

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Pendidikan Nonformal

1. Pengertian Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal merupakan salah satu bagian dari sistem pendidikan nasional. Berbeda dengan pendidikan formal, pendidikan nonformal diselenggarakan melalui tahapan-tahapan pengembangan bahan belajar, pengorganisasian kegiatan belajar, pelaksanaan belajar mengajar dan penilaian. Pendidikan nonformal merupakan sebuah layanan pendidikan yang tidak dibatasi oleh waktu, usia jenis kelamin, ras, kondisi social, ekonomi, agama dan lain sebagainya. Saat ini pendidikan nonformal semakin dibutuhkan masyarakat karena berbagai alasan yang meliputi kemajuan teknologi, keterbatasan akses pendidikan formal serta kebutuhan lain yang berhubungan dengan kehidupan dan perkembangan masyarakat.

Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 menjelaskan bahwa pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan yang diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Disamping itu, berbagai pengertian pendidikan luar sekolah dikemukakan oleh para ahli, seperti yang dijelaskan oleh Coombs (1973) dalam Sudjana (2004: 22) “pendidikan nonformal ialah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, di luar sistem

persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya.”

Menurut Hamojoyo, pendidikan nonformal adalah usaha yang terorganisir secara sistematis dan kontinyu di luar sistem persekolahan, melalui hubungan sosial untuk membimbing individu, kelompok dan masyarakat agar memiliki sikap dan cita-cita sosial (yang efektif) guna meningkatkan taraf hidup dibidang materil, sosial dan mental dalam rangka usaha mewujudkan kesejahteraan sosial. (Mustofa Kamil, 2009 : 14).

Senada dengan pengertian tersebut, *The South East Asian Ministry of Education Organization* (SAMEO, 1971) yang dikutip dari Sudjana (2004 : 46) menjelaskan bahwa :

Pendidikan nonformal adalah setiap upaya pendidikan dalam arti luas yang didalamnya terdapat komunikasi yang teratur dan terarah, diselenggarakan diluar subsistem pendidikan formal, sehingga seseorang atau kelompok memperoleh informasi, latihan, dan bimbingan sesuai dengan tingkatan usia dan kebutuhan hidupnya. Tujuannya ialah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok untuk berperan serta secara efisien dan efektif dalam lingkungan keluarganya, pekerjaannya, masyarakat bahkan negaranya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan nonformal merupakan suatu upaya pendidikan yang dilakukan di luar persekolahan baik dilembagakan maupun tidak dengan tujuan untuk mengaktualisasikan potensi diri dan mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Hasil yang diperoleh peserta

didik diharapkan dapat berguna baik bagi kehidupannya, keluarga, masyarakat maupun negara.

2. Ciri-ciri Pendidikan Nonformal

Sanafiah Faisal dalam Gatot Harikin (2010) yang dikutip dari skripsi Doni Panji Nugraha mengemukakan bahwa ciri-ciri pendidikan nonformal sebagai berikut:

Paket pendidikan yang dilaksanakan berjangka pendek; setiap program pendidikan merupakan suatu paket yang spesifik dan biasanya lahir dari kebutuhan yang sangat diperlukan; persyaratan entrornennya sangat fleksibel, baik dalam hal usia maupun tingkat kemampuan; persyaratan unsur-unsur pengelolaannya jauh lebih fleksibel; skueni materi pelajaran atau latihannya relatif lebih luwes; tidak berjenjang secara kronologis (walaupun terdapat tingkatan-tingkatan, misalnya tingkat dasar, menengah dan tinggi, hal itu juga tidak seketat perjenjangan pada sistem persekolahan); serta perolehan dan keberartian nilai kredensialnya tidak seberapa tersandarkan.

Berdasarkan ciri-ciri pendidikan nonformal yang dikemukakan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan nonformal memiliki ciri yang fleksibel. Dalam kata lain pendidikan nonformal dapat diselenggarakan sesuai dengan potensi dan kebutuhan masyarakat.

