

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Dasar Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Memberikan pelayanan pendidikan sepanjang hayat (*lifelong learning*) kepada masyarakat, munculah berbagai konsep mengenai pendidikan non formal untuk diselenggarakan, banyaknya pihak yang membahas mengenai pendidikan non formal yang dianggap sebagai pendidikan yang mampu memecahkan berbagai masalah layanan pendidikan masyarakat, salah satunya dengan kegiatan pelatihan. Istilah pelatihan tidak terlepas dari latihan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat, latihan adalah kegiatan atau pekerjaan melatih untuk memperoleh kemahiran atau kecakapan. Sedangkan tujuan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar mereka yang dilatih mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi sesuai harapan dan tujuan yang di inginkan mengikuti kegiatan pelatihan.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pada kajian ini penulis memfokuskan pada makna pelatihan. Para ahli banyak berpendapat tentang arti dan definisi pelatihan, namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda.

Goldstsein dan Gressner (1988) dalam Kamil (2010, hlm. 6) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya menurut Dearden (1984) dalam Kamil (2010, hlm.7) yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu.

Seringkali pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang langsung berhubungan dengan situasinya.

Selanjutnya Friedman dan Yarbrough dalam Sudjana (2007, hlm.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.

Lebih jauh Sastrodipoera (2006) dalam Kamil (2010, hlm.152) memberikan definisi pelatihan adalah “salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pengembangan sumber daya manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan taktik daripada teori”. Sejalan dengan pendapat diatas Sastraadipoera (2006, hlm.121) menyebutkan juga bahwa pelatihan bisa dianggap sebagai suatu proses penyampaian pengetahuan, keterampilan, dan pembinaan sikap dan kepribadian.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk bantuan dalam proses pembelajaran yang terorganisir dan sistematis dengan jangka waktu yang relatif singkat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan yang sifatnya praktis guna mencapai tujuan tertentu.

2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Sebuah pelatihan idealnya dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi yang menyelenggarakan pelatihan maupun tujuan para peserta yang mengikuti pelatihan secara perorangan. Karena tujuan penelitian tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat.

Moekijat (1992, hlm.2) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk : 1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; 2) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional; dan 3) Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan pimpinan. Mills dalam Artasasmita (1987, hlm.20) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah Untuk

menolong peserta pelatihan agar memperoleh keterampilan, sikap, dan kebiasaan berfikir dengan efisien dan efektif.

Pengertian tujuan pelatihan tersebut jelas mengungkapkan bahwa pelatihan haruslah menjadi sarana pemenuh kebutuhan peserta pelatihan untuk dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap yang dapat dimanfaatkan oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan tersebut sesuai dengan kompetensinya sebagai upaya pengembangan usaha.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora dalam Kamil (2010, hlm. 11) mengelompokan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu:

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- c. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan
- e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Marzuki dalam Kamil (2010, hlm. 11) ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu:

- a. Memenuhi kebutuhan organisasi.
- b. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
- c. Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Selain tujuan, beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai manfaat pelatihan. M. Saleh Marzuki (1992, hlm.28) menjelaskan manfaat pelatihan sebagai berikut:

(a)...pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan-individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi ... ; (b) keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan ... (c) pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap

terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan ... dan (d) manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Dengan adanya uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa mendapatkan perubahan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang telah didapat dari proses pelaksanaan pelatihan. Serta bermanfaat bagi peserta pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

3. Komponen-Komponen Pelatihan

Dalam suatu penyelenggaraan pelatihan terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan satu sama lain. Komponen pelatihan adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas dan mutu suatu pelatihan serta merupakan kunci utama dalam sebuah menyusun sebuah program pelatihan. Dilihat sebagai suatu sistem, Sudjana (1996) dalam Kamil (2012, hlm.21) mengemukakan komponen-komponen pelatihan sebagai berikut :

a. Masukan sarana (*instrument input*)

Yaitu meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar. Masukan sarana dalam pelatihan ini mencakup kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya yang dibutuhkan dan pengelola pelatihan.

b. Masukan mentah (*raw input*)

Yaitu peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya, seperti pengetahuan, keterampilan dan keahlian, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang sosial budaya, latar belakang ekonomi dan kebiasaan belajarnya.

c. Masukan lingkungan (*environment input*)

Yaitu meliputi faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan, seperti lokasi pelatihan.

d. Proses (*process*)

Yaitu kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar peserta pelatihan.

e. Keluaran (*output*)

Yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran pelatihan.

f. Masukan lain (*other input*)

Yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, lapangan kerja, informasi dan situasi sosial-budaya yang berkembang.

g. Pengaruh (*impact*)

Yaitu yang berhubungan dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan, yang meliputi peningkatan taraf hidup, kegiatan membelajarkan orang lain lebih lanjut, dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

4. Prinsip-prinsip Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran dan merupakan kegiatan meningkatkan keterampilan seseorang didalam mengerjakan sesuatu. Sebuah pelatihan dapat berjalan secara efektif dan optimal bila prinsip-prinsip pelatihan dikembangkan sesuai dengan pelatihan yang berkaitan sesuai dengan tujuan pelatihan yang diharapkan. William B. Werther dalam Skripsi Yusuf Husaeni (2013, hlm.31), menyatakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

*a. **Participation**, learning usually is quicker and longer-lasting when the learner participates actively. Participation omproves motivation and apparently angages more sense that reinforce the learning process. As a result of participation, people learn more quickly and retain that learning lenger.*

