

**PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI CALON PELATIH SEMPOA
OLEH PENDIDIKAN KADER MASJID SYUHADA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Sosial Islam Dalam Ilmu Pengembangan Masyarakat**

Disusun oleh:

**SITI MUSLIMAH
NIM. 01230505**

**JURUSAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2006

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Perihal : Persetujuan Skripsi
Saudari Siti Muslimah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta memperbaiki masukan dan perbaikan-perbaikan seperlunya terhadap isi dan penulisan skripsi saudara:

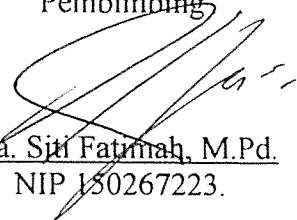
Nama : Siti Muslimah
NIM : 01230505
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)
Fakultas : Dakwah
Judul Skripsi : PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI CALON PELATIH SEMPOA OLEH PENDIDIKAN KADER MASJID SYUHADA YOGYAKARTA

Dengan ini kami ajukan skripsi tersebut kepada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk dimunaqosahkan.

Demikian besar harapan kami, agar dapat menjadi maklum dan kami ucapkan terima kasih

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Yogyakarta, 26 Juli 2006
Pembimbing


Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 150267223.



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Sdi Sucipto, Telpon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN

Nomor: UIN/2/DD/PP.00.9/128/2006

Skripsi dengan judul : PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI CALON PELATIH
SEMPOA OLEH PENDIDIKAN KADER MASJID SYUHADA
YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Siti Muslimah
NIM : 01230505

Telah dimunaqosyahkan pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 3 Agustus 2006

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
NIP. 150246398

Sekretaris Sidang

Sriharini, S.Ag. M.Si
NIP. 150282648

Pembimbing

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 150267223

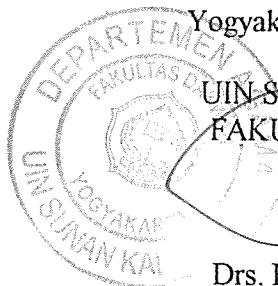
Penguji I

Drs. Suisyanto, M.Pd.
NIP. 150228025

Penguji II

Drs. Moh. Abu Shud, M.Pd.
NIP. 150241646

Yogyakarta, 8 Agustus 2006



UIN SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH
DEKAN

Drs. H. Afif Rifai, MS
NIP. 150222293

MOTTO

امن هو قانت اناء الليل ساجدا وقائما يحذر الاخرة ويرجوا رحمة ربه قل
هل يستوى الذين يعلمون والذين لا يعلمون انما يتذكر اولوا الالباب

"(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah diwaktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui? Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran." (QS. Az-Zumar: 9)¹

"Pengibaratan petunjuk dan ilmu yang di berikan kepadaku adalah seperti hujan deras yang diturunkan Allah ke permukaan tanah. Sebagian adalah tanah yang subur, yang menyerap air hujan itu dan di atasnya adalah tanah subur, yang menyerap air hujan itu dan di atasnya tumbuh rumput dan sayur-mayur, sebagaimana lagi tanah keras yang menahan air itu dan orang-orang dapat menggunakannya sebagai air minum. Yang lainnya tanah tandus yang tidak dapat menyerap air dan sayur-mayur tak dapat tumbuh di atasnya (sehingga tanah itu tidak dapat memberi keuntungan apapun). Yang pertama (dan kedua) contoh orang yang memahami agama (Islam) dan memperoleh keuntungan (dari pengetahuan yang diturunkan Allah kepadaku Nabi SAW) kemudian mempelajari dan mengajarkannya kepada orang lain. Yang terakhir adalah contoh orang tidak mempedulikannya dan tidak memperoleh petunjuk Allah diturunkan kepadaku (la ibarat tanah tandus).² (HR. Bukhari)

¹ Al-Qur'an dan Terjemahannya, *Surat Az-Zumar: 9*, Surabaya: Al-Hidayah, 1967, hlm. 747.

² Abdul Masjid, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cetakan II, 2005, hlm. 14-15.

PERSEMBAHAN

Teriring sujud syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan skripsi ini untuk

- *Ayah M. Mujiran dan Ibunda Surani atas ketulusan dan keagungan yang beliau berikan kepada ananda.*
- *Adik-adikku Ning, Izah, dan Eny yang selalu mencurahkan perhatian dan kasih sayangnya.*
- *Dalam kenangan almarhummah bude Mujirah tercinta atas segala bantuan yang tidak mungkin terbalas selain hanya dengan do'a.*
- *Sahabat-sahabatku tercinta yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على امور الدنيا والدين اشهد ان لا اله الا الله واشهد ان محمدا رسول الله. اللهم صل وسلم على محمد وعلى اله وصحبه اجمعين. اما بعد.

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta karunia yang tiada terhingga kepada semua makhluk ciptaanNya, dan tak lupa shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW, para sahabat serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi dengan judul "Pendidikan dan Pelatihan Bagi Calon Pelatih Sempoa Oleh Pendidikan Kader Masjid Syuhada Yogyakarta" ini adalah merupakan persembahan terakhir penulis kepada almamater tercinta sebagai tugas akhir untuk mencapai ketulusan penelitian yang selama ini penulis lakukan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan kepentingan umat Islam umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini tidak akan terwujud sesuai yang diharapkan tanpa adanya bantuan materiil dan spiritual.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis berharap semoga semua bantuan yang telah menggiring segala aktivitas penulis selama penelitian dan pembuatan skripsi ini menjadi sebuah amal dan mendapatkan balasan serta ridlo dari Allah SWT. Penulis juga ingin menghaturkan rasa terima kasih kepada.

1. Ayah M. Mujiran dan Ibunda Surani tercinta, atas segala dorongan, baik bersifat materiil maupun spiritual.

2. Bapak. Drs. Afif Rifa'i, M.S, selaku Dekan Fakultas Dakwah beserta segenap jajarannya.
3. Bapak Drs. Suisyanto, M.Pd, dan Drs. Moh. Abu Suhud, M.Pd, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan, atas segala arahan dan bimbingannya.
4. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd, atas bimbingannya dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Ibu Sriharini, S.Ag, M.Si, selama Pembimbing Akademik, atas segala arahan dan bimbingannya
6. Mantan Direktur PKMS periode 2003-2005 beserta segenap pengurusnya, terima kasih atas segala kerja sama.
7. Direktur PKMS periode 2005-2007 beserta segenap pengurusnya atas semua bantuan dan kerja samanya.
8. Teman-teman pengurus PKMS atas bantuan dan kerja samanya.
9. Teman-teman peserta pelatihan sempoa "*sempoa for trainers*" atas bantuan dan kerja samanya.
10. Semua teman-teman PMI-A 2001, khususnya Susi, Ida (empok), Maftuhah, dan Heti atas segala motivasinya.
11. Teman-teman kost Sakura Nunuk, Ida Banten, A'ah, Niha, Niko, atas segala motivasi bantuan dan do'anya
12. Sahabat, saudara dan teman yang telah membantu dalam bentuk apapun untuk menyelesaikan skripsi ini, walaupun tak dapat dituliskan satu persatu, penulis ucapkan terimakasih.

Penulis tidak dapat membalas segala amal baik yang telah mereka berikan, kecuali hanya bisa berdo'a semoga Yang Maha Kuasa memberikan balasan yang lebih baik kepada mereka. Jazakumullah Khoiron Katsiro

Akhirnya, dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati, penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak guna perbaikan penyusunan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis sendiri, dan umumnya bagi perkembangan ilmu pengetahuan

Yogyakarta April 2006
Penulis

Siti Muslimah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

~ DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|-----|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN NOTA DINAS | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | v |
| HALAMAN KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Penegasan Judul..... | 1 |
| 1. Pendidikan dan Pelatihan..... | 1 |
| 2. Pelatihan Sempoa..... | 1 |
| 3. Calon Pelatih Sempoa..... | 2 |
| 4. PKMS Yogyakarta..... | 2 |
| B. Latar Belakang Masalah | 2 |
| C. Rumusan Masalah..... | 11 |
| D. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| E. Kegunaan Penelitian..... | 11 |
| 1. Kegunaan Teoritis..... | 11 |
| 2. Kegunaan Praktis..... | 12 |
| F. Kerangka Teori..... | 13 |
| 1. Konsep Pelatihan..... | 13 |
| a. Konsep dasar pelatihan..... | 13 |
| b. Sistem pelatihan | 17 |

| | |
|--|----|
| 2. Prinsip Pelatihan..... | 17 |
| a. Prinsip belajar mengajar | 17 |
| b. Karakter instruktur | 18 |
| c. Persiapan pelajaran..... | 19 |
| d. Penyajian teori dan praktek..... | 20 |
| 3. Macam-macam pelatihan | 22 |
| 4. Metode Pelatihan..... | 23 |
| a. Metode “metode the job site” (diluar kegiatan)..... | 24 |
| b. Metode “on the job site” (didalam kegiatan)..... | 25 |
| G. Metode Penelitian..... | 30 |
| 1. Subyek dan Obyek Penelitian..... | 30 |
| 2. Metode Pengumpulan Data | 30 |
| a. Interview..... | 30 |
| b. Dokumentasi | 31 |
| c. Observasi..... | 32 |
| 3. Analisa Data | 33 |
| 4. Metode Keabsahan Data..... | 33 |
| BAB II GAMBARAN UMUM..... | 34 |
| A. Sejarah dan Perkembangan PKMS..... | 34 |
| 1. Sejarah Berdirinya..... | 34 |
| 2. Dasar dan Tujuan Bidang..... | 39 |
| 3. Bidang dan Unit Kegiatan..... | 41 |
| 4. Inventaris..... | 56 |
| 5. Sumber Dana..... | 57 |

| | |
|--|-----|
| B. Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi..... | 57 |
| C. Jajaran Personalia Pengurus..... | 59 |
| BAB III ANALISIS PROSES PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEMPOA DASAR DAN SEMPOA LANJUTAN BAGI CALON PELATIH SEMPOA OLEH PKMS YOGYAKARTA..... | 68 |
| A. Tahap Persiapan..... | 68 |
| B. Tahap Pelaksanaan..... | 84 |
| C. Pelatihan Sempoa Dasar..... | 94 |
| D. Pelatihan Sempoa Lanjutan (pasca)..... | 95 |
| E. Analisis..... | 104 |
| BAB IV. PENUTUP..... | 105 |
| A. Kesimpulan..... | 105 |
| B. Saran..... | 106 |
| C. Penutup..... | 106 |
| DAFTAR PUSATAKA..... | xii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | xiv |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | xv |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Calon Pelatih Sempoa Oleh Pendidikan Kader Masjid Syuhada Yogyakarta**”. Untuk menghindari adanya kesalahpahaman dalam memahami maksud dari judul skripsi ini, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah fungsional yang terdapat dalam judul:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Yang dimaksud pendidikan dan pelatihan dalam pembahasan ini adalah usaha sadar atau terencana yang dilakukan Pendidikan Kader Masjid Syuhada (PKMS) Yogyakarta dalam rangka meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dalam rangka pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan pendidikan dan sikap pelatihan dengan program pelatihan sempoa dasar dan sempoa lanjutan untuk menyiapkan para calon pelatih sempoa.

2. Pelatihan Sempoa

Pelatihan Sempoa adalah salah satu nama pelatihan yang dilakukan oleh PKMS Yogyakarta yang bertujuan untuk mempelajari sempoa secara mendalam yang diselenggarakan pada tanggal 7-9 Maret 2005 untuk sempoa dasar dan untuk sempoa pasca (lanjutan) tanggal 26 Maret 2005 di Aula Masjid Syuhada.

3. Calon Pelatih Sempoa

Calon pelatih sempoa adalah peserta atau pendaftar yang mengikuti pelatihan sempoa yang dilakukan oleh PKMS Yogyakarta. Dalam hal ini calon pelatih dapat disebut juga peserta atau pendaftar mempunyai keinginan menjadi pelatih, atau hanya sekedar memuaskan rasa ingin tahu tentang sempoa.

4. Pendidikan Kader Masjid Syuhada

Pendidikan Kader Masjid Syuhada adalah suatu lembaga semi otonomi dilingkungan YASMA SYUHADA yang berkedudukan di Yogyakarta.¹

Berdasarkan dari pengertian dan penjelasan singkat diatas tersebut, maka yang dimaksud dengan judul: **"Pendidikan Dan Pelatihan Bagi calon Pelatih Sempoa Oleh Pendidikan Kader Masjid Syuhada Yogyakarta"** adalah usaha terencana yang dilakukan oleh PKMS dalam rangka meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap melalui diadakannya pendidikan dan pelatihan sempoa dasar dan pasca (lanjutan) untuk melahirkan rekrutmen, peningkatan wawasan, sikap dan ketrampilan bagi para calon pelatih sempoa.

B. Latar Belakang Masalah

Sebenarnya pengetahuan tentang anak , sudah lama dikenal pada zaman Romawi dan Yunani sudah ada para ahli yang memperhatikan pendidikan anak, walaupun pada zaman itu anak belum dipandang sebagai manusia yang

¹ Peraturan Rumah Tangga (PRT) PKMS, Bab II, Pasal 2.

tersendiri. Pada masa itu sejak kecil anak-anak sudah diikuti sertakan bekerja bersama-sama dengan orang dewasa lainnya.

Pada zaman J.A Comenius (1592-1671), para pendidik sudah mulai memperhatikan sifat-sifat khas yang dimiliki setiap anak. Comenius mengatakan bahwa anak tidak boleh dianggap sebagai orang dewasa yang bertubuh kecil. John Amos Comenius, dilahirkan di Moravia, ketika berusia 26 tahun sudah menjadi guru. Dalam bukunya *Didactica Magna*, ia menganjurkan agar pengajar dapat menarik perhatian anak. Oleh karena itu pelajaran harus diragakan supaya anak-anak dapat mengamati, menyelidiki, dan mengalami sendiri. Dalam proses belajar mengajar aktivitas anak benar-benar diperhatikan, walaupun pada zaman itu usaha-usaha untuk mempelajari jiwa anak belum sebaik keadaan yang sekarang.²

Sudah lama diperdebatkan, apakah mengajar itu seni atau suatu ilmu pengetahuan. Jika suatu seni, maka pengajar memerlukan inspirasi, intuisi, bakat dan kreativitas, sehingga sangat sedikit yang betul-betul dapat diajarkan. Jika pengajar adalah suatu ilmu pengetahuan, maka mengajar memerlukan pengetahuan dan ketrampilan, dan ini sesungguhnya dapat dipelajari. Jika kita mengambil ilmu pengetahuan secara ekstrem, mengajar adalah hanya memilih dan menerapkan rumus-rumus yang benar untuk setiap situasi kelas. Beberapa pendidik kenyataannya berpandangan salah satu yang ekstrem. Maka percaya sepenuhnya bahwa mengajar adalah seni atau mengajar adalah ilmu pengetahuan. Sebagian besar guru-guru setuju bahwa mengajar adalah seni

² Zulkifli L, *Psikologi Perkembangan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cetakan kesepuluh, 2003, hlm. 1.

dan juga ilmu pengetahuan. Praktek-praktek pengobatan modern juga berdasarkan teori ilmu pengetahuan dan pemilihan. Tetapi seorang dokter yang menyembuhkan pasien juga harus memperhatikan intuisi dan kreatif dalam menyelesaikan masalah-masalah pengobatan dimana tidak ada garansi untuk menjawab apakah obat yang diberikan kepada pasien dapat menyembuhkan atau mematikan.³

Prinsip perkembangan yang aktif itu terletak didalam diri anak sendiri. Jelasnya perkembangan itu bukan proses yang selalu digerakkan oleh faktor atau pengaruh dari luar (di luar individu anak). Akan tetapi setiap gejala perkembangan dikendalikan dan diberi corak yang dinamis, memberikan kekuatan atau daya dan corak tertentu pada segala tingkah lakunya, dan mendorong fase-fase perkembangan secara berturut-turut. Juga ada impuls-impuls bahwa yang "menghidupkan" setiap mekanisme potensi jasmaniah dan rohaniah untuk terus berfungsi. Oleh karena itu dikatakan, bahwa mesin perkembangan itu secara kodrati sudah dilengkapi dengan self-starter, yang mengatur tempo dan irama perkembangan anak-anak.⁴

Watak dan pribadi seorang dewasa tidak dapat selalu dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lalu, khususnya pengalaman pada masa anak-anak, jadi setiap periode perkembangan itu pasti erat bertalian dengan periode perkembangan yang mendahuluinya. Hal ini membuktikan, bahwa hidup

³ Sri Esti Wuryani Djiwandono, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT Grasindo, 202, hlm. 25-26.

⁴ Kartini Kartono, *Psikologi Perkembangan*, Bandung: Mandiri Maju, cetakan kelima, 1995, hlm. 37.

manusia merupakan kesatuan yang bulat. Dan tujuan setiap perkembangan adalah menjadi manusia dewasa yang sanggup berdiri sendiri (mandiri).⁵

Dalam ilmu jiwa perkembangan kita kenal beberapa pembagian masa-masa hidup anak yang disebut sebagai fase atau perkembangan. Fase perkembangan ini mempunyai ciri yang relatif sama berupa *kesatuan-kesatuan peristiwa yang bulat*.

Salah satu perkembangan menurut Aristoteles (384-322 SM) membagi masa perkembangan selama 21 tahun dalam 3 septenia (3 periode kali 7 tahun), yang dibatasi oleh dua gejala alamiah yang penting, yaitu (1) pergantian gigi dan (2) munculnya gejala-gejala pubertas. Hal ini didasarkan *paralelitas* perkembangan jasmaniah dengan perkembangan jiwani anak. Pembagian tersebut adalah sebagai berikut 0-7 tahun, disebut sebagai masa anak kecil, masa bermain; 7-14 tahun, masa anak-anak, masa belajar, atau masa sekolah rendah; 14-21 tahun, masa remaja atau pubertas, masa peralihan dari anak menjadi dewasa.⁶

Mengajar adalah peristiwa bertujuan artinya mengajar adalah peristiwa yang terkait oleh tujuan, terarah pada tujuan dan dilaksanakan semata-mata untuk mencapai tujuan itu. Apabila yang dituju atau yang akan dicapai ialah titik C, maka dengan sendirinya proses pengajaran belum dapat dianggap selesai apabila yang dicapai didalam kenyataan barulah titik A atau B. Dengan perkataan lain, taraf pencapaian tujuan pengajaran merupakan petunjuk praktis tentang sejauh manakah interaksi edukatif harus dibawa untuk mencapai

⁵ *Ibid*, hlm. 38.

⁶ *Op.Cit*, hlm. 28

tujuan yang terakhir. Hal ini berlaku umum, baik didalam situasi pendidikan keluarga, maupun dalam situasi pendidikan kelompok-kelompok sosial lainnya seperti dalam organisasi dan sekolah.

Dalam masyarakat yang modern, setiap cabang pendidikan mempunyai pedoman umum tentang tujuan akhir yang akan dicapai. Malahan pedoman itu bukan akhir yang akan dicapai. Malahan pedoman itu bukan saja bersifat filosofis (filsafat hidup) tetapi juga bersifat politis (politik pengembangan). Menurut lazimnya, tujuan itu ditetapkan sebagai peraturan atau undang-undang. Bagi kita di Indonesia, telah ditetapkan pula dasar, tujuan dan sistem pendidikan Nasional secara umum, yakni pendidikan Nasional panca Sila. Dari undang-undang serupa itu dipancarkanlah ketentuan-ketentuan bagi tujuan lembaga-lembaga tertentu, misalnya tujuan lembaga pendidikan di sekolah dasar, dan lain sebagainya. Maksudnya tidak lain ialah memberikan gambaran umum tentang kualitas manusia yang di cita-citakan. Sebagai bentuk pengalaman edukatif dalam lembaga-lembaga tersebut.⁷

Untuk menjadi pengajar kursus sempoa ada tempat belajarnya. Namanya pelatihan instruktur atau guru sempoa. Disini para peserta mendapat bekal dasar-dasar mental aritmatika.⁸

Disamping itu beragamnya kondisi latarbelakang peserta pendidikan dan pelatihan juga menuntut para pelatih atau instruktur pendidikan dan pelatihan untuk dapat memahaminya, serta ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya

⁷ Winarno Surachmad, *Metodologi Pengajaran Nasional*, Bandung: CV. Jemmars, 1961. hlm. 24.

⁸ Republika, Rabu 29 Januari 2003

kepada para peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan.

Pelatihan sempoa yang diselenggarakan oleh PKMS diharapkan dapat menghasilkan calon-calon pelatih sempoa baru dimasa yang akan datang. Dengan mengikuti pelatihan ini banyak sekali keuntungan yang diperoleh diantaranya bila telah mahir dalam sempoa maka akan mudah mengerjakan perhitungan secara cepat tanpa menggunakan media bahkan lebih jauh bila kita telah mahir kita dapat mendirikan semacam lembaga pendidikan dan pelatihan dan sejenisnya seperti yang telah kita dapat dari pelatihan tersebut.

Namun bagi yang hanya sekedar ingin mengerti atau ingin tahu tentang sempoa pun tidak menutup kemungkinan untuk ikut serta dalam pelatihan sempoa ini atau bisa dikatakan sebagai transfer ilmu saja.

Dalam pelatihan sempoa adapun yang dipelajari adalah kupasan tentang otak sebelah kiri dan fungsinya, sempoa aritmatika dan latihan-latihan. Adapun arti dari sempoa aritmetika adalah perhitungan yang dilakukan dengan sempoa, sedangkan mental aritmatika adalah perhitungan yang dilakukan dengan membayangkan sempoa. Pada tahap awal pembelajaran harus menguasai betul teknik ataupun cara berhitung dengan sempoa.

Dalam mempelajari sempoa diperlukan latihan-latihan yang dilakukan terus menerus dan teratur akan sangat bermanfaat untuk mengembangkan otak kanan kiri. Dengan belajar sempoa anak akan terlatih untuk menghitung dengan cepat dan tepat dengan menggunakan kemampuan berpikirnya secara optimal. Rangsangan otak yang terus menerus dilakukan semenjak masih kecil

otak kanan akan berkembang dengan baik dan anak akan terbiasa dalam menyelesaikan suatu masalah secara kreatif, efektif, cepat dan tepat.⁹

Semproa aritmatika merupakan satu dari sekian banyak metode yang di pakai untuk mengupayakan berkembang dan tumbuhnya belahan otak kanan anak secara seimbang dan optimal. Pertumbuhan perkembangan secara seimbang fungsi otak akan memberikan pengaruh yang sangat besar dalam kegiatan anak untuk berkembang dan tumbuh secara optimal. Keadaan tersebut dapat kita temui seperti tokoh-tokoh besar dunia seperti Albert Einstein, Beethoven, Mozart, Thomas Alfa Edison. Einstein misalnya, yang dikenal sebagai seorang ahli matematika dan ahli fisika juga sangat menyenangi musik dan pernah berkata “imajinasi itu lebih penting dari pada ilmu pengetahuan”.

Sayangnya pendidikan formal kita lebih banyak mengembangkan otak kiri ketimbang otak kanan anak. Pada anak sekolah dasar, misalnya pelajaran lebih banyak ditekankan pada cara berfikir logis, analisa, dan struktural. Sementara otak kanan yang mengembangkan fungsi seni, estetika, dan kreativitas, kadang tidak dianggap penting sehingga tidak dikembangkan dan diperhatikan dengan baik.

Anak-anak nantinya diharapkan bisa mengembangkan ilmu pengetahuan, tetapi sebenarnya hal ini sulit jika belahan otak kanan dan kiri anak tidak dikembangkan secara seimbang. Sebab dalam menciptakan atau mengembangkan produk baru diperlukan suatu karya cipta, sementara yang

⁹ Arik S. Martono, *Modul Pendidikan dan Pelatihan Pengajar Semproa Aritmatika*, 2001, hlm. 2

dihasilkan oleh sekolah-sekolah formal adalah hal-hal yang diulang, yang tidak mau jika dihadapkan pada masalah-masalah yang harus ditangani secara kreatif.¹⁰

Untuk memenuhi harapan tersebut anak-anak yang kreatif dimasa depan atau yang akan datang, maka dibutuhkan juga calon-calon pengajar-pengajar yang handal dan profesional di bidangnya. Salah satu dari perwujudan itu adalah digelarnya pelatihan sempoa yang diselenggarakan oleh PKMS dengan nama pelatihan sempoa "*sempoa for trainers*". Dari kegiatan ini diharapkan memunculkan pelatih-pelatih baru yang dapat mengajarkan sempoa.

Materi yang dipelajari dalam pelatihan sempoa salah satunya adalah kupasan psikologi tentang belahan otak kanan membahas tentang arti penting belahan kanan dari otak anak dan segala sesuatu yang berkaitan dengan pembahasan tentang kecerdasan anak. Sedangkan untuk mental aritmetika merupakan suatu tahapan akhir dari sekian banyak tahapan-tahapan anak belajar sempoa aritmatika. Yaitu suatu kemampuan pada diri anak untuk bisa/mampu berhitung angka tanpa menggunakan lagi sempoa sebagai alat bantu. Deretan angka-angka akan terjawab melalui bayangan serta kemampuan secara sempurna untuk mengakses formulasi-formulasi aritmatika yang ada.¹¹

Dalam hal ini PKMS yang merupakan lembaga yang menjadi wadah penyelenggara pelatihan mempunyai harapan kegiatan yang diselenggarakannya mempunyai manfaat bagi masyarakat, karena ini sejalan dengan tujuan dari di

¹⁰ Arik S Martono, *Modul Pelatihan Sempoa "Sempoa for Trainers" Kupasan Belahan Otak Kanan*, 2001, hlm.3

¹¹ Arik S. Martono, *Modul Pelatihan Sempoa Lanjutan, Proses Pembentukan Mental Aritmatika Pada Anak-Anak*, 2001 hlm.1

selenggarakannya pelatihan ini diantaranya meningkatkan kemampuan masyarakat disegala bidang dalam rangka terciptanya masyarakat madani dan melaksanakan pelayanan masyarakat yang Islami, dan mempersiapkan kader-kader muslim yang kuat akidahnya, yang tanggap terhadap permasalahan umat, dan mampu menetapkan ajaran Islam secara benar. Tujuan ini juga sama dengan jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI). PMI merupakan jurusan yang dalam praktiknya menggeluti permasalahan masyarakat (umat)

Bahwa pada kenyataannya masalah sosial atau masyarakat itu sangat banyak dan beragam, namun sebagaimana pengembangan jurusan PMI juga harus tergelitik dengan permasalahan masyarakat, salah satunya adalah masalah pendidikan untuk generasi muda sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Alasan penulis tertarik untuk meneliti tentang proses pelatihan sempoa yang dilakukan oleh satu organisasi yang berada di Yogyakarta dan merupakan organisasi yang memiliki kepedulian terhadap proses pengembangan sumber daya manusia (generasi muda) melalui pendidikan dan pelatihan yang ada. Hal ini dipandang representatif dengan substansi jurusan pengembangan masyarakat Islam sebagai elaborasi terhadap eksistensi jurusan PMI. Kedua sepanjang pengetahuan belum ada orang yang meneliti masalah tersebut. Sehingga muncul "rasa penasaran" penulis untuk meneliti secara obyektif, eksistensi organisasi PKMS Yogyakarta dan konsistensi perjuangan juga berdasarkan prinsip dasar dan metode organisasi dalam setiap menjalankan tugas dan fungsinya.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi bahasan, adapun permasalahannya adalah sebagai berikut: Bagaimana proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sempoa dasar “*Semboa for Trainers*” dan pelatihan sempoa pasca (lanjutan) “*Semboa for Trainers* di PKMS Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sempoa “*Semboa for Trainers*” yang diselenggarakan oleh PKMS yang bertujuan melahirkan calon-calon pelatih/instruktur sempoa.

E. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka hasil penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan penelitian dibidang yang sama. Sebuah deskripsi tentang proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh PKMS, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terutama dalam kajian

manajemen dan metodologi pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini adalah calon pelatih/instruktur dan dalam kehidupannya ikut melaksanakan *dakwah bil hal* dimasyarakat.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Mahasiswa.

Penelitian ini dijadikan acuan data awal untuk mendapatkan data-data lainnya yang lebih komprehensif didalam penelitian masalah-masalah yang sama atau acuan penelitian masalah yang bersinggungan dengan pokok-pokok bahasan yang ada dalam penelitian ini.

b. Bagi Pendidikan kader Masjid Syuhada

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara obyektif bagi Pendidikan Kader Masjid Syuhada Yogyakarta sekaligus parameter evaluasi terhadap pelaksanaan fungsi dan tugasnya dalam hal ini mengembangkan cita-cita dan tujuan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan untuk mendinamisasikan organisasi Pendidikan Kader Masjid Syudaha Yogyakarta.

c. Bagi Fakultas Dakwah

Penelitian ini diharapkan akan dijadikan alternatif *dakwah bil hal* untuk pengembangan masyarakat Islam didalam Fakultas Dakwah.

F. Kerangka Teori

1. Konsep Pelatihan

a. Konsep dasar pelatihan

Menurut instruksi presiden no 15 tahun 1974 pasal 4 menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.¹² Edwin B. Pilippo dalam bukunya "*Principles of Personal Manajemen*" menyatakan pengetahuan bahwa pelatihan merupakan tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang pegawai yang melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.¹³

Ada dua unsur yang perlu diperhatikan dari pernyataan ini yaitu: pertama peningkatan dan ketrampilan setelah mengikuti pelatihan sempoa dan kedua berhubungan dengan pekerjaan yang mungkin dapat dilakukan dimasa yang akan datang.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan yaitu suatu rangkaian arti dari pelatihan yang nantinya membedakan dengan pendidikan formal, seperti di sekolah-sekolah lanjutan maupun di perguruan tinggi yaitu yang berhubungan dengan waktu pelaksanaan

¹² D. Budiandono, *Perencanaan Dan Penyelenggaraan Latihan Tenaga Kerja*. Jakarta: Bhatara karya Aksara, 1986, hlm. 1

¹³ Moekijat, *Evaluasi Pelatihan (Dalam Rangka Peningkatan Produktifitas Perusahaan)*, Jakarta: Mandar Maju, 1993, hlm.1

dan metode pengajarannya. Pelatihan cenderung dengan waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dan dari penerapan metode inilah dapat ditemukan berbagai macam perbedaan dengan pendidikan formal, seperti suasana kelas, kuantitas siswa atau peserta, kualitas guru atau instruktur dan lain-lain.

St Vembriarta mengelompokkan konsep pendidikan dalam tiga golongan.¹⁴ Yaitu:

a) Pendidikan Formal

Pendidikan formal ialah pendidikan yang terstruktur, baik umur, waktu dan urutan serta memiliki kurikulum, standar akademis dan sistem ujian yang relatif ketat,¹⁵

b) Pendidikan Informal

Pendidikan informal yaitu pendidikan yang diperoleh melalui kehidupan sehari-hari baik melalui media masa, maupun pergaulan yang tidak disertai persyaratan dan berlangsung seumur hidup.¹⁶

c) Pendidikan Non Formal.

Pendidikan non formal adalah pendidikan yang dilakukan diluar tetapi ada perencanaan dan program pendidikan yang pasti

¹⁴ St Vembriarta, *Kapita Selektta Pendidikan*, Yogyakarta: Yayasan Pendidikan Paramita, 1979, hlm. 133

¹⁵ Noeng Muhajir, *Kepemimpinan Adopsi, Inovasi Untuk Pembangunan Masyarakat*, Yogyakarta: Rake Press, 1983, hlm. 12

¹⁶ Supeno, *Pendidikan Non Formal dan Program-Programnya Dalam Pengembangan Sosial*, Yogyakarta: IKIP, 1976, hlm. 17

(sistematis) tetapi tidak seluas dan sedalam rencana pendidikan formal.¹⁷

Pelatihan adalah proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan dalam pekerjaan saat ini.¹⁸

Suatu proses dimana orang-orang tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas pelatihan menyesuaikan para karyawan pengetahuan dalam pekerjaan saat ini.¹⁹

Pelatihan juga berarti setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja dalam suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya supaya efektif, pelatih biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktifitas-aktifitas yang terencana (*bea planned organizational activity*), dan di desain sebagai jawaban atau kebutuhan yang berhasil diidentifikasi

¹⁷ William F. O'Neil, *Ideologi-Ideologi Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001, hlm.380

¹⁸ Robert L. Manthis dan John H. Jockson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat, 2002, hlm. 5

¹⁹ A R. Tilar, *Pendidikan Kebudayaan Dan Masyarakat Madani Indonesia*, Bandung: Rosda Karya, 1999, hlm. 9

secara ideal, pelatih harus di desain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan ia mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.²⁰

Proses pelatihan berlangsung dengan meliputi berbagai aspek diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
- 2) Ketrampilan
- 3) Teknik
- 4) Pengalaman.²¹

Untuk dapat meliputi aspek-aspek diatas dalam proses pelatihan maka hal-hal yang harus diperhatikan dan diketahui adalah sebagai berikut:

- 1) Apa yang harus dilatihkan, yakni pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan spesifikasi latihan yang ditentukan.
- 2) Bagaimana harus dilatih, yakni mempertimbangkan dan memilih metode, teknik dan prosedur interaksional yang tepat untuk mencapai tujuan latihan yang ditetapkan dengan berhasil.
- 3) Bagaimana siswa belajar, yaitu mempertimbangkan dan memilih metode, teknik dan prosedur belajar yang lebih mudah, cepat dan efektif dengan dukungan peragaan yang sesuai jika perlu.²²

²⁰ Faustino Condosa Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI, 2002, hlm. 107-108

²¹ D. Budiandono. *Op.Cit*, hlm.4

²² *Ibid.* hlm.17

b. Sistem pelatihan

Sistem pelatihan dalam arti sebagai suatu rakitan obyek yang disatukan oleh suatu bentuk interaksi atau suatu metode, kualifikasi dibangun oleh tiga kelompok sub sistem yaitu sebagai berikut:

1) Sub sistem fiscal

Dalam sub sistem ini tercakup berbagai undang-undang atau peraturan, rencana maupun biaya.

2) Sub sistem material

Dalam sub sistem material ini tercakup berbagai fasilitas-fasilitas pelatihan.

3) Sub sistem personal

Dalam sub sistem personal ini tercakup berbagai pelaku atau populasi pelatihan peserta atau siswa, penyajian, instruktur.

2. Prinsip-prinsip Pelatihan

Agar pelatihan itu sukses, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip umum sebagai berikut:

a. Prinsip belajar mengajar

Untuk memberikan pelajaran teori sebaiknya siswa diberi kesempatan untuk menerangkan kembali apa yang dilihat dan didengar, sehingga proses belajar, mengajar haruslah berlangsung dengan pengkajian, penjelasan, peragaan dan tanya jawab serta berlangsung partisipasi aktif.

Sedangkan untuk menyajikan pelajaran praktek, sebaiknya siswa diberi kesempatan penuh untuk melihat, menerangkan kembali atau menjelaskan yang telah dipahaminya dalam bentuk tanya jawab dan memperhatikan apa yang dilihat, didengar, dan ditanyakan sebelumnya.

Dalam praktek belajar mengajar pasti akan ditemui adanya perbedaan-perbedaan individu meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman, dan minat harus di perhatikan dalam merencanakan suatu program pelatihan.²³ Dengan demikian instruktur selayaknya harus membagi perhatian dengan kondisi masing-masing siswa/peserta secara individu. Disinilah peranan guru/instruktur akan turut menentukan.

b. Karakter instruktur

Untuk menjadi instruktur yang berhasil haruslah dipenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Mengatasi materi pelajaran yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya
- 2) Bergairah dan semangat pada tugas dan tanggung jawabnya
- 3) Mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik, serta mampu menangani seseorang secara individual.
- 4) Meyakini tujuan yang harus dicapai dan berdaya upaya secara sungguh-sungguh seperti dapat mencapainya.

²³ Moekijat. *Op.cit.*, hlm. 4

- 5) Sabar dan memiliki pembawaan yang menarik, bertingkah laku menyesuaikan diri pada kondisi yang ada.
 - 6) Berpegang teguh pada program yang ditetapkan, namun tidak kaku menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada.
 - 7) Berdisiplin tangguh
 - 8) Tegas dan tangkas dalam pertimbangan dan mengambil putusan yang obyektif untuk kondisi dan waktu yang tepat.
 - 9) Mampu menciptakan iklim belajar mengajar yang menguntungkan bagi kepentingan tujuan yang ditetapkan.
 - 10) Mampu memimpin para siswanya serta mengelola fasilitas belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 11) Mempraktekkan kepribadian sebagai pendidik dalam tugas dan pergaulan dimasyarakat.²⁴
- c. Persiapan pelajaran

Didalam mempersiapkan pelajaran baik untuk pelajaran materi maupun praktek haruslah diadakan persiapan yang matang. Adapun langkah-langkah yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan judul pelajaran yang akan disajikan
- 2) Menetapkan tujuan materi pelajaran
- 3) Menyusun urutan penyajian materi pelajaran sesuai prinsip belajar mengajar yang akan diterapkan.

²⁴ D. Budiandono. *Op. Cit*, hlm. 36

- 4) Memiliki dan menyiapkan sarana penyajian
 - 5) Memiliki dan menyampaikan materi instruksional.²⁵
- d. Penyajian teori dan praktek

Penyajian pelajaran teori dan praktek meliputi beberapa tahap yaitu sebagai berikut:

a) Tahap persiapan

Pada tahap persiapan ini instruktur harus mempersiapkan semua sarana demonstrasi praktek. Disamping itu juga harus dikondisikan siap belajar.

b) Tahap demonstrasi

Demonstrasi praktek hanya dilakukan setelah tahap persiapan berhasil dicapai, yang berarti kondisi siap belajar dan siap mengajar telah ada untuk diproses dan diselenggarakan.

c) Tahap praktek²⁶

Disamping itu juga Moekijat memaparkan prinsip-prinsip pelatihan agar pelatihan itu sukses. Prinsip-prinsip pelatihan secara umum yang dipaparkan dan perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan-perbedaan individu

Perbedaan-perbedaan individu meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman dan minat harus diperhatikan dalam merencanakan suatu program pelatihan.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 36

²⁶ *Ibid.* hlm. 44

2. Hubungan pelatihan dan analisa jabatan.

Analisa jabatan dapat menunjukkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap apakah yang diperlukan oleh masing-masing jabatan.

3. Motivasi Persiapan aktif

Untuk mendorong peserta pelatihan agar lebih giat dan antusias, maka perlu diberikan motivasi.

4. Pemilihan peserta

Pemilihan peserta dapat mengandung motivasi tambahan, mereka akan dapat belajar dengan sungguh-sungguh.

5. Pemilihan pelatih/instruktur

Efektifitas program pelatihan antara lain tergantung kepada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan mengajar.

6. Pelatihan para pelatih

Anggapan bahwa seseorang yang dapat mengajarkan sesuatu dengan baik maka akan mengajarkan dengan baik pula tidak sepenuhnya benar, oleh karena itu perlu adanya pelatihan bagi para pelatih.

7. Metode pelatihan

Ada banyak metode pelatihan, dan tidak ada satu metode pelatihan pun yang akan dipergunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk suatu jenis pelatihan perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok.

8. Prinsip belajar

Para pelatih harus mengetahui prinsip belajar. Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui. Dalam memberikan pelatihan, para pelatih harus memperhatikan hal ini.²⁷

3. Macam-macam Pelatihan

Dole Yoder, Pd. D dkk memandang macam pelatihan ini dari lima sudut pandang yaitu sebagai berikut:

- a. Siapa yang dipilih, artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa.
- b. Bagaimana ia dilatih, artinya dengan metode apa ia dilatih
- c. Dimana ia dilatih, artinya ini menunjukkan tempat dimana pelatihan diselenggarakan
- d. Bilamana ia dilatih, artinya ini menunjukkan waktu kapan pelatihan diberikan
- e. Apa yang diajarkan kepadanya, artinya menunjukkan materi apa yang akan diajarkan.²⁸

Macam pelatihan yang lain dapat kita lihat dalam instruksi Presiden no 15 tahun 1974 tentang pelatihan Keputusan Presiden No. 34 Tahun 1972, macam pelatihan disini dilihat dari sudut tujuannya. Ada dua macam pelatihan, yaitu pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan.

²⁷ Moekijat. *Op.Cit*, hlm. 4-6

²⁸ *Ibid*, hlm. 7

- f. Latihan keahlian ialah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang disyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan, termasuk didalamnya latihan ketatalaksanaan.
- g. Latihan kejuruan ialah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan yang pada umumnya bersyarat lebih rendah dari pada yang dimaksud pada pasal 1.²⁹

4. Metode Pelatihan

Sebelum membahas masalah metode pelatihan, kita terlebih dahulu harus mengetahui apakah yang dimaksud metode itu, metode tidak sama dengan teknik.

Koenjtoroningrat menjelaskan sebagai berikut:

Teknik menurut beliau adalah:

“Erat hubungannya dengan metode sebagai cara kerja ilmiah adalah masalah alat kerja yang merupakan perpanjangan dari cara kerja dengan demikian maka menyusul pada masalah metode adalah masalah teknik. Pada suatu metode biasanya melekat tekniknya yang bisa berupa alat maupun “seni” dari penggunaan alat itu.³⁰

Sedangkan metode menurut beliau adalah sebagai berikut:

“Dalam arti katanya yang sesungguhnya, kata metode (Yunani: *methodos*) adalah cara atau jalan. Sedangkan dengan upaya ilmiah, maka metode

²⁹ Lampiran III *Instruksi Presiden no 15 tahun 1974* tentang pelatihan keputusan presiden no 43 tahun 1972, pasal 1 dan 2

³⁰ *Ibid*, hlm. 18

menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan”.³¹

Metode pelatihan banyak sekali jumlahnya dan tak ada satu metode pelatihan pun yang paling baik dibandingkan dengan metode-metode pelatihan lainnya. Metode mana yang akan digunakan, satu metode atau beberapa metode, tergantung pada faktor seperti jenis pelatihan yang diberikan, pelatihan diberikan pada seseorang atau kelompok, usia para peserta, pendidikan dan pengalaman peserta dan tersedianya pelatihan-pelatihan yang cakap dalam suatu metode pelatihan tertentu.

Dalam buku “*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, Soekidjo Notoatmadjo.³² mengemukakan bahwa pada garis besarnya ada dua macam metode yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

- Metode “*metode the job site*” (diluar kegiatan)

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti peserta didik keluar sebentar dari kegiatannya, untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pada umumnya metode ini mempunyai dua teknik, yaitu:

- 1) Teknik presentasi informasi

Yang dimaksud dengan teknik ini adalah menyajikan informasi yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap, dan

³¹ Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1997, hlm. 16

³² Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Renika Cipta, 1998, hlm. 33-36

ketrampilan baru kepada para peserta didik. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap, dan ketrampilan peserta diadopsi oleh peserta pendidikan dan pelatihan. Termasuk dalam teknik ini antara lain: ceramah biasa, teknik permodelan perilaku dan magang.

2) Teknik simulasi

Simulasi adalah suatu peniruan karakter atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta didik dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Metode-metode simulasi ini mencakup: simulator alat-alat, studi kasus, permainan peran, teknik didalam keranjang.

- Metode “*on the job site*” (didalam kegiatan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan peserta didik baru kepada yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti, kepada peserta didik yang ada berpengalaman untuk bimbingan atau pengajaran kepada yang baru

Selanjutnya Edwin B. Fillipo, mengemukakan ada empat metode dasar yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan³³ yaitu sebagai berikut:

1) Pelatihan di tempat kerja (on the job training)

Keberhasilan pelatihan tergantung para instruktur dalam menjelaskan seperangkat prosedur untuk melaksanakan tugas tertentu yang di kembangan dari pengalaman dan penelitian

³³ Bashir Barthaos, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sesuatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Akasara, 19990, hlm. 95

2) Sekolah vestibul

Sekolah vestibul yaitu bentuk mengatasi masalah pelatihan di tempat kerja untuk kebutuhan fungsional khusus untuk para eksekutif dibidang personalia manajemen dalam mengembangkan fungsi staf dari mulai pengembangan diri sampai proses produksi tertentu.

3) Magang

Dirancang untuk ketrampilan yang lebih tinggi yang mengutamakan pengetahuan dalam pelaksanaan suatu ketrampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhubungan

4) Kursus-kursus

Pelatih yang ditujukan untuk mengawasi keahlian dibidang tertentu, dilakukan dalam waktu yang singkat, mengutamakan sistem yang praktis, dan keberhasilannya memerlukan peran aktif peserta didik

Dalam setiap pendekatan yang dilakukan oleh setiap instansi pengembangan sumber daya manusia menurut Tadjuddin Noer Effendi terdapat perbedaan pendekatan karena adanya perbedaan pengertian pengembangan sumber daya manusia.³⁴ Pendekatan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

³⁴ Tadjuddin Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja, Dan Kemiskinan*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995, hlm. 6

1) Pendekatan Mutu Modal Manusia (*human capital*)

Pendekatan mutu modal manusia itu menekankan bahwa manusia adalah faktor produksi yang amat penting selain tanah, teknologi, dan modal. Oleh karena itu bila produktifitas akan ditingkatkan, maka selain modal dan tambahan input untuk meningkatkan mutu tanah, juga kualitas sumber daya manusia perlu adanya investasi pada bidang pendidikan, pelatihan dan kesehatan

2) Pendekatan Terpadu

Pendekatan terpadu, yaitu pendekatan dengan unsur-unsur perencanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan parameter-parameter dasar proses pertumbuhan.³⁵ Perencanaan sumber daya manusia mencakup perencanaan jumlah modal manusia, pengembangan dan pemanfaatannya. Pengembangan manusia terpadu disini adalah pendekatan.

3) Pendekatan-Pendekatan Masalah

Pendekatan-pendekatan masalah, yaitu bahwa model ini peserta didik dituntut untuk menguasai permasalahan yang ada dan mampu memecahkan masalah-masalah tersebut secara tepat dan menjadikan sumber daya manusia yang efektif.

³⁵ Tadjuddin Noer Effendi, *Op. Cit*, hlm. 17

Sedangkan untuk teknik pelatihan sempoa yang digunakan oleh masing-masing lembaga sempoa yang ada masih menjadikan teknik pembagian atau pemetaan paket-paket kelas belajar sempoa sebagai suatu rahasia dapur yang harus disimpan rapat-rapat, sehingga sulit untuk ditiru atau diambil ilmunya.

Sudah begitu banyak memang modul-modul belajar sempoa yang beredar dimasyarakat. Namun demikian bagaimana modul serta strata tersebut dibangun oleh para pelaku bisnis sempoa masih menjadi suatu rahasia tersendiri bagi para instruktur sempoa.

Bila dicermati modul-modul belajar sempoa yang ada mempunyai berbagai ragam/bentuk, begitu pula level-level yang ditawarkan oleh lembaga sempoa yang ada. Ada yang menawarkan belajar sempoa ditempuh 10 level, ada yang 8 paket serta ada yang 12 tingkatan. Begitu pula hitungan waktu yang dibutuhkan juga beragam. Ada yang satu level ditempuh 3 bulan, adapula yang menawarkan 2 bulan untuk setiap satu paket belajar sempoa. Keragaman tersebut sah-sah saja dan halal sepanjang ditawarkan dengan rasa tanggung jawab.

Mengapa sampai timbul keragaman dan tidak keseragaman anak dalam belajar sempoa pada dasarnya tidak ada keseragaman atau ketentuan yang baku dari masing-masing lembaga sempoa yang ada, walaupun sudah ada beberapa yang mencoba untuk membakukan (namun demikian tidak bisa memaksa untuk

meningkat). Hal tersebut karena masing-masing lembaga sempoa memiliki misi dan visi sendiri-sendiri baik sebagai tendensi bisnis atau pertimbangan teknik marketing. Yang pasti harus dipahami bagi semua pendidik materi sempoa adalah “tidak adanya suatu ketentuan baku yang mengikat” untuk semua instruktur dalam membuat petakan belajar sempoa.

Berangkat dari pemikiran tersebut maka para pelaku pendidikan sempoa diharapkan berani untuk tampil bebas dan berkreasi dalam membuat modul serta mampu secara mandiri metak-metak tingkatan sendiri dalam belajar sempoa. Hal ini bisa dilakukan oleh semua instruktur/lembaga. Tergantung dari sisi nama sempoa tersebut akan dipecah, bisa dari sisi kalkulasi digit, atau dari sisi rumus-rumus baku sempoa, atau dengan pertimbangan psikologi dan usia anak.

Pembuatan modul serta level sempoa yang benar adalah bila ramuan tersebut level sempoa yang benar adalah bila ramuan tersebut dikonsumsi anak sebagai peserta didik, si anak tidak merasa jenuh, merasa sulit dalam belajar atau sudah belajar sempoa sekian lama belum bisa didapat hasil positifnya. Akan tetapi dengan belajar sempoa anak menjadi tampil lebih cerdas, kreatif serta anak bisa tampil, tampil positif, riang ceria dalam belajar maka bisa dikatakan pemetakan belajar sempoa bagi anak sudah

pas, walaupun masih perlu pertimbangan lain untuk mengantarkan anak bisa tampil sempurna.

Sisi psikologis suatu yang positif untuk dipergunakan dalam pemetaan paket-paket belajar sempoa untuk anak. Hingga anak bisa merasa *having fun* dalam belajar

G. METODE PENELITIAN

1. Subyek dan Obyek Penelitian

Yang menjadi subyek penelitian disini adalah Direktur PKMS, Diputi Pendidikan dan Pelatihan PKMS, Divisi Psikologi PKMS, beberapa ketua bidang yang terlibat dalam PKMS, peserta pelatihan, dan instruktur yang terlibat dalam pelatihan sempoa yang diselenggarakan pada tanggal 7-9 Maret 2005 untuk pelatihan sempoa dasar "*sempoa for trainers*" dan 26 Maret 2005 untuk sempoa lanjutan (pasca) "*sempoa for trainers*" oleh PKMS.

Obyek penelitiannya disini adalah bagaimana proses pendidikan dan pelatihan sempoa dasar dan sempoa lanjutan (pasca) yang dilakukan oleh PKMS Yogyakarta untuk periode kepengurusan 2003-2005.

2. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Interview

Metode interview adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan

berdasarkan kepada tujuan penelitian.³⁶ Adapun wawancara yang di laksanakan kepada direktur PKMS tanggal 21 Mei 2006. Menjelaskan tentang lembaga PKMS yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelatihan, sedangkan dengan divisi psikologi lebih memperjelas fungsi dari pendidikan dan pelatihan peserta dan masyarakat. Untuk instruktur dan peserta dijelaskan tentang proses pelaksanaannya dari awal sampai akhir. Jenis interview disini adalah bebas terpimpin yang dilakukan dengan tanya jawab penulis dengan informan yang diberi kebebasan menjawab pertanyaan yang penulis ajukan.

Metode ini, penulis jadikan sebagai metode untuk mendapatkan informasi mengenai data tentang metode-metode pendidikan dan pelatihan serta kontribusi yang diberikan PKMS periode kepengurusan tahun 2003-2005. Informan pada metode ini adalah pengurus PKMS, orang-orang yang terlibat dengan di selenggarakannya pelatihan sempoa dasar maupun sempoa pasca (lanjutan) dalam hal ini divisi psikologi, dan para peserta pelatihan.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu metode atau cara untuk mendapatkan data yang telah ada dan biasanya berupa tulisan-tulisan atau catatan-catatan atau benda lain.³⁷

Metode Dokumentasi yang penulis gunakan untuk melengkapi data yang belum penulis peroleh, dokumen-dokumen

³⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1983, hlm.

³⁷ Koentjoroningrat, *Op. Cit.*, hlm. 46

PKMS, berupa LPJ (laporan pertanggung jawaban) PKMS, laporan pertanggung jawaban keuangan PKMS, buku kenang-kenangan (kunjungan) dan karangan ilmiah dan sebagainya.³⁸

c. Observasi

Penyelidikan mengadakan pengamatan, baik secara langsung maupun tidak langsung (dengan sebuah alat) terhadap metode observasi adalah suatu cara mengumpulkan data, dimana gejala-gejala subyek yang diselidiki, yang pelaksanaannya dapat dilakukan dalam situasi sebenarnya maupun dalam situasi buatan yang khusus diadakan.³⁹

Adapun observasi yang dilakukan melalui pengamatan langsung pada saat pendidikan dan pelatihan sempoa meliputi PKMS sebagai lembaga organisasi penyelenggara pendidikan dan pelatihan, instruktur pelatih sempoa sebagai pelaksana dalam pendidikan dan pelatihan serta peserta pelatihan sebagai orang yang mendapat materi pelajaran dari instruktur serta mengajarkan kepada anak didiknya kelak.⁴⁰

Dalam hal ini penulis menggunakan observasi partisipasi yaitu penulis berpartisipasi atau ikut andil dalam PKMS melaksanakan metode-metode pengembangan sumber daya manusia dalam dibidang pendidikan dan pelatihan. Sehingga penulis dapat mengamati secara langsung obyek penelitian.

³⁸ Wawancara, dengan Direktur PKMS pada tanggal 21 Mei 2006 di PKMS.

³⁹ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1982, hlm. 162

⁴⁰ Observasi, tanggal 26 Mei 2005, di PKMS.

3. Analisa Data

Dalam mengolah data dari hasil penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisa, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menyusun data yang telah terkumpul, kemudian berusaha menginterpretasikan persamaan dan perbedaan dari fenomena-fenomena tersebut.⁴¹

Dalam penelitian ini penulis menggambarkan dan menganalisa metode-metode dalam pengembangan sumber daya manusia, yang dilakukan PKMS selama-periode kepengurusan 2003-2005.

4. Metode Keabsahan Data

Untuk mendapatkan keabsahan dari data, penulis menggunakan metode Triangulasi yaitu metode untuk mengetahui keabsahan data memakai suatu yang diluar data yang berfungsi sebagai pembanding dari data tersebut.⁴² Disini penulis memakai sumber data sebagai alat pembanding dengan cara “*check*” yaitu mengamati akan apa yang dipaparkan oleh subyek penelitian dengan apa yang sebenarnya terjadi “*recheck*” mengamati ulang apa yang subyek paparkan dan “*crosscheck*” yaitu membandingkan informasi dari berbagai subyek penelitian tentang proses pelaksanaan pelatihan sempoa.

⁴¹ *Ibid*, hlm. 139

⁴² Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Putra, 2001, hlm. 78



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian secara cermat dan membahasnya serta membandingkan teori dalam beberapa buku yang ada, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal yang berkenaan dengan masalah tersebut. Kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan *sempoa for trainers dasar* dilakukan untuk mendapatkan materi dasar tentang sempoa seperti kupasan otak sebelah kanan, pengajaran sempoa aritmatika dan teknik dasar pemetaan dan cara pembuatan modul. Peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan tersebut berjumlah 18 orang dari target peserta 20 orang, dalam mempelajari sempoa tingkat dasar ini akan lebih sempurna apabila dilanjutkan pada pelatihan *sempoa for trainers lanjutan*.
2. Pelatihan *sempoa for trainers lanjutan (Pasca)* hanya diikuti oleh peserta yang telah atau pernah mengikuti pelatihan sempoa dasar saja, dari peserta yang datang mengikuti pelatihan *sempoa for trainer lanjutan* tersebut hanya berjumlah 9 orang dari target peserta 10 orang, alasan karena minimnya peserta yang mengikuti pelatihan disebabkan kurangnya persiapan pada panitia. Sedangkan untuk cepatnya waktu yang dibutuhkan dalam pelatihan itu tidak terlalu menjadi masalah oleh peserta, namun sepertinya kurang efisien.

3. Masalah metode dan pendekatan yang digunakan oleh instruktur yang diserahkan sepenuhnya kepada instruktur tersenut tidak sesuai dengan GBHK PKMS. Dalam GBHK tersebut disebutkan bahwa PKMS mempunyai standaisasi kurikulum dan sistem pengelolaan pendidikan dan pelatihan, namun ini juga tidak sepenuhnya salah karena PKMS telah memilih instruktur yang sesuai dengan standar yang ada. Dan secara tidak langsung PKMS telah mencantungkannya dalam pamflet dan leaflet yang disebarakan sebagai iklan.
4. Apabila dikaitkan dengan judul dari pendidikan dan pelatihan bagi calon pelatih sempoa, maka itu tidak sesuai, ini hanya sekedar bahasa kiasan untuk menarik konsumen (peserta). Karena kasadaran untuk menjadi pelatih sempoa tersebut tergantung kepada individu masing-masing.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam upaya perbaikan proses pelatihan sempoa PKMS Yogyakarta penulis mempunyai beberapa saran sebagai sumbangsih penulis demi perbaikan proses pelatihan sempoa yang bersangkutan, beberapa hal sebagai berikut:

1. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan persiapkan yang lebih matang lagi, mulai dari proses awal pembentukan panitia sampai kepada tujuan dan metode yang dipakai dalam pendidikan dan pelatihan
2. Alokasi waktu yang hanya dilakukan selama 3 hari dan dalam waktu 3 jam sesungguhnya kurang memenuhi standar yang ada, oleh karena itu untuk

alokasi waktu untuk diperhitungkan kembali, meskipun semua kegiatan PKMS semata-mata untuk kepentingan masyarakat namun juga perlu keprofesionalan sangat perlu untuk dipertimangkan. Karena dari lamanya waktu dalam belajar itu juga menentukan seberapa faham peserta tersebut berhasil dalam menguasai materi.

3. Untuk materinya juga perlu ditambah lagi tentang psikologi anak, karena nantinya peserta tersebut dituntut dapat mengajar kepada anak-anak sehingga materi tersebut dapat menjadi bekal untuk mengajar kepada anak-anak.
4. Sedangkan standarisasi untuk para peserta yang memperoleh sertifikat juga harus jelas, jangan hanya karena seseorang (peserta) mengikuti/berangkat terus dalam pelatihan dapat dikatakan lulus, sehingga itu kurang profesional. Sehingga perlu untuk dibuat semacam standarisasi penilainnya untuk menguji seberapa pantas peserta tersebut mendapatkan sertifikat pelatih sempoa yang diakui oleh masyarakat.

C. Penutup

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan keruniannya sehingga dapat menyelesaikan tugas menyusun skripsi ini.

Atas selesainya penulisan skripsi ini penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam melaksanakan tugas menyusun skripsi.

Penulis yakin tanpa bantuan mereka skripsi ini tidak akan mungkin berhasil, penulis hanya dapat berdoa semoga Allah SWT memberikan balasan dan semua bantuan tersebut dicatat sebagai amal sholeh.

Skripsi ini hanya sekedar suatu penelitian yang penulis coba hubungkan dengan teori yang penulis dapatkan semasa dibangku kuliah, mengingat keterbatasan penulis tentu saja skripsi ini banyak mengandung kelemahan dan kesalahan, atas semua ini penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca. Akhirnya semoga skripsi yang masih sangat sederhana ini bisa bermanfaat. *Amin.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DARTAR PUSTAKA

- A.R Tilar, *Pendidikan Kebutuhan dan Masyarakat Indonesia*, Bandung: Rosdakarya, 1999.
- Adhes S.S, Redaksi Amanah: Reduksi @ amanah or.id
- Arik S. Martono, *Modul Pelatihan Sempoa "Sempoa for Trainers", Kupan Psikologi belahan otak Kanan*, 2001.
- _____, Modul teknik dasar pemetakan level-level sempoa beserta cara pembuatan model, 2001
- _____, Modul Lengkap Diklat Pengajar Sempoa Aritmatika, Pola manik standar Internasional, 2001
- _____, Modul Pembentukan Mental Aritmatika Pada Anak-anak, 2001
- _____, Modul Cara Cepat Belajar Sempoa Aritmatika untuk tampil sebagai instruktur profesional, 2001
- Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1982.
- Aturan Rumah Tangga (ART) PKMS*, 2003
- Bashir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999
- D Budiandono, *Perencanaan dan Penyelenggaraan Latihan Tenaga Kerja*, Jakarta: Bhatara Karya Aksara, 1986
- Esti Wuryani Djiwandono, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta:PT Grasindo, 2002
- Faustino Condosa Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: ANDI, 2001
- Kartini Kartono, *Psikologi Anak, Psikologi Perkembangan*, Bandung: Mandar Maju, cetakan V, 1995.
- Koentjoroningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Garamedia, 1997
- Lampiran III, *Instruksi Presiden no 15 tahun 1974 tentang pelatihan Keputusan Presiden no 43 tahun 1997*

- Laporan Pertanggung jawaban PKMS, Periode Kepengurusan 2003-2005, Disampaikan dalam Musyawarah Kader (MUSKA) 2005, Kaliurang (Wijaya Hotel) 27-28 Agustus 2005
- Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001
- Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1982.
- Moekijat, *Evaluasi Pelatihan (dalam rangka peningkatkan produktifitas perusahaan)*, Jakarta: Mandar Maju, 1986
- Moh. E. Ayub dkk, *Manajemen Masjid, Petunjuk praktis bagi para pengurus*, Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ketujuh, 2001
- Noeng Muhajir, *Kepemimpinan Adopsi, Inovasi untuk pengetahuan masyarakat*, Yogyakarta: Rake Press, 1883
- Republika, Rabu 29 Januari 2003
- Robert L. Manthis dan John H. Jockson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 2, Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Renika Cipta
- St. Vembriarta, *Kapita Selektta Pendidikan*, Yogyakarta: Yayasan Pendidikan Paramita, 1979
- Supeno, *Pendidikan Non Formal dan Program-programnya Dalam Pengembangan Sosial*, Yogyakarta: IKIP, 1976
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1983
- Tadjuddin Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja, dan Kemiskinan*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995
- William F. O'Neil, *Ideologi-ideologi Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2001.
- Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1982.
- Zulkifli L, *Psikologi Perkembangan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cetakan kesepuluh, 2003.