3. Azas pendidikan Nonformal

Asas-asas yang mendasari penyelenggaraan program pendidikan nonformal seperti yang dikemukakan oleh D. Sudjana (2004) terdiri dari :

a. Asas kebutuhan

Asas kebutuhan ini memberikan arti bahwa penyelenggaraan program pendidikan luar sekolah ini dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan warga belajar, masyarakat, lembaga dan tuntutan jaman. Pentingnya kebutuhan dalam penyusunan dan pengembangan program pendidikan nonformal didasarkan atas :

- 1) Kebutuhan yang merupakan bagian penting dari kehidupan manusia karena sepanjang hidupnya manusia senantiasa berpikir dan berbuat didorong oleh dan untuk memenuhi kebutuhan
 - 2) Keberhasilan seseorang dalam hidupnya lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan
 - 3) Manusia melakukan upaya tersebut secara berlanjut dalam memenuhi kebutuhan
 - 4) Dalam suatu kebutuhan sering terdapat kebutuhan-kebutuhan lain yang harus dipenuhi.
- b. Asas pendidikan sepanjang hayat

Pendidikan sepanjang hayat menegaskan bahwa manusia mengalami proses pendidikan selama hidupnya. Konsep pendidikan sepanjang hayat memberi petunjuk untuk menambah pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kehidupan masyarakat. Dengan pendidikan sepanjang hayat (*life-long education*) seseorang dimungkinkan terlibat secara langsung dalam proses belajar sehingga terjadi perubahan sikap dan perilaku ke arah yang lebih baik. Melalui pendidikan nonformal warga belajar didorong untuk belajar menguasai kompetensi tertentu agar dapat bertanggungjawab baik bagi kehidupannya maupun bagi masyarakat dan lingkungannya.

- c. Asas relevansi dengan pembangunan masyarakat

Pembangunan masyarakat mengandung arti sebagai upaya terencana dan sistematis yang dilakukan oleh, untuk dan dalam masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dalam berbagai aspek. Berdasarkan hal tersebut,

pendidikan nonformal muncul berdasarkan kebutuhan masyarakat dan tuntutan pembangunan masyarakat. Program-program pendidikan nonformal berfungsi sebagai pengelola dan pengembang sumber daya manusia yang menjadi pelaku utama dalam pembangunan masyarakat sekaligus sebagai penerima pengaruh dari pembangunan masyarakat tersebut.

d. Asas wawasan ke masa depan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi memicu terjadinya berbagai perubahan pada masyarakat. Dalam hal ini pendidikan nonformal berperan dalam menumbuhkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan di dalam kehidupan, baik dimasa sekarang maupun dimasa depan. Sebagaimana tujuan pendidikan luar sekolah yakni membelajarkan peserta didik agar dapat memiliki dan mengembangkan nilai-nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan hidup individu, masyarakat, lembaga dan pembangunan bangsa dan negara dalam rangka menuju masa depan yang lebih baik.

4. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Nonformal

Pada dasarnya tujuan penyelenggaraan program pendidikan nonformal adalah untuk mencerdaskan anak bangsa dengan cara mengembangkan potensi diri peserta didik, potensi masyarakat serta potensi alam yang ada disekitar masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat tersebut sehingga tercipta masyarakat yang sejahtera.

Fungsi dan tujuan pendidikan nonformal pada umumnya adalah untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang merasa

mebutuhkannya, karena dalam hal ini setiap individu masyarakat berhak untuk mendapatkan layanan pendidikan. Hal tersebut dijelaskan dalam Undang Undang Sisdiknas tentang sistem pendidikan nasional tahun 2003 pasal 26 ayat 1 dan 2 yang berbunyi :

(1) Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. (2) Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

Dari penjelasan tersebut, penulis dapat menguraikannya sebagai berikut:

- a. Sebagai pelengkap, pendidikan formal berfungsi untuk melengkapi kemampuan peserta didik dengan cara memberikan pengalaman belajar yang tidak diperoleh dalam pendidikan formal. Misalnya saja dengan penyelenggaraan program ekstrakurikuler yang dapat disesuaikan dengan potensi-potensi peserta didik seperti perhimpunan pecinta alam dan sebagainya.
- b. Sebagai penambah pendidikan formal, yaitu untuk menambah dan memperdalam pengetahuan yang dimiliki oleh peserta didik sehingga memiliki wawasan yang lebih luas. Misalnya dengan penyelenggaraan program bimbingan belajar.
- c. Sebagai pengganti pendidikan formal, yaitu pengadaan program pendidikan bagi masyarakat yang belum mendapatkan layanan pendidikan formal maupun bagi peserta didik yang drop out agar dapat terus belajar dan mengembangkan potensi dirinya.

Selain itu pendidikan nonformal juga berfungsi untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi, pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik sehingga menjadi pribadi yang tangguh, cerdas dan dapat berkompetisi dalam persaingan yang ada di masyarakat ataupun dalam persaingan global yang terus meningkat.

5. Sasaran Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal diselenggarakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Sebagai bagian dari sistem pendidikan, pendidikan nonformal memiliki tugas yang sama dengan jenis pendidikan lainnya yakni memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat luas. Menurujuk pada Undang Undang Sisdiknas Passal 26 ayat 1 yang berbunyi:

Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Berdasarkan ayat tersebut, sasaran pendidikan nonformal sangat luas, tidak hanya berhubungan dengan masyarakat miskin dan bodoh saja, akan tetapi terus meluas di masyarakat sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi, perkembangan lapangan kerja serta perubahan masyarakat yang berkaitan dengan budaya masyarakat itu sendiri.

6. Kaitan Pelatihan dengan Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal diselenggarakan dengan lebih mengarahkan pada pengembangan pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta nilai-nilai yang bersifat praktis dan relevan dengan kebutuhan hidup masyarakat. Hal ini hampir sama dengan tujuan pelatihan yaitu untuk mengembangkan pengetahuan, sikap

dan keterampilan yang dimiliki individu sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya di dalam masyarakat. Dalam undang-undang Sisdiknas tahun 2003 pasal 26 ayat 3 dan 4 dijelaskan bahwa:

(3) Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. (4) Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan masyarakat dan majelis taklim serta satuan pendidikan sejenis.

Berdasarkan ayat tersebut terlihat jelas bahwa pelatihan merupakan salah satu bagian dari pendidikan nonformal yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik baik dalam segi pengetahuan maupun keterampilan atau keahlian guna meningkatkan kesejahteraan hidup peserta didik atau masyarakat luas.

Kegiatan pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dalam hal pendidikan maupun kesejahteraan masyarakat. Melihat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat, kegiatan pelatihan dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan kualitas hidupnya. Melalui kegiatan pelatihan masyarakat dapat mengaktualisasikan potensi dirinya, sehingga pada akhirnya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan mengembangkan dirinya untuk berperan serta dalam kegiatan pembangunan bangsa dan negara.

B. Konsep Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang dilakukan melalui suatu proses pembelajaran singkat untuk memperoleh, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik. Dalam pelaksanaannya, pelatihan lebih mengutamakan kegiatan praktek daripada teori. Ini dikarenakan orientasi dari pelatihan adalah untuk mempelajari sikap, pengetahuan dan keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan secara spesifik. Sehingga hasil yang diperoleh dapat langsung diaplikasikan baik pada pekerjaannya maupun pada kehidupan sehari-hari.

Banyak ahli berpendapat mengenai pengertian dari pelatihan. Friedman dan Yarbrough dalam Sudjana (2007 : 4) mengemukakan bahwa :

Training is a process used by organizations to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. The trainers role is to facilitate trainees movement from the status quo toward the ideal.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sudjana (2007), jika dilihat dari orientasi programnya pelatihan dapat dibagi kedalam tiga kategori . Pertama pelatihan yang berorientasi kepada lembaga penyelenggara pelatihan. Pelatihan ini direncanakan, dilaksanakan dan di evaluasi oleh lembaga penyelenggara pelatihan dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan lembaga itu sendiri. Kedua, pelatihan yang dilaksanakan dengan orientasi untuk memenuhi kebutuhan sasaran dan atau masyarakat yang menjadi layanan suatu lembaga.

Kebutuhan sasaran dapat mencakup kebutuhan belajar, kebutuhan pendidikan atau kebutuhan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan hidup sasaran atau masyarakat. Ketiga, pelatihan yang dilaksanakan dengan berorientasi pada kebutuhan individu, lembaga atau komunitas tertentu. Pelatihan ini diselenggarakan dalam upaya memenuhi salah satu atau semua kebutuhan tersebut.

Di kutip dari <http://infointermedia.com/tag/productivity>, Sikula mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Menurut Good (1973) dalam Saleh Marzuki (2010 : 175) pelatihan diartikan sebagai suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh *skills* dan pengetahuan.

Selain itu, menurut Drummond (1990), "pelatihan berarti menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta pelatihan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu. Begitupun menurut Simamora (1999), pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. (http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/11/pelatihan-tenaga-kerja-definisi-tujuan_11.html).

Definisi pelatihan menurut *Center for Development Management and Productivity* adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai

keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. (<http://infointermedia.com/tag/productivity>).

Pengertian-pengertian mengenai pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut pada prinsipnya sama, bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan dilakukan secara sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu sehingga individu tersebut dapat berkompetisi baik dalam pekerjaan, kehidupan maupun dalam persaingan global yang semakin ketat.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan tidak hanya untuk mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan saja, tetapi juga dapat mengembangkan bakat dan potensi yang dimiliki seseorang. Menurut Fandy Tjiptono dan Diana (1995) dalam <http://infointermedia.com/tujuan-dan-manfaat-pelatihan>, pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kata pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja agar dapat bersaing dalam dunia global.

Dalam <http://sienla.blog.com/konsep-pelatihan-training-concept/>, Moekijat (1993) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif;
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan;

c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Sementara itu, menurut Oemar Hamalik (2007 : 14) tujuan pelatihan bersumber dari kualitas manusia seperti yang diharapkan antara lain terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Peningkatan semangat kerja
- 2) Pembinaan budi pekerti
- 3) Peningkatan keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- 4) Meningkatkan taraf hidup
- 5) Meningkatkan kecerdasan
- 6) Meningkatkan keterampilan
- 7) Menciptakan lapangan kerja
- 8) Memeratakan pembangunan dan pendapatan

Tujuan pelatihan dapat dirumuskan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Secara fisik pelatihan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan serta pemerataan pembangunan dan pendapatan. Secara non fisik pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur. Melalui pelatihan diharapkan masyarakat dapat mencapai kesejahteraan dalam kehidupan ekonomi sosialnya.

3. Manfaat Pelatihan

Robinson dalam Saleh Marzuki (2010 : 176) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut :

- a. Pelatihan merupakan alat untuk memperbaiki penampilan kemampuan individu atau kelompok
- b. Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar
- c. Pelatihan dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan
- d. Pelatihan dapat memperbaiki standar keselamatan dalam pekerjaan

Sementara itu, Richard B. Johnson (Saleh Marzuki 2010: 176) merumuskan manfaat pelatihan sebagai berikut:

- 1) Menambah produktivitas
- 2) Memperbaiki kualitas kerja dan menaikkan semangat kerja
- 3) Mengembangkan keterampilan, pengetahuan, pengertian dan sikap-sikap baru
- 4) Dapat memperbaiki cara penggunaan alat yang tepat
- 5) Mengurangi pemborosan, kecelakaan, keterlambatan, kelalaian, dan mengurangi biaya berlebihan
- 6) Melaksanakan perubahan atau pembaruan kebijakan
- 7) Memerangi kejenuhan atau keterlambatan dalam *skill*, teknologi, metode, produksi, pemasaran, modal dan manajemen
- 8) Meningkatkan pengetahuan agar meningkatkan performan sesuai dengan pekerjaannya
- 9) Mengembangkan, menempatkan dan menyiapkan orang untuk maju

10) Menjamin ketahanan dan pertumbuhan perusahaan

Berdasarkan pendapat tersebut, pelatihan dapat memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi individu, organisasi maupun perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan produktivitas dalam bekerja.

4. Fungsi Pelatihan

Pelatihan memiliki fungsi-fungsi edukatif, administratif dan personal. Fungsi edukatif mengacu pada peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, dedikasi dan loyalitas pada organisasi. Fungsi administratif mengacu pada pemenuhan syarat-syarat administratif yang dituntut terhadap setiap tenaga kerja untuk keperluan organisasi maupun untuk kepentingan peningkatan jabatan. Sedangkan fungsi personal lebih menekankan pada pembinaan dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah-masalah yang terjadi dalam melakukan pekerjaan.

Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu cara dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki individu sehingga dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Selain itu, pelatihan juga dapat merupakan proses dalam menyiapkan individu untuk memenuhi persyaratan dan tuntutan baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan masyarakat. Pelatihan dilakukan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja/calon tenaga kerja oleh profesional dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas pekerjaan individu dalam suatu organisasi.

Menurut Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan.

5. Penerapan Hasil Pelatihan

Sasaran akhir dari suatu program pelatihan adalah pembelajaran yang diperoleh selama mengikuti pelatihan dapat di transfer kembali kedalam pekerjaan. Kegiatan transfer pelatihan dapat diartikan sebagai penerapan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan kedalam pekerjaan yang sesungguhnya. Transfer pelatihan kedalam situasi kerja sangatlah penting bagi kesuksesan usaha yang dikembangkan. Menurut Kaswan (2011) transfer pelatihan memiliki tiga bentuk. Bentuk transfer positif terjadi ketika kinerja pekerjaan meningkat sebagai hasil pelatihan. Bentuk transfer nol terjadi ketika tidak ada perubahan dalam kinerja pekerjaan sebagai hasil pelatihan. Transfer negatif mungkin dapat terjadi ketika ada pengaruh yang merugikan yang diakibatkan interferensi terhadap pembelajaran dan kinerja.

Penerapan hasil pelatihan budidaya tanaman bunga rose dapat terlihat dari jumlah peserta yang melakukan budidaya tanaman bunga rose setelah kegiatan pelatihan berakhir. Penerapan hasil pelatihan dapat pula dilihat dari keterampilan kreasi yang di lakukan peserta dalam mengembangkan berbagai kreasi warna bunga dalam satu tanaman. Hal ini akan menjadi fokus pembahasan pada bab berikutnya.

C. Konsep Inovasi

1. Pengertian Inovasi

Menurut *etimologi*, inovasi berasal dari kata *innovation* yang bermakna ‘pembaharuan; perubahan (secara) baru’. Inovasi adakalanya diartikan sebagai *penemuan*, tetapi berbeda maknanya dengan penemuan dalam arti *diskoveri* atau *invensi*. *Diskoveri* mempunyai makna penemuan sesuatu yang sesuatu itu telah ada sebelumnya, namun belum diketahui orang.

Kata inovasi dapat diartikan sebagai “proses” atau “hasil” pengembangan dan pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan/atau jasa), proses, dan/atau sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan (terutama ekonomi dan sosial).

Menurut Rogers dan Shoemaker (1971) inovasi adalah suatu ide-ide baru, praktek-praktek baru, atau objek-objek yang dapat dirasakan sebagai sesuatu yang baru oleh individu atau masyarakat sasaran. Menurut Lionberger dan Gwin (1982) inovasi tidak hanya sekedar sebagai sesuatu yang baru tetapi lebih luas dari itu, yakni sesuatu yang dinilai baru atau dapat mendorong terjadinya pembaruan dalam masyarakat. (<https://sites.google.com/site/wwwharmokonet/defenisi-dan-dasar-komunikasi-dalam-penyuluhan-pertanian-pengertian-adopsi-dan-difusi-inovasi>)

Inovasi sebagai suatu “obyek” juga memiliki arti sebagai suatu produk atau praktik baru yang tersedia bagi aplikasi, umumnya dalam suatu konteks komersial. Biasanya, beragam tingkat kebaruannya dapat dibedakan, bergantung

pada konteksnya: suatu inovasi dapat bersifat baru bagi suatu perusahaan (atau “agen/aktor”), baru bagi pasar, atau negara atau daerah, atau baru secara global. Sementara itu, inovasi sebagai suatu “aktivitas” merupakan proses penciptaan inovasi, seringkali diidentifikasi dengan komersialisasi suatu invensi (kebaruan di zamannya).

Pengertian *inovasi* tidak hanya terbatas pada benda atau barang hasil produksi, tetapi juga mencakup sikap hidup, perilaku, atau gerakan-gerakan menuju proses perubahan di dalam segala bentuk tata kehidupan masyarakat. Menurut Everett M. Rogers dalam <http://inopend3.wordpress.com/> hal yang mempengaruhi cepat lambatnya penerimaan inovasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Keuntungan relatif, yaitu sejauhmana inovasi yang ditemukan dianggap menguntungkan bagi penerimanya
- b. Kompatibel, kesesuaian inovasi dengan nilai, pengalaman, dan kebutuhan penerima
- c. Kompleksitas, tingkat kesukaran inovasi. Inovasi yang mudah akan cepat diterima
- d. Triabilitas, dapat dicoba atau tidak, inovasi yang dapat dicoba akan cepat diterima
- e. Dapat diamati, inovasi yang mudah diamati akan cepat diterima.

Dari pandangan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa inovasi merupakan suatu hal yang baik dalam meningkatkan kualitas suatu produk. Dengan demikian, inovasi dapat diartikan sebagai suatu ide, produk, informasi

teknologi, kelembagaan, perilaku, nilai-nilai, dan praktik-praktik baru yang belum banyak diketahui, diterima, dan digunakan/diterapkan oleh sebagian besar warga masyarakat dalam suatu lokalitas tertentu, yang dapat digunakan atau mendorong terjadinya perubahan-perubahan di segala aspek kehidupan masyarakat demi terwujudnya perbaikan mutu setiap individu dan seluruh warga masyarakat.

2. Jenis Inovasi

Menurut Kuratko (1995) inovasi terdiri dari empat jenis, yaitu :

a. Penemuan.

Kreasi suatu produk, jasa, atau proses baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

b. Pengembangan.

Pengembangan yang dimaksud yaitu pengembangan suatu produk, jasa, atau proses yang sudah ada. Konsep pengembangan seperti ini merupakan aplikasi ide yang telah ada ke dalam bentuk atau jenis yang berbeda.

c. Duplikasi.

Duplikasi merupakan peniruan suatu produk, jasa, atau proses yang telah ada. Meskipun demikian duplikasi bukan hanya meniru semata, melainkan menambah sentuhan kreatif untuk memperbaiki konsep yang lama agar lebih mampu bersaing secara global.

d. Sintesis.

Perpaduan konsep dan faktor-faktor yang sudah ada menjadi suatu produk baru. Proses ini meliputi pengambilan sejumlah ide atau produk yang sudah

ditemukan dan dibentuk sehingga menjadi produk yang dapat diaplikasikan dengan cara baru.

(http://bisukma.com/index.php?option=com_content&view=article&id=16:pembe-lajaran-entrepreneurship-wesly-sianipar-drs-&catid=10:lates&cal_offset=2p)

Inovasi merupakan fungsi utama dalam proses kewirausahaan. Peter F. Drucker dalam <http://initugasku.wordpress.com/2011/03/07/definisi-dan-jenis-inovasi/> menjelaskan bahwa inovasi memiliki fungsi yang khas bagi wirausahawan. Dengan inovasi wirausahawan dapat menciptakan baik sumber daya produksi baru maupun pengolahan sumber daya yang ada dengan peningkatan nilai potensi untuk menciptakan modal.

3. Tipe Inovasi

Ada 5 tipe inovasi yang dikemukakan para ahli, yaitu :

- a. Inovasi produk, merupakan suatu inovasi yang melibatkan pengenalan barang baru, pelayanan baru yang secara substansial meningkat.
- b. Inovasi proses, merupakan inovasi yang melibatkan implementasi dari ide yang telah ditemukan ke dalam peningkatan kualitas produk yang baru.
- c. Inovasi pemasaran, inovasi ini mengembangkan metoda dalam mencari pangsa pasar baru dengan meningkatkan kualitas desain, pengemasan, promosi ataupun mitra usaha.
- d. Inovasi organisasi, inovasi ini dapat berupa kreasi organisasi baru, praktek bisnis, cara menjalankan organisasi atau perilaku berorganisasi;
- e. Inovasi model bisnis, yang dimaksud dalam inovasi bisnis yaitu mengubah cara berbisnis berdasarkan nilai yang dianut.

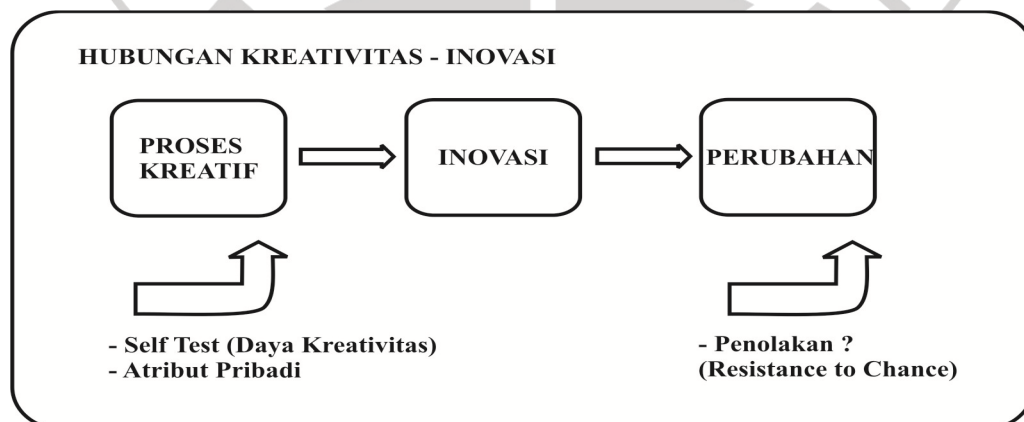
(<http://inovasiendidikan.wordpress.com/2007/12/04/landasan-teori-inovasi-endidikan/>)

Inovasi karakteristiknya ditentukan oleh pasar dan bisnis. Inovasi yang mengikuti kondisi, memungkinkan pasar dapat dijalankan seperti biasanya. Inovasi yang terpisah, dapat mengubah pasar atau produk, penggunaan teknologi yang memperbesar peluang keberhasilan dan mengurangi produk yang tidak sempurna.

Berdasarkan hal tersebut, inovasi kreasi aneka warna dalam satu tanaman termasuk ke dalam inovasi produk dimana inovasi yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kualitas produk yaitu kreasi warna bunga rose.

4. Proses Inovasi

Dalam menciptakan suatu inovasi tidak terlepas dari kreativitas yang dimiliki oleh individu maupun kelompok. Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan yang pernah ada sebelumnya. Adapun mengenai hubungan kreativitas dengan inovasi dapat dilihat berikut ini:



Gambar 2. 1 Hubungan Kreativitas dengan Inovasi

Sumber: eng.unri.ac.id/download/teaching.../BK1.../Proses%20-%202013.PDF

Berdasarkan bagan tersebut, suatu inovasi diawali oleh proses kreatif. Adapun pada proses kreatif ini terdapat dua faktor yang mempengaruhi yaitu faktor daya kreativitas dan atribut pribadi yaitu perilaku inovatif. Daya kreativitas merupakan factor utama dalam menciptakan suatu inovasi. Kreativitas dapat bersumber dari wawasan yang luas, pengetahuan, imajinasi, logika, lingkungan dan lain sebagainya. Adapun ciri-ciri orang yang kreatif menurut Guilford dalam avin.staff.ugm.ac.id/data/buku/wirusaha&inovasi_avin.pdf yaitu :

- a. *Fluency* (kelancaran), dalam hal ini kelancaran yang dimaksud adalah kelancaran dalam mengemukakan gagasan
- b. *Flexibility* (keluwesan), yaitu keluwesan dalam menghadapi dan memecahkan masalah yang mungkin terjadi
- c. *Originality* (keaslian), yang dimaksud disini yaitu mempunyai gagasan asli dari hasil pemikiran
- d. *Elaboration* (penguraian), dapat menguraikan gagasan secara rinci
- e. *Redefinition*, yaitu perumusan kembali gagasan yang dikemukakan dengan perfektif yang baik

Banyak faktor yang dapat menghambat terjadinya suatu inovasi, Dedi Sepriadi (1994) mengemukakan beberapa hambatan dalam kreativitas diantaranya yaitu kebiasaan, keterbatasan waktu dan energi, ketidakmampuan mengenali masalah, takut gagal, kritik dari orang lain, puas diri, tidak berkepribadian dan sulit memusatkan konsentrasi.

Selain daya kreativitas, dalam menciptakan suatu inovasi juga dibutuhkan sikap dan perilaku inovatif. Karakter individu yang memiliki perilaku inovatif

dijelaskan George JM dan Zhou J (2001) yang dikutip dari *avin.staff.ugm.ac.id/data/buku/wirausaha&inovasi_avin.pdf* yaitu :

- 1) Mencari tahu teknologi baru, proses, teknik, ide-ide baru
- 2) Menghasilkan ide-ide kreatif
- 3) Memajukan dan memperjuangkan ide-ide kepada orang lain
- 4) Meneiti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru
- 5) Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide-ide tersebut
- 6) Kreatif

Adapun tahap-tahap perilaku inovatif menurut Scott SG dan Bruce RA (1994) dalam *avin.staff.ugm.ac.id/data/buku/wirausaha&inovasi_avin.pdf* adalah sebagai berikut:

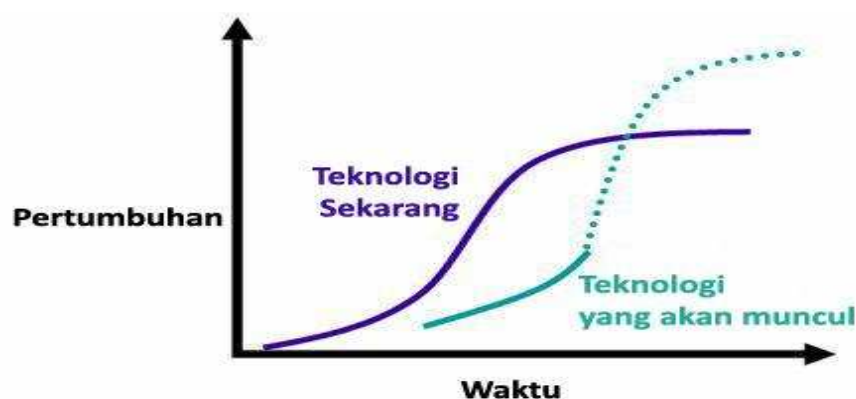
Perilaku inovasi dimulai dari pengenalan masalah dan penghimpunan ide atau solusi, dapat berupa sesuatu yang baru atau merupakan adaptasi dari situasi lain; berusaha mencari dukungan untuk ide tersebut dan mencoba membangun kerjasama antar pendukung ide; menyelesaikan ide tersebut dengan membuat modul atau prototype inovasi dalam wujud nyata yang dapat dirasakan atau disentuh dan mengubahnya ke arah yang produktif.

Perilaku inovatif merupakan proses yang bertahap, kegiatan yang berbeda dan dengan perilaku individu yang berbeda sesuai dengan yang dibutuhkan pada setiap tahapnya.

5. Siklus Inovasi

Siklus inovasi berlangsung seperti kurva difusi dimana pada tahap awal, tumbuh relatif lambat, ketika kemudian pelanggan merespon produk tersebut sebagai sebuah kebutuhan maka pertumbuhan produk meningkat secara

eksponensial. Pertumbuhan produk akan terus meningkat bila dilakukan inkrementasi inovasi atau mengubah produk. Di akhir kurva pergerakannya melambat kembali dan cenderung menurun.



Gambar. 2.2 Siklus Inovasi

Sumber: <http://inovasipendidikan.wordpress.com/2007/12/04/landasan-teori-inovasi-pendidikan/>

Baik perusahaan, industri maupun petani yang inovatif akan bekerja dengan cara inovasi baru, yang menggantikan cara lama untuk mempertahankan tumbuhnya kurva melalui pembaharuan teknologi, bila teknologi tidak dilakukan pembaharuan pertumbuhan akan cenderung stagnan atau bahkan menurun.