*b. **Repetition**, although seldom fun, repetition apparena pattern into one's memory. Studying for an examination, for example, involves the repetition of key ideas so that they can be recalled during a test.*

*c. **Relevance**, learning is helped when the material to be learned is meaningful.*

*d. **Transference**, the more closely the demands of the training program match the demands of the job, the faster a person learns to master the job.*

*e. **Feedback**, feedback gives learners information on their progress with feedback, motivated learners can adjust their behavior to achieve the quickest possible learning curve, without it, they can not gauge their progress and may become discouraged. Test grades are feedback on the habits of test takers, for example.*

Menurut William B. Werther, prinsip-prinsip pelatihan sebagai berikut :

a. Prinsip Partisipasi

Pembelajaran biasanya akan lebih cepat dan bertahan lama apabila peserta belajar terlibat secara aktif. Partisipasi akan meningkatkan motivasi dan empati terhadap proses belajar. Dengan keterlibatan secara langsung, peserta dapat belajar lebih cepat dan memahaminya lebih lama.

b. Prinsip Repetisi

Repetisi akan memperkuat suatu pola ke dalam memori seseorang. Belajar dengan pengulangan kunci-kunci pokok dari ide-ide akan dengan mudah dapat diingat kembali bila diperlukan.

c. Prinsip Relevansi

Belajar akan lebih efektif apabila materi yang dipelajari bermakna atau mempunyai relevansi dengan kebutuhan seseorang.

d. Prinsip Pengalihan Pengetahuan dan Keterampilan

Semakin dekat kebutuhan program pelatihan bersentuhan dengan kebutuhan/pelaksanaan pekerjaan, maka akan semakin cepat seseorang untuk belajar menguasai pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, pengalihan pengetahuan dan keterampilan bisa terjadi karena penerapan teori dalam situasi yang nyata atau karena praktek yang bersifat simulasi. Artinya pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam simulasi dapat dengan mudah dialihkan dalam situasi sebenarnya.

e. Prinsip Umpan Balik

Melalui sistem umpan balik, peserta pelatihan dapat mengetahui tercapai tidaknya tujuan pelatihan. Artinya, dengan umpan balik peserta termotivasi untuk mengetahui perubahan yang terjadi di dalam dirinya, baik kemampuan, keterampilan, maupun kepribadian dan termotivasi untuk menyesuaikan tingkah laku mereka untuk secepat mungkin meningkatkan kemajuannya.

Sejalan dengan prinsip-prinsip pelatihan yang dikemukakan William B. Werther diatas, prinsip-prinsip pembelajaran akan memberikan arah bagi cara-cara seseorang (peserta pelatihan) belajar efektif dalam kegiatan pelatihan. Prinsip-prinsip pelatihan akan berjalan baik manakala asas-asas maupun prinsip-prinsip penyelenggaraan pelatihan hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Menurut Dale Yoder dalam Skripsi R.Ratih Nurlaila (2014, hlm.15) Ada sembilan prinsip yang berlaku dalam kegiatan pelatihan yaitu sebagai berikut :

a. Perbedaan Individu (*Individual Differences*)

Dalam merencanakan suatu pendidikan dan latihan harus disadari adanya perbedaan potensi dari setiap peserta, karena perbedaan dalam pendidikan, pengalaman, bakat-bakat dan minat-minat merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk merencanakan program pelatihan.

b. Hubungan dengan Analisis Jabatan (*Relation to Job Analysis*)

Setiap jawaban atau pekerjaan perlu dijelaskan pengetahuan dan kecakapan apa saja yang diperlukan oleh seorang pekerja agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, materi yang akan diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

c. Motivasi (*Motivation*)

Suatu rencana pendidikan dan pelatihan harus didasari oleh semangat dari para pesertanya. Untuk itu perlu adanya pemberian motivasi terhadap para peserta pelatihan agar mereka giat dalam belajar.

d. Partisipasi yang Aktif (*Active Participation*)

Dalam pelatihan, para peserta harus diberikan dorongan agar aktif dalam pembicaraan-pembicaraan seperti mengemukakan pendapatnya, saran-saran atau pertanyaan-pertanyaan agar terjadi komunikasi dua arah.

e. Seleksi Pengikut Latihan (*Selection of Trainees*)

Agar tidak terjadi perbedaan yang terlalu jauh antara para peserta yang satu dengan yang lainnya, baik dalam latar belakang maupun pengalaman, maka sebaiknya peserta diseleksi lebih dahulu. Latihan akan lebih baik bila diberikan kepada para peserta yang mempunyai persamaan-persamaan dasar pendidikan,

bakat, minat dan pengalaman.

f. Seleksi para Pelatih (*Selection of Trainers*)

Tenaga pengajar dalam pendidikan dan pelatihan juga harus diseleksi terlebih dahulu. Hal ini akan menyebabkan efektif tidaknya dari suatu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

g. Latihan bagi para Pelatih (*Trainer of Training*)

Seringkali terjadi anggapan yang salah, bahwa setiap orang yang pandai secara teoritis dan praktis, dapat pula menyampaikan pengetahuan dan pengalamannya kepada orang lain. Anggapan tersebut tidak sepenuhnya benar, oleh karena itu para pelatih masih perlu mendapatkan pelatihan khusus.

h. Metode Pelatihan (*Training Methods*)

Keberhasilan suatu program pelatihan tidak hanya tergantung pada kemampuan pelatih, kemampuan pesertanya dan fasilitas pelatihan, tetapi juga oleh metode yang dipakai. Oleh karena itu, metode pelatihan yang ditetapkan harus sesuai dengan pelatihan yang diberikan.

i. Prinsip Belajar (*Principle of Learning*)

Azas belajar yang perlu ditetapkan dal pelatihan, yakni dalam pembahasan masalahnya dimulai dari hal yang sederhana ke hal yang sulit. Apabila pembahasan dimulai dari hal yang sulit maka peserta sulit untuk memahami masalah yang diberikan.

5. Manajemen Pelatihan

Pengelolaan pelatihan secara tepat dan profesional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi, maupun masyarakat. Pelatihan memang perlu diorganisasikan, oleh karena itu, manajemen dalam pelatihan sangat dibutuhkan sebagai upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen pelatihan, guna mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Komponen manajemen itu sendiri terdiri dari kurikulum, sumber daya manusia, sarana/prasarana, dan biaya. Manajemen diklat yang sistematis dan terencana meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan (kontrol), dan evaluasi, terutama menyangkut tentang organisasi, program, sumber daya, dan pembiayaan.

Sedangkan tujuan penyelenggaraan pelatihan secara umum adalah meningkatkan hasil pelatihan yang profesional.

Berikut sepuluh langkah pengelolaan pelatihan menurut Sudjana (1996) dalam Kamil (2012, hlm.17) :

a. Rekrutmen peserta pelatihan

Rekrutmen peserta dapat menjadi kunci yang bisa menentukan keberhasilan langkah selanjutnya dalam pelatihan. Dalam rekrutmen ini penyelenggara menetapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta terutama yang berhubungan dengan karakteristik peserta yang bisa mengikuti pelatihan.

b. Identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar dan kemungkinan hambatan

Identifikasi kebutuhan belajar adalah kegiatan mencari, menemukan, mencatat, dan mengolah data tentang kebutuhan belajar yang diinginkan atau diharapkan oleh peserta pelatihan atau oleh organisasi.

c. Menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan secara umum berisi hal-hal yang harus dicapai oleh pelatihan. Tujuan umum itu dijabarkan menjadi tujuan-tujuan yang lebih spesifik. Untuk memudahkan penyelenggara, perumusan tujuan harus dirumuskan secara konkret dan jelas tentang apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut.

d. Menyusun alat evaluasi awal dan evaluasi akhir

Evaluasi awal dimaksudkan untuk mengetahui “entry behavioral level” peserta pelatihan. Selain agar penentuan metode dan metode pembelajaran dapat dilakukan dengan tepat, pebelusuran ini juga dimaksudkan untuk mengelompokkan dan menempatkan peserta pelatihan secara proporsional. Evaluasi akhir dimaksudkan untuk mengukur tingkat penerimaan materi oleh peserta pelatihan. Selain itu juga untuk mengetahui matero-materi yang perlu diperdalam dan diperbaiki.

e. Menyusun Urutan Kegiatan Pelatihan

Pada tahap ini penyelenggara pelatihan menentukan bahan belajar, memilih dan menentukan metode dan teknik pembelajaran, serta menentukan media yang akan

digunakan. Urutan yang harus disusun disini adalah seluruh rangkaian aktivitas mulai dari pembukaan sampai penutupan. Dalam menyusun urutan kegiatan ini faktor-faktor yang harus diperhatikan antara lain: peserta pelatihan, sumber belajar, waktu, fasilitas yang tersedia, bentuk pelatihan, dan bahan pelatihan.

f. Pelatihan untuk pelatih

Pelatih harus memahami program pelatihan secara menyeluruh. Urutan kegiatan, ruang lingkup, materi pelatihan, metode yang digunakan, dan media yang dipakai hendaknya dipahami betul oleh seorang pelatih. Selain itu pelatih juga harus memahami karakteristik dari masing-masing peserta pelatihan. Oleh karena itu orientasi untuk pelatih sangat penting untuk dilakukan.

g. Melaksanakan evaluasi awal bagi peserta

Evaluasi awal yang biasanya dilakukan dengan *pretest* dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan.

h. Mengimplementasikan pelatihan

Tahap ini merupakan kegiatan inti dari pelatihan yaitu proses interaksi edukatif antara sumber belajar dengan warga belajar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses ini terjadi berbagai dinamika yang semuanya harus diarahkan untuk efektifitas pelatihan. Seluruh kemampuan dan seluruh komponen harus disatukan agar proses pelatihan menghasilkan output yang optimal.

i. Evaluasi akhir

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui keberhasilan belajar. Dengan kegiatan ini diharapkan diketahui daya serap dan penerimaan peserta pelatihan terhadap berbagai materi yang telah disampaikan. Dengan begitu penyelenggara dapat menentukan langkah tindak lanjut yang harus dilakukan.

j. Evaluasi program pelatihan

Evaluasi program pelatihan merupakan kegiatan untuk menilai seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir dan hasilnya menjadi masukan bagi pengembangan pelatihan selanjutnya. Dengan kegiatan ini selain diketahui faktor-faktor sempurna yang harus dipertahankan, juga diharapkan diketahui pula titik-titik kelemahan pada setiap komponen, setiap langkah dan setiap kegiatan yang sudah

dilaksanakan. Dengan demikian diperoleh gambaran yang menyeluruh dan objektif dari kegiatan yang sudah dilakukan.

Manajemen pelatihan yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang siap bersaing. Senada dengan Pengelolaan program pelatihan yang diungkapkan oleh Sudjana dalam bukunya terdiri dari tiga tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Proses perencanaan pelatihan adalah proses merancang dan menyusun program pelatihan dari awal sampai akhir. Sudjana (2006, hlm.255) mengemukakan bahwa :

“Pengelolaan program pelatihan terdiri atas pertama, lokasi kegiatannya yaitu dimana program itu akan dilakukan apakah di daerah perkotaan atau pedesaan, daerah pertanian atau industri dan lain sebagainya, kedua, kurikulum, pendidik, tenaga lainnya (seperti penyelenggaraan, pengelola dan staf), sarana prasarana, serta dana”. Ketiga, peserta pelatihan setelah dipertimbangkan kebutuhan belajarnya, karakteristiknya (fisik, psikis dan fungsional). Keempat, proses pembelajaran mencakup penggunaan strategi pembelajaran yaitu pendekatan, metode, teknik dan media pembelajaran. Kelima, keluaran pembelajaran yang mencakup perubahan perilaku peserta pelatihan dan lulusan dalam ranah kognisi, afeksi dan psikomotorik (*skills*) dan nilai. Keenam, masukan lain yang meliputi dana belajar, fasilitas dan alat, permodalan, pemasaran, bahan baku, bimbingan, pendampingan, jejaring, paguyuban alumni, dan lain sebagainya.

Program pelatihan ini dilakukan di daerah perkotaan. Kurikulum yang digunakan pada adalah kurikulum yang dirancang sendiri oleh pengelola H.M. Dede Suharna, tidak ada acuan khusus seperti pelatihan yang diselenggarakan pada umumnya, *trainer* pada pelatihan ini juga seorang pendidik yang sudah lama berkecimpung dalam dunia pendidikan sehingga beliau dipercaya untuk menyampaikan materi pelatihan sedangkan penyelenggara pelatihan ini adalah pengelola H.M. Dede Suharna. Peserta pelatihan diserap dari berbagai kalangan lapisan masyarakat baik lulusan siswa SMP, SMA/SMK, remaja yang putus sekolah, dan masyarakat yang membutuhkan pelatihan tersebut. Proses pembelajaran dikemas secara menarik dan menyenangkan sehingga pembelajaran kondusif, berkesan dan masuk untuk semua kalangan.

Proses pelaksanaan adalah proses pembelajaran di dalam kelas. Sudjana (2006, hlm.202) mengemukakan “proses pembelajaran dalam pelatihan menggunakan strategi yang mencakup pendekatan, metode, teknik dan media pembelajaran”. Pendekatan yang digunakan dalam pelatihan ini adalah pendekatan pedagogi, yaitu pendekatan dengan ilmu dan seni untuk membantu anak-anak dan remaja belajar. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode pembelajaran kelompok. Metode, teknik, dan media merupakan komponen untuk menyampaikan materi dalam program pelatihan.

Definisi evaluasi yang dikemukakan oleh Ralph Tyler dalam Sudjana (2006, hlm. 19) evaluasi adalah proses untuk menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai, dan upaya mendokumentasikan kecocokan antara hasil belajar peserta didik dengan tujuan program.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa evaluasi adalah kegiatan pengamatan untuk mengetahui apakah hasil penyelenggaraan pelatihan yang didapatkan sesuai dengan tujuan penyelenggaraan yang telah ditetapkan sebelum kegiatan berlangsung.

6. Metode-metode Pelatihan

Dalam rangka pelatihan ada tiga metode yang coba dikembangkan, metode-metode tersebut sesuai dengan kondisi masyarakat dan kebutuhan pelatihan, metode-metode yang dikembangkan tersebut menurut Kamil (2010, hlm.157) meliputi:

- a. *Mass teaching method*, yakni metode yang ditunjukkan pada masa. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf *awareness* (kesadaran) dan *interest* (ketertarikan).
- b. *Group teaching method*, yakni metode yang ditunjukkan pada kelompok. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf kesadaran dan ketertarikan ditambah dengan *evaluation* (pertimbangan) dan *trial* (mencoba).
- c. *Individual teaching method*, yakni metode yang ditunjukkan pada individu, dan metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai kesadaran, ketertarikan, pertimbangan dan mencoba, juga peserta pelatihan sampai pada taraf *adoption* (menggambil alih), *action* (berbuat), dan *satisfaction* (kepuasan).

Metode-metode pelatihan tersebut dipilih sesuai dengan sasaran pelatihan dan dilihat dari tujuan masyarakat (peserta pelatihan) dalam kegiatan pembelajaran karena tujuan tersebut berkaitan dengan konsep diri masyarakat dan pengalaman belajarnya. Hal tersebut akan mempengaruhi keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran. Metode yang digunakan juga haruslah bervariasi agar dapat menumbuhkan motivasi belajar peserta pelatihan, sehingga tidak munculnya kejenuhan atau kebosanan dari peserta pelatihan dalam mengikuti kegiatan pelatihan.

B. Konsep Pembelajaran

1. Pengertian Belajar

Untuk memperoleh pengertian yang objektif tentang belajar, perlu dirumuskan secara jelas pengertian belajar. Kata dasar pembelajaran adalah belajar. Menurut Arifin (2012, hlm.10) adalah Belajar merupakan suatu proses perubahan tingkah laku karena interaksi individu dengan lingkungan dan pengalaman. Dalam arti sempit pembelajaran adalah suatu proses atau cara yang dilakukan agar seseorang dapat melakukan kegiatan belajar. Dalam arti luas, pembelajaran adalah suatu proses atau kegiatan yang sistematis dan sistemik, yang bersifat interaktif dan komunikatif antara pendidik dengan peserta didik, sumber belajar dengan lingkungan untuk menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya tindakan belajar peserta didik, baik di kelas maupun di luar kelas, dihadiri guru secara fisik atau tidak, untuk menguasai kompetensi yang telah ditentukan. Sejalan dengan pendapat Travers (dalam Sudjana 2005, hlm.98) belajar adalah suatu proses yang menghasilkan penyesuaian tingkah laku.

Sedangkan menurut Gagne dalam Slameto (2013, hlm.13) Belajar ialah suatu proses untuk memperoleh motivasi dalam pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, dan tingkah laku; belajar juga adalah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari intruksi. Menurut Gestalt dalam slameto (2013, hlm. 9) belajar yang penting adalah adanya penyesuaian pertama yaitu memperoleh response yang tepat untuk memecahkan problem yang dihadapi. Belajar yang penting bukan mengulangi hal-hal yang harus dipelajari, tetapi mengerti atau memperoleh *insight* (wawasan).

Sifat-sifat belajar dengan *insight* ialah:

- a. *Insight* tergantung dari kemampuan dasar
- b. *Insight* tergantung dari pengalaman masa lampau yang relevan
- c. *Insight* hanya timbul apabila situasi belajar diatur sedemikian rupa
- d. *Insight* adalah hal yang harus dicari, tidak dapat jatuh dari langit
- e. Belajar dengan *insight* dapat diulangi
- f. *Insight* sekali didapat dapat digunakan untuk menghadapi situasi-situasi yang baru.

Para pakar behaviouristic melihat belajar adalah perubahan tingkah laku tersebut dapat diurai atas jenis atau ranah (*domain*) dan panjang tingkatannya (*taxon*). Selama bertahun-tahun terutama di era penerapan PPSI (Prosedur Pengembangan Sistem Intruksional), pandangan ini sangat dominan mengaruhi praktik pembelajaran di Indonesia. Sekalipun sebagian pakar pendidikan menentang pendidikan ini karena dinilai lebih bersifat administratif dan mereduksi pendidikan menjadi pengajaran, tetapi dalam beberapa hal pendekatan ini juga memiliki kelebihan di antaranya proses belajar dan pembelajaran lebih mudah dirancang dan dievaluasi.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa belajar merupakan proses penerapan prinsip yang memberikan perubahan tingkah laku. Adapun ciri-ciri perubahan tingkah laku dalam pengertian belajar menurut Slameto (2013, hlm.3), yaitu :

- a. Perubahan terjadi secara sadar

Ini berarti bahwa seseorang yang belajar akan menyadari terjadinya perubahan itu atau sekurang-kurangnya ia merasakan telah terjadi adanya suatu perubahan dalam dirinya. Misalnya ia menyadari bahwa pengetahuannya bertambah, kecakapannya bertambah, kebiasaannya bertambah. Jadi perubahan yang dilakukan dalam keadaan tidak sadar, tidak termasuk perubahan dalam pengertian belajar, karena orang yang bersangkutan tidak menyadari akan perubahan itu.

- b. Perubahan dalam belajar bersifat kontinyu dan fungsional

Sebagai hasil belajar, perubahan yang terjadi dalam diri seseorang berlangsung secara berkesinambungan, tidak statis. Satu perubahan yang terjadi akan

menyebabkan perubahan berikutnya dan akan berguna bagi kehidupan ataupun proses belajar berikutnya.

c. Perubahan dalam belajar bersifat positif dan aktif

Dalam perbuatan belajar, perubahan-perubahan itu senantiasa bertambah dan bertuju untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian makin banyak usaha belajar itu dilakukan, makin banyak dan makin baik perubahan yang diperoleh. Perubahan yang bersifat aktif artinya bahwa perubahan itu tidak terjadi dengan sendirinya melainkan karena usaha individu sendiri.

d. Perubahan dalam belajar bukan bersifat sementara

Perubahan yang bersifat sementara atau temporer terjadi hanya untuk beberapa saat saja. Perubahan yang terjadi karena proses belajar bersifat menetap atau permanen, ini berarti bahwa tingkah laku yang terjadi setelah belajar akan bersifat menetap.

e. Perubahan dalam belajar bertujuan atau terarah

Ini berarti bahwa perubahan tingkah laku itu terjadi karena ada tujuan yang akan dicapai. Perbuatan belajar terarah kepada perubahan tingkah laku yang benar benar disadari.

f. Perubahan mencakup seluruh aspek tingkah laku

Perubahan yang diperoleh seseorang setelah melalui suatu proses belajar meliputi perubahan keseluruhan tingkah laku. Jika seseorang belajar sesuatu, sebagai hasilnya ia akan mengalami perubahan tingkah laku secara menyeluruh dalam sikap, keterampilan, pengetahuan, dan sebagainya.

Berdasarkan pada beberapa pendapat diatas mengenai pengertian belajar dapat disimpulkan bahwa belajar merupakan suatu kegiatan terjadinya perubahan tingkah laku pada diri individu yang disebabkan karena terjadinya suatu interaksi antara manusia dengan lingkungan kehidupan yang menyangkut kedalam beberapa aspek yaitu aspek kognitif, afektif, dan psikomotor.

Pembelajaran merupakan proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh pendidik agar peserta didik dapat belajar dimana saja tanpa didampingi

pendidik, selain itu adanya interaksi antara sumber belajar dengan komponen belajar lainnya. Menurut Hamalik (2000, hlm.57) pembelajaran adalah sebagai suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusia, material, fasilitas, perlengkapan dan prosedur yang saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pengertian diatas sejalan dengan pendapat Sudjana (2001, hlm.8) yang menyatakan bahwa :

Pembelajaran dapat diberikan arti sebagai setiap upaya yang sistematis dan disengaja oleh pendidik untuk menciptakan kondisi-kondisi agar warga belajar dapat melakukan kegiatan belajar, dalam kegiatan ini terjadi interaksi edukatif antara dua pihak, yaitu antara warga belajar (peserta didik, peserta pelatihan, dsb) yang melakukan kegiatan belajar dengan pendidik (sumber belajar, instruktur, tutor dan sebagainya) yang melakukan kegiatan pembelajaran.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pembelajaran terdapat aktifitas belajar dan aktifitas pembelajaran. Aktifitas tersebut berlangsung dalam suatu interaksi edukatif antara dua pihak yaitu antara warga belajar dengan pendidik dalam kegiatan pembelajaran.

Sistem pendidikan, baik formal, nonformal, maupun informal mempunyai komponen-komponen yang dimiliki dalam sistem pembelajaran proses pembelajaran, Horward Kingsley (dalam Sudjana, 2009, hlm.22) membagi tiga hasil belajar, yakni (a) keterampilan dan kebiasaan, (b) pengetahuan dan pengertian, (c) sikap dan cita-cita. Sedangkan Gagne membagi lima kategori hasil belajar, yakni (a) informasi verbal, (b) keterampilan intelektual, (c) strategi kognitif, (d) sikap, dan (e) keterampilan motoris. Sejalan dengan pendapat Sudjana peneliti membagi tiga hasil belajar dapat menjadi:

a. Ranah kognitif

Ranah kognitif berkenaan dengan hasil belajar intelektual yang terdiri dari enam aspek, yakni pengetahuan atau ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Pengetahuan atau ingatan, dan pemahaman disebut kognitif tingkat rendah dan keempat aspek berikutnya termasuk kognitif tingkat tinggi. Berikut enam aspek kognitif menurut Arikunto (2012, hlm.131) adalah

1) Mengenal (*Recognition*)

Dalam pengenalan siswa diminta untuk memilih satu dari dua atau lebih jawaban.

2) Pemahaman (*Comprehension*)

Dengan pemahaman siswa diminta untuk membuktikan bahwa ia memahami hubungan yang sederhana diantara fakta-fakta atau konsep.

3) Penerapan (*Application*)

Untuk penerapan atau aplikasi ini siswa dituntut memiliki kemampuan untuk menyeleksi atau memilih suatu abstrasi tertentu (kosep, hukum, dalil, aturan, gagasan, cara) secara tepat untuk diterapkan dalam suatu situasi baru dan menerapkan secara benar.

4) Analisis (*Analysis*)

Dalam tugas analisis ini siswa diminta untuk menganalisis suatu hubungan atau situasi yang kompleks atas konsep-konsep dasar.

5) Sintesis (*Synthesis*)

Apabila penyusun soal tes bermaksud meminta siswa melakukan sintesis maka pertanyaan-pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga meminta siswa untuk menggabungkan atau menyusun kembali hal-hal yang spesifikasi agar dapat dikatakan bahwa dengan soal sintesis ini siswa diminta untuk melakukan generalisasi.

6) Evaluasi (*Evaluation*)

Apabila penyusun soal bermaksud untuk mengetahui sejauh mana siswa mampu menerapkan pengetahuan dan kemampuan yang telah dimiliki untuk menilai sesuatu kasus yang diajukan oleh penyusun soal.

b. Ranah afektif

Ranah afektif berkenaan dengan sikap yang terdiri dari lima aspek yakni penerimaan, jawaban atau reaksi, penilaian organisasi, dan internalisasi. Sudjana, (2009, hlm.29) bahwa sikap seseorang dapat diramalkan perubahannya, bila seseorang telah memiliki penguasaan kognitif tingkat tinggi

c. Ranah psikomotoris

Sudjana, (2009, hlm.30), hasil belajar psikomotorik tampak dalam bentuk keterampilan (*skill*) dan kemampuan bertindak individu. Ada enam tingkatan keterampilan, yakni :

- 1) Gerakan refleks (keterampilan pada gerakan yang tidak sadar)
- 2) Keterampilan pada gerakan-gerakan dasar
- 3) Kemampuan perseptual, termasuk didalamnya membedakan visual, membedakan auditif, motoris, dan lain-lain
- 4) Kemampuan di bidang fisik, misalnya kekuatan, keharmonisan, dan ketepatan
- 5) Gerakan-gerakan *skill*, mulai dari keterampilan sederhana sampai keterampilan yang kompleks
- 6) Kemampuan yang berkenaan dengan komunikasi *non-decursive* seperti gerakan ekspresif dan interpretatif

2. Unsur dan Komponen Pembelajaran

Menurut Sudjana (2001, hlm.104) yang menyatakan bahwa kegiatan pembelajaran sebagai suatu proses memiliki unsur-unsur tersendiri. Unsur itu dapat membedakan antara kegiatan belajar dan kegiatan bukan belajar. Unsur-unsur tersebut mencakup tujuan belajar yang ingin dicapai, motivasi, hambatan, stimulus dari lingkungan, persepsi dan respon warga belajar.

Pendapat dari Sudjana (2005, hlm.103) mengenai pembelajaran sebagai proses terdiri atas enam unsur yaitu 1) tujuan belajar, 2) motivasi warga belajar, 3) tingkat kesulitan, 4) stimulus dari lingkungan, 5) persepsi warga belajar, 6) respon warga belajar.

Tujuan warga belajar artinya kegiatan belajar harus berorientasi pada tujuan yang akan dicapai dan dapat menimbulkan keterlibatan warga belajar dalam rangka mencapai tujuan itu. Warga belajar harus merasa puas jika ia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan itu dan merasa pula jika tujuan itu dicapai oleh warga belajar dengan baik.

Warga belajar yang termotivasi, dalam hubungan ini kegiatan belajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak akan terjadi jika tidak disertai motivasi. Kebutuhan belajar itu harus datang dari diri warga belajar itu sendiri bukan

dipaksakan dari yang lain karena tujuan belajar akan tercapai jika warga belajar termotivasi untuk belajar.

Tingkat kesulitan, kesulitan belajar merupakan hambatan bagi upaya warga belajar dalam mencapai tujuan belajar. Belajar memang terwujud hanya apabila ada masalah yang dihadapi oleh warga belajar. Pada dasarnya, kegiatan belajar itu ada apabila warga belajar mengalami hambatan untuk mencapai tujuan. Tingkat kesulitan belajar yang dirancang dan ditetapkan dalam situasi belajar merupakan unsur yang harus terdapat dalam setiap kegiatan belajar sebagai proses dan memungkinkan warga belajar dapat mengatasi kesulitan belajar.

Stimulus dari lingkungan, stimulus dari lingkungan belajar dapat timbul dalam situasi belajar selama kegiatan berlangsung. Stimulus yang akan digunakan untuk mengatasi hambatan itu tidak dapat digunakan secara tersendiri atau secara terpisah-pisah antara satu stimulus dengan stimulus lainnya. Oleh karena itu, sebelum penggunaannya, warga belajar harus memahami hubungan antara berbagai stimulus yang ada dan mengetahui hubungan antara stimulus yang telah dipilih dengan tujuan yang akan dicapai. Stimulus ini digunakan untuk mengatasi hambatan yang ditemui dalam mencapai tujuan. Adapun wujud dari stimulus ini adalah faktor-faktor yang berada diluar warga belajar dan dapat merangsang warga belajar untuk mengatasi hambatan dalam kegiatan pembelajaran.

Warga belajar harus memahami situasi, pemahaman atau persepsi terhadap situasi belajar akan tergantung pada latar belakang kehidupan, pengalaman belajar dan kesungguhan warga belajar terhadap kegiatan belajar yang sedang berlangsung. Dalam tahap pemahaman situasi ini, warga belajar dapat mengetahui kegiatan yang berbeda-beda untuk merespon stimulus dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Pemahaman warga belajar dalam situasi pembelajaran berguna untuk mengetahui pilihan berbagai kegiatan yang berbeda dan digunakan dalam merespon stimulus dari lingkungan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya.

Setelah warga belajar membuat keputusan tentang tujuan belajar, memahami stimulus dan situasi belajar, maka langkah selanjutnya adalah warga belajar merespon stimulus secara menyeluruh dengan menggunakan pengalaman belajar dan kesiapan

yang dimilikinya. Tujuan dari respon ini agar warga belajar tidak melakukan respon tanpa arah atau semuanya saja, tetapi kegiatannya dilakukan untuk menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Sependapat dengan pendapat Sudjana, Hamalik (2000, hlm.67-70) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang terkait dalam proses belajar terdiri dari motivasi warga belajar, sumber bahan ajar, alat bantu belajar, suasana belajar, kondisi subjek yang belajar. Dari gambaran di atas menjelaskan bahwa komponen tersebut saling berhubungan satu sama lain dan saling mempengaruhi. Proses belajar-mengajar pada dasarnya tidak lain ialah proses mengkoordinasikan sejumlah komponen pengajaran, agar satu sama lain saling terpenuhi sehingga menumbuhkan kegiatan belajar pada warga belajar.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa proses pembelajaran itu melibatkan beberapa unsur komponen yang saling terkait dan berpengaruh satu sama lain. Adapun komponen-komponen tersebut adalah fasilitator, warga belajar, tujuan, materi, metode, prosedur, pola interaksi, media, suasana belajar dan penilaian.

3. Tujuan Pembelajaran

Tujuan pembelajaran merupakan suatu target yang ingin dicapai oleh kegiatan pembelajaran yang dilakukan. Menurut Sardiman (2004, hlm. 68) mengenai tujuan pengajaran/ pembelajaran ini biasanya dibagi menjadi dua yaitu tujuan instruksional umum atau lebih dikenal dengan istilah Tujuan Umum Pengajaran (TUP) dan Tujuan Instruksional Khusus atau yang lebih dikenal dengan Tujuan Khusus Pengajaran (TKP).

- a. Tujuan instruksional umum/ tujuan umum pengajaran merupakan hasil belajar siswa setelah selesai belajar dan dirumuskan dengan suatu pertanyaan yang bersifat umum.
- b. Tujuan instruksional khusus/ tujuan khusus pengajaran merupakan tujuan-tujuan pengajaran yang bersifat khusus sebagai penjabaran dari tujuan umum pengajaran. Tujuan instruksional khusus bersifat konkret, dalam arti dapat diukur atau dapat diamati hasilnya.

4. Prinsip Pembelajaran

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009, hlm. 42) Ada beberapa prinsip umum di dalam pembelajaran yaitu:

- a. Perhatian dan motivasi, perhatian mempunyai peranan penting di dalam pembelajaran, tanpa adanya perhatian tidak mungkin terjadi pembelajaran. Sedangkan motivasi mempunyai kaitan yang erat dengan minat, warga belajar yang memiliki minat belajar cenderung tertarik perhatiannya dengan demikian timbul motivasi untuk mempelajarinya.
- b. Keaktifan, belajar tidak bisa terlalu dipaksakan oleh orang lain dan juga tidak bisa dilimpahkan kepada orang lain. Belajar akan baik apabila warga belajar melakukannya dengan kesadaran sendirinya.
- c. Pengalaman atau keterlibatan langsung, pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang menyediakan kesempatan belajar sendiri atau melakukan aktifitas sendiri.
- d. Pengulangan, pembelajaran yang efektif adalah melatih daya yang ada pada manusia yang terdiri atas daya mengamati, menanggapi, mengingat, mengkhayal, merasakan, berfikir. Dengan mengadakan pengulangan maka daya-daya tersebut akan berkembang.
- e. Tantangan, menurut Kuirt Lewin dalam Dimiyati dan Mudjiono (2009, hlm. 47) mengemukakan bahwa warga belajar dalam situasi belajar berada dalam suatu medan atau lapangan psikologis.
- f. Balikan atau penguatan, peserta didik belajar dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan nilai yang baik, nilai yang baik akan mendorong anak untuk belajar giat lagi hal ini disebut dengan *operant conditioning* atau penguatan positif. Ada juga dengan peristiwa penguatan negatif atau *escape conditioning* dimana ketika anak mendapatkan nilai jelek maka akan merasa takut tidak naik kelas.
- g. Perbedaan individual, warga belajar/ peserta didik merupakan individual yang unik artinya tidak ada yang persis diantara mereka, atau memiliki perbedaan dengan yang lain. Perbedaan itu terdapat pada karakteristik psikis, kepribadian,

dan sifat-sifatnya. Perbedaan individual ini berpengaruh pada cara dan hasil belajar warga belajar.

5. Strategi Pembelajaran

Menurut Uno (2007) dalam Bambang Warsita (2008, hlm.268) adalah cara-cara yang akan dipilih dan digunakan oleh seorang guru untuk menyampaikan materi pembelajaran sehingga akan memudahkan peserta didik menerima dan memahami materi pembelajaran, yang pada akhirnya tujuan pembelajaran dapat dikuasainya di akhir kegiatan belajar. Strategi menurut Moeliono (1988) dalam Bambang Warsita (2008, hlm.267) strategi adalah ilmu siasat perang, bahasa pembicaraan akal “tipu muslihat” untuk mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009, hlm. 172) strategi pembelajaran terbagi ke dalam 2 bagian yaitu *teacher centered* dan *student centered*.

a. Strategi mengajar *teacher centered* juga dinamakan dengan model ekspositori yang merupakan kegiatan mengajar terpusat pada pendidik. Tujuan utama pengajaran ekspositori adalah memindahkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kepada siswa. Menurut Damiyati dan Mudjiono (2009, hlm.173) dalam strategi pembelajaran *teacher centered* “model ekspositori” peranan pendidik yang penting adalah sebagai berikut:

- 1) Penyusun program pembelajaran.
- 2) Pemberi informasi yang benar.
- 3) Pemberi fasilitas belajar yang baik.
- 4) Pembimbing siswa dalam pemerolehan informasi yang benar.
- 5) Penilai pemerolehan informasi.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009, hlm.173) dalam strategi pembelajaran *teacher centered* “model ekspositori” peranan warga belajar yang penting adalah pencari informasi yang benar, pemakai media yang benar dan menyelesaikan tugas sehubungan dengan penilaian guru.

b. Strategi mengajar *student centered* juga dinamakan dengan model inkuiri yang merupakan pengajaran yang mengharuskan warga belajar mengolah pesan sehingga memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai. Tujuan dari

student centered atau model inkuiri adalah mengembangkan keterampilan intelektual, berpikir kritis, dan mampu memecahkan masalah secara ilmiah. Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009, hlm.173) dalam strategi pembelajaran *student centered* atau model inkuiri peranan pendidik yang penting adalah sebagai berikut: 1) Menciptakan suasana bebas berfikir sehingga siswa berani bereksplorasi dalam penemuan dan pemecahan masalah; 2) Fasilitator dalam penelitian; 3) Rekan diskusi dalam klarifikasi dan pencarian alternatif pemecahan masalah; dan 4) Pembimbing penelitian, pendorong keberanian berfikir alternatif dalam pemecahan masalah.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009, hlm.173) dalam strategi pembelajaran *student centered* atau model inkuiri peranan pendidik yang penting adalah sebