

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Widyaiswara**

##### **1. Pengertian Widyaiswara**

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor : 14 tahun 2009, tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya pada pasal 3 dan 4 disebutkan bahwa jabatan fungsional widyaiswara merupakan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS pada Lembaga Diklat Pemerintah. Standar kompetensi widyaiswara adalah kemampuan minimal yang secara umum dimiliki oleh widyaiswara dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab dan wewenangnya untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS, yang terdiri atas kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi substantif. Spesialisasi widyaiswara adalah keahlian yang dimiliki oleh Widyaiswara yang didasarkan pada rumpun keilmuan tertentu sesuai latar belakang pendidikan dan/atau pengalaman kerjanya. Sertifikasi adalah proses pengakuan atas kelayakan widyaiswara dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, wewenangnya untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih.

Jabatan fungsional Widyaiswara merupakan jabatan karier yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu serta

bersifat mandiri dan profesional. Jabatan fungsional widyaiswara hanya dapat dijabat oleh mereka yang telah berkedudukan sebagai PNS. Jabatan fungsional Widyaiswara mempunyai tugas pokok mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS pada unit Diklat instansi masing-masing serta melaksanakan kegiatan pengembangan profesinya. Jabatan fungsional widyaiswara di suatu instansi pemerintah berkedudukan di Unit Diklat dan dibina oleh Kepala Unit Diklat. Jabatan fungsional widyaiswara diatur dalam Peraturan MENPAN Nomor 14 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya dan Peraturan Bersama Kepala LAN dan Kepala BKN Nomor 1 dan Nomor 2 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya. Instansi Pembina Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah Lembaga Administrasi Negara.

## **2. Jenjang Jabatan dan Pangkat Widyaiswara**

Jenjang pangkat untuk masing-masing jabatan widyaiswara adalah jenjang pangkat dan jabatan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki masing-masing jenjang jabatan. Penetapan jenjang jabatan widyaiswara untuk pengangkatan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki setelah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit, sehingga dimungkinkan jabatan dan pangkat tidak sesuai dengan jabatan dan pangkat.

Berdasarkan keterangan diatas adapun jenjang jabatan fungsional widyaiswara dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi sesuai dengan jenjang jabatannya, yaitu :

- a. Widyaiswara Pertama :
  1. Penata Muda, golongan ruang II/a.
  2. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
- b. Widyaiswara Muda :
  1. Penata, golongan ruang III/c.
  2. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
- c. Widyaiswara Madya :
  1. Pembina, golongan ruang IV/a.
  2. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b.
  3. Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c.
- d. Widyaiswara Utama :
  1. Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d.
  2. Pembina Utama, golongan ruang IV/e.

## **B. Konsep Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah “motivasi”. Kegiatan individu bukanlah merupakan suatu kegiatan yang terjadi secara begitu saja, tetapi ada faktor yang mendorongnya dan

senantiasa ada tujuannya. Faktor yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan disebut motif. Sedangkan tujuannya yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mempertahankan eksistensinya. Hamzah (2010:1) mengemukakan pengertian motivasi yaitu dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Dengan demikian jelas bagi kita bahwa setiap orang mempunyai motif tertentu yang mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2008:95) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Istilah motif ini pun erat sekali kaitannya dengan istilah motivasi. Karena istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku. Seperti yang telah disebutkan bahwa motif merupakan dorongan atau kekuatan sedangkan motivasi berarti hal-hal yang dapat menimbulkan kekuatan-kekuatan atau motif. Hal ini diungkapkan oleh Sardiman dalam Dudroi (2006:31), motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan

yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

## 2. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Maslow dalam Widjaja (1985:23) menyebutkan urutan-urutan kebutuhan dasar dan motivasi sebagai berikut :

Gambar 2.1. Teori Kebutuhan Maslow



(Sumber : Hamzah 2010:6)

Kelima jenjang kebutuhan dasar tersebut, dijelaskan sebagai berikut :

1. *Basic Need* atau *physiological*, ini adalah merupakan kebutuhan yang paling dasar, dan umumnya merupakan hal-hal yang bersifat tidak dipelajari, seperti kebutuhan akan makan, minum, tidur, seks dan sebagainya. Untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut orang melakukan pekerjaan untuk memperoleh pembayaran uang, ini merupakan motivasinya.

2. *Security need* atau *Safety* , ini merupakan motif yang kuat dalam abad kita dewasa ini, karena semuanya berjalan dengan kecepatan yang cukup tinggi. Kita menghadapi sejumlah ketidakpastian yang cukup besar dalam kehidupan sehari-hari.
3. *Belonging Needs (Love)*, ini mempunyai hubungan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, keontingan berikutnya adalah hubungan antar manusia. Cinta dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial.
4. *Esteem Need* atau kebutuhan akan penghargaan, ini merupakan tingkat kebutuhan manusia yang lebih tinggi seperti kebutuhan akan kekuasaan, prestasi dan status.
5. *Self Actualization Needs*, tingkat kebutuhan ini menunjukkan tingkat kebutuhan yang paling mendasar, dimana manusia mempunyai keinginan untuk menunjukkan kemampuan mewujudkan dirinya. Perwujudan diri ini ditampilkan dari prestasi dan kemampuan melaksanakan konsep-konsep, ide-ide didalam kenyataannya.

### 3. Motivasi Belajar

Hamzah (2010: 23) menjelaskan bahwa motivasi dan belajar merupakan dua hal yang saling mempengaruhi. Belajar adalah perubahan tingkah laku secara relatif permanen dan secara potensial terjadi sebagai hasil dari praktik penguatan yang dilandasi tujuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi belajar dapat timbul karena faktor intrinsik, berupa hasrat dan keinginan berhasil dan dorongan kebutuhan belajar, harapan akan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsiknya adalah adanya penghargaan lingkungan belajar yang kondusif dan kegiatan belajar yang menarik. Tetapi harus diingat, kedua faktor tersebut disebabkan oleh rangsangan tertentu, sehingga seorang berkeinginan untuk melakukan aktivitas belajar yang lebih giat dan semangat.

Hakikat motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal pada peserta didik yang sedang belajar untuk mengadakan perubahan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator atau unsur yang mendukung. Hal ini mempunyai peranan besar dalam keberhasilan seseorang dalam belajar. Adapun indikator motivasi belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
- b. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
- c. Adanya harapan dan cita-cita mas depan
- d. Adanya penghargaan dalam belajar
- e. Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar
- f. Adanya lingkungan belajar yang kondusif

#### **4. Peranan Motivasi dalam Belajar**

##### **a. Peran Motivasi dalam Menentukan Penguatan Belajar**

Motivasi dapat berperan dalam penguatan belajar apabila seorang peserta yang belajar dihadapkan pada suatu masalah yang memerlukan pemecahan, dan hanya dapat dipecahkan berkat bantuan hal-hal yang pernah dilaluinya.

##### **b. Peran Motivasi dalam Memperjelas Tujuan Belajar**

Peran motivasi dalam memperjelas tujuan belajar erat kaitannya dengan kemaknaan belajar. Peserta akan tertarik untuk belajar sesuatu jika yang dipelajari itu sedikitnya sudah dapat diketahui atau dinikmati manfaatnya bagi peserta.

##### **c. Motivasi Menentukan Ketekunan Belajar**

Seorang peserta yang telah termotivasi untuk belajar sesuatu, akan berusaha mempelajarinya dengan baik dan tekun, dengan harapan memperoleh hasil yang baik. Dalam hal itu, tampak bahwa motivasi untuk belajar menyebabkan seseorang tekun belajar sebaliknya, apabila seseorang kurang atau tidak memiliki motivasi untuk belajar, maka dia tidak tahan lama belajar.

#### **5. Teknik Motivasi dalam Belajar**

Terdapat beberapa teknik motivasi yang dapat dilakukan dalam pembelajaran yaitu sebagai berikut :

- a. Pernyataan penghargaan secara verbal
- b. Menggunakan nilai ulangan sebagai pemacu keberhasilan.
- c. Menimbulkan rasa ingin tahu.



- d. Memunculkan sesuatu yang tidak diduga oleh peserta.
- e. Menjadikan tahap dini dalam belajar mudah bagi peserta.
- f. Menggunakan materi yang dikenal peserta sebagai contoh dalam belajar.
- g. Gunakan kaitan yang unik dan tak terduga untuk menerapkan suatu konsep dan prinsip yang telah dipahami.
- h. Menuntut siswa untuk menggunakan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya.
- i. Menggunakan simulasi dan permainan.
- j. Memberi kesempatan kepada peserta untuk memperlihatkan kemahirannya di depan umum.
- k. Mengurangi akibat yang tidak menyenangkan dan keterlibatan peserta dalam kegiatan belajar.
- l. Memahami iklim sosial dalam belajar.
- m. Memanfaatkan kewibawaan fasilitator secara tepat.
- n. Memperpadukan motif-motif yang kuat.
- o. Memperjelas tujuan belajar yang hendak dicapai.
- p. Merumuskan tujuan-tujuan sementara.
- q. Memberitahukan hasil kerja yang telah dicapai.
- r. Membuat suasana persaingan yang sehat di antara para siswa.
- s. Mengembangkan persaingan dengan diri sendiri.
- t. Memberikan contoh yang positif.

## **C. Konsep Kewirausahaan**

### **1. Pengertian Wirausaha**

Menurut Buchari (2009: 24), wirausaha adalah orang yang melihat adanya peluang kemudian menciptakan sebuah organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut. Pengertian wirausaha disini menekankan pada setiap orang yang memulai suatu bisnis yang baru. Sedangkan proses kewirausahaan meliputi semua kegiatan fungsi dan tindakan untuk mengejar dan memanfaatkan peluang dengan menciptakan suatu organisasi.

Peter F. Drucker dalam Kasmir (2006: 17) mengatakan bahwa kewirausahaan merupakan kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Pengertian ini mengandung maksud bahwa seorang wirausahawan adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, berbeda dari yang lain, atau mampu menciptakan sesuatu yang berbeda dengan yang sudah ada sebelumnya.

Senada dengan pendapat diatas, Zimmere dalam kasmir (2006: 17) mengartikan kewirausahaan sebagai suatu proses penerapan kreativitas dan inovasi dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan (usaha). Pendapat ini tidak jauh berbeda dengan pendapat diatas, artinya untuk menciptakan sesuatu diperlukan suatu kreativitas dan jiwa inovator yang tinggi. Seseorang yang memiliki kreativitas dan jiwa inovator tentu berfikir untuk mencari atau menciptakan peluang yang baru agar lebih baik dari sebelumnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kewirausahaan merupakan suatu kemampuan dalam hal menciptakan kegiatan usaha. Kemampuan berwirausaha diperlukan adanya kreativitas dan inovasi yang terus-menerus untuk menemukan sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada sebelumnya. Kreativitas dan inovasi tersebut pada akhirnya mampu memberikan kontribusi bagi masyarakat banyak.

## **2. Sikap dan Perilaku Wirausaha**

Mengenai sikap dan perilaku wirausaha, penulis akan mengemukakan beberapa pendapat ahli diantaranya menurut Kasmir (2006: 25) mengatakan bahwa sikap dan perilaku merupakan bagian penting dalam etika wirausaha. Adapun sikap dan perilaku yang harus dijalankan oleh wirausahawan, adalah sebagai berikut :

### **a. Jujur dalam bertindak dan bersikap**

Sikap jujur merupakan modal utama seseorang wirausaha dalam melayani pelanggan. Kejujuran dalam berkata, berbicara, bersikap, mampu bertindak. Kejujuran inilah yang akan menumbuhkan kepercayaan pelanggan atas layanan yang diberikan.

### **b. Rajin, tepat waktu dan tidak pemalas**

Seorang wirausaha dituntut untuk rajin dan tepat waktu dalam bekerja terutama dalam melayani pelanggan. Disamping itu, seorang wirausaha juga dituntut cekatan dalam bekerja, pantang menyerah, selalu ingin tahu, dan tidak mudah putus asa.

c. Selalu murah senyum

Dalam menghadapi pelanggan atau tamu, seorang wirausaha harus selalu murah senyum. Dengan senyum kita mampu menarik hati pelanggan untuk menyukai produk yang kita jual.

d. Lemah lembut dan ramah tamah

Dalam bersikap dan berbicara pada saat melayani pelanggan atau tamu, hendaknya dengan suara yang lemah lembut dan sikap yang ramah tamah. Sikap seperti ini dapat menarik minat tamu dan membuat betah berhubungan dengan perusahaan.

e. Sopan santun dan hormat

Dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan hendaknya selalu bersikap sopan dan hemat. Dengan demikian pelanggan juga akan menghormati pelayanan yang diberikan.

f. Selalu ceria dan pandai bergaul

Sikap selalu ceria yang ditunjukkan wirausaha dapat memecahkan kekakuan yang ada. Sementara itu, sikap pandai bergaul juga akan menyebabkan pelanggan merasa cepat akrab dan merasa seperti teman lama sehingga segala sesuatu berjalan lancar.

g. Fleksibel dan suka menolong pelanggan

Dalam menghadapi pelanggan, seorang wirausaha dapat memberikan pengertian dan mau mengalah kepada pelanggan. Segala sesuatu dapat diselesaikan dan selalu ada jalan keluarnya dengan cara yang fleksibel. Tidak

ada masalah yang tidak dapat diselesaikan asalkan mengikuti peraturan yang berlaku.

h. **Serius dan memiliki rasa tanggung jawab**

Dalam melayani pelanggan, seorang wirausaha harus serius dan sungguh-sungguh dalam menghadapi pelanggan yang sulit berkomunikasi. Selain serius, seorang wirausaha juga harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sampai pelanggan merasa puas terhadap pekerjaannya sampai pelanggan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan.

i. **Rasa memiliki perusahaan yang tinggi**

Seorang wirausaha harus merasa memiliki perusahaan sebagai milik sendiri.

Rasa memiliki perusahaan yang tinggi akan memotivasi seorang wirausaha untuk melayani pelanggan. Disamping itu, seorang wirausaha harus memiliki jiwa pengabdian, loyal dan setia terhadap perusahaan.

**3. Ciri-Ciri Wirausaha**

Berwirausaha tidak selalu memberikan hasil yang sesuai dengan harapan dan keinginan wirausahawan. Tidak sedikit wirausahawan yang mengalami kerugian dan akhirnya bangkrut. Namun banyak juga wirausahawan yang berhasil untuk beberapa generasi. Beberapa ini beberapa ciri wirausahawan yang dikatakan berhasil menurut Kasmir (2006: 27), yaitu sebagai berikut :

- a. **Memiliki visi dan tujuan yang jelas.** Hal ini berfungsi untuk menebak kemana langkah dan arah yang dituju sehingga dapat diketahui apa yang akan dilakukan oleh wirausahawan tersebut.

- b. Inisiatif dan selalu proaktif. Ini merupakan ciri mendasar dimana wirausahawan tidak hanya menunggu sesuatu terjadi, tetapi terlebih dahulu memulai dan mencari peluang sebagai pelopor dalam berbagai kegiatan.
- c. Berorientasi pada prestasi. Wirausahawan yang sukses selalu mengejar prestasi yang lebih baik dari pada prestasi sebelumnya. Mutu produk, pelayanan yang diberikan, serta kepuasan pelanggan menjadi perhatian utama. Setiap waktu segala aktivitas usaha yang dijalankan selalu dievaluasi dan harus lebih baik dibanding sebelumnya.
- d. Berani mengambil resiko. Hal ini merupakan sifat yang harus dimiliki seorang wirausahawan kapan pun dan dimana pun, baik dalam bentuk uang maupun waktu.
- e. Kerja keras. Jam kerja wirausahawan tidak terbatas pada waktu, di mana ada peluang di situ ia datang. Kadang kala seorang pengusaha sulit untuk mengatur waktu kerjanya. Benaknya selalu memikirkan kemajuan usahanya. Ide-ide baru selalu mendorongnya untuk bekerja keras merealisasikannya. Tidak ada kata sulit dan tidak ada masalah yang tidak dapat diselesaikan.
- f. Bertanggung jawab terhadap segala aktivitas yang dijalanannya, baik sekarang maupun yang akan datang. Tanggung jawab seorang wirausaha tidak hanya pada material, tetapi juga moral kepada berbagai pihak.
- g. Komitmen pada berbagai pihak merupakan ciri yang harus dipegang teguh dan harus ditepati. Komitmen untuk melakukan sesuatu memang merupakan kewajiban untuk segera ditepati dan direalisasikan.

- h. Mengembangkan dan memelihara hubungan baik dengan berbagai pihak, baik yang berhubungan langsung dengan dijalankan maupun tidak. Hubungan baik yang perlu dijalankan antara lain kepada para pelanggan, pemerintah, pemasok serta masyarakat luas.

## **D. Konsep Pelatihan dalam Pendidikan Luar Sekolah**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan atau training sering dibedakan dengan pendidikan atau education. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2005 dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Istilah pelatihan dan pendidikan ini dapat dibedakan, Peter dalam Kamil (2010:4) mengemukakan bahwa untuk memahami istilah pelatihan selalu dikaitkan dengan pendidikan, adapun kriteria yang dapat menjadi acuan, antara lain sebagai berikut ;

1. Pendidikan meliputi penyebaran hal yang bermanfaat bagi mereka yang terlibat didalamnya.
2. Pendidikan harus melibatkan pengetahuan dan pemahaman serta sejumlah perspektif kognitif.
3. Pendidikan setidaknya memiliki sejumlah prosedur, dengan asumsi bahwa peserta didik belum memiliki pengetahuan dan kesiapan belajar secara sukarela

Sementara itu, pelatihan diasumsikan pada persiapan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana warga belajar dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang

spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan atau mata pencaharian. Pelatihan lebih berorientasi kejuruan atau keterampilan dilingkungan organisasi atau masyarakat.

Fiedman dan Yarbrough dalam Sudjana (2007:4) menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Simamora dalam Kamil (2010:4), mendefinisikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu.

Pelatihan merupakan proses kegiatan secara sadar untuk memperbaiki sumber daya manusia baik individu ataupun kelompok untuk meningkatkan aspek-aspek kemampuan, keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap atau perilaku seseorang atau kelompok. Sementara dalam instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 yang dikutip oleh Kamil (2010:4) , pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut :

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Dari pengertian yang telah dikemukakan diatas, pada hakekatnya memiliki pandangan yang sama yaitu bahwa pelatihan itu merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pembelajaran. Pada dasarnya pelatihan memiliki unsur-unsur sebagai berikut :



- a. Adanya proses pembelajaran yang disengaja, teratur, terencana dan sistematis.
- b. Memiliki tujuan yang ingin dicapai untuk meningkatkan potensi yang telah ada pada peserta didik.
- c. Memberikan pengetahuan dan ketampilan untuk meningkatkan kemampuan seseorang baik individu maupun kelompok
- d. Waktu yang diselenggarakan relatif singkat.

## **2. Tujuan Pelatihan**

Pada dasarnya tujuan lahir karena terdapat sesuatu yang ingin dicapai oleh seseorang atau kelompok, dengan adanya tujuan tersebut akan memudahkan seseorang memiliki pengetahuan, sikap, kemampuan yang diharapkannya. Keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dilihat dari perubahan perilaku yang terjadi, namun sebetulnya keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat dari tujuan pelatihan itu sendiri. Tujuan pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap saja, akan tetapi juga meningkatkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Adapun tujuan pelatihan yang mempunyai fungsi yang dikemukakan oleh Sudjana (2007:105), yaitu sebagai berikut :

- a. Sebagai tolak ukur penilaian dalam arti bahwa pelatihan dinilai berhasil apabila tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai sebagaimana diharapkan.

Dengan cara lain ketercapaian pelatihan menjadi indikator keberhasilan pelatihan yang telah dirancang sebelumnya.

- b. Sebagai pemberi arah bagi semua unsur/komponen pelatihan, khususnya pelatih dan peserta pelatihan. Dengan kata lain pelatih dapat merancang kegiatan yang akan dilakukan untuk membelajarkan peserta pelatihan dalam mencapai tujuan pelatihan.
- c. Sebagai acuan tentang standar/kriteria untuk merancang kurikulum pelatihan seperti materi dan teknik serta media pelatihan dan alat evaluasi keluaran pelatihan. Tujuan yang telah ditetapkan menjadi dasar untuk memilih dan menetapkan kurikulum pelatihan.
- d. Sebagai media komunikasi bagi pelatih. Berdasarkan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan maka pelatih dapat melakukan komunikasi dengan pihak terkait tentang apa yang hendak dicapai serta hal apa yang sebaiknya dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan pelatihan.

### **3. Prinsip-prinsip Pelatihan**

Menurut Kamil (2010:11) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip-prinsip pelatihan pun dikembangkan dari prinsip-prinsip pembelajaran. Prinsip-prinsip umum agar pelatihan berhasil adalah sebagai berikut :

- a. Prinsip Perbedaan Individu

Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial pendidikan, pengalaman, minat, bakat dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.

b. Prinsip Motivasi

Agar peserta pelatihan belajar dengan giat perlu ada motivasi, motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup.

c. Prinsip Pemilihan dan Pelatihan para Pelatih

Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. Anggapan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatihkannya dengan baik pula tidak sepenuhnya benar. Karena itu perlu adanya pelatihan bagi para pelatih. Selain itu pemilihan dan pelatihan para pelatih dapat menjadi motivasi tambahan bagi peserta pelatihan.

d. Prinsip Belajar

Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

e. Prinsip Partisipasi Aktif

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

f. Prinsip Fokus pada Batasan Materi

Pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap dan penghargaan.

g. Prinsip Diagnosis dan Koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.

h. Prinsip Pembagian Waktu

Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat.

i. Prinsip Keseriusan

Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sambilan yang bisa dilakukan seandainya.

j. Prinsip Kerjasama

Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan.

k. Prinsip Metode Pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satu pun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.

l. Prinsip Hubungan Pelatihan dengan pekerjaan atau dengan Kehidupan Nyata.

Pekerjaan, jabatan atau kehidupan nyata dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan.

#### 4. Pelatihan dalam Pendidikan Luar Sekolah

Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Sudjana (2004:1) menetapkan bahwa pendidikan luar sekolah sebagai jalur dalam Sistem Pendidikan Nasional dan diselenggarakan di dalam masyarakat, lembaga-lembaga dan keluarga.

Trisnamansyah dalam Kamil (2010:30) mengemukakan bahwa :

Ilmu pendidikan luar sekolah dapat diartikan sebagai ilmu yang secara sistemik mempelajari interaksi-interaksi sosial-budaya antara warga belajar sebagai objek dengan sumber belajar dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang diinginkan, dengan menekankan pada pembentukan kemandirian, dalam rangka belajar sepanjang hayat.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa pendidikan luar sekolah merupakan suatu ilmu yang mendasari dari berbagai disiplin ilmu. Hakikat keilmuan pendidikan luar sekolah, baik sebagai teori maupun sebagai pengembangan program.

Menurut Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 26 ayat (4) pada Sudjana (2007:3) dinyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal, disamping satuan pendidikan lainnya yaitu kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, taman penitipan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat serta satuan pendidikan sejenis. Tentunya pelatihan bukanlah satu-satunya bentuk pendidikan luar sekolah. Setiap proses pendidikan yang secara sengaja di upayakan agar terjadi proses belajar dan pembelajaran yang mengarah pada perubahan positif dalam aspek mental dan intelektual.

## 5. Pembelajaran Pelatihan dalam Pendidikan Luar Sekolah

Menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang, Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa :

proses pembelajaran diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Dikalangan ahli psikologi terdapat keragaman dalam cara menjelaskan dan mendefinisikan makna belajar (*learning*), baik secara eksplisit maupun secara implisit namun pada akhirnya terdapat kesamaan maknanya, yaitu bahwa definisi mana pun konsep belajar itu selalu menunjukkan kepada suatu proses perubahan perilaku atau pribadi seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu.

Ciri-ciri pembelajaran menurut Sudjana (2001:66) menjelaskan bahwa ada tiga ciri khas yang terkandung dalam sistem pembelajaran, yaitu adalah

- a. Rencana, adalah penataan ketenagaan, material dan prosedur yang merupakan unsur-unsur sistem pembelajaran dalam suatu rencana khusus.
- b. Saling ketergantungan, antara unsur-unsur sistem pembelajaran yang serasi dalam suatu keseluruhan. Tiap unsur bersifat esensial, dan masing-masing memberikan sumbangannya kepada sistem pembelajaran,
- c. Tujuan, sistem pembelajaran mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan sistem menuntun proses merancang sistem. Tujuan utama sistem pembelajaran agar peserta didik belajar. Tugas seorang perancang sistem adalah mengorganisasi tenaga, materian, dan prosedur agar peserta didik belajar secara efisien dan efektif.

Pada penyelenggaraan pendidikan luar sekolah, konsep pembelajaran pendidikan, dan pelatihan secara umum menjadi sesuatu yang integratif dalam implementasi kegiatannya, terutama program-program yang sasarannya pemuda dan orang dewasa. Dollar dan Miller dalam Abin (2009:164) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku belajar, dimana keefektifan perilaku belajar itu dipengaruhi oleh empat hal, yaitu :

- a. Adanya motivasi (*drives*), peserta harus menghendaki sesuatu (*the learner must want something*).
- b. Adanya perhatian dan mengetahui sasaran (*cue*), peserta harus memperhatikan sesuatu (*the learner must notice something*).
- c. Adanya usaha (*response*), peserta harus melakukan sesuatu (*the learner must do something*).
- d. Adanya evaluasi dan pemantapan hasil (*reinforcement*), peserta harus memperoleh sesuatu (*the learner must get something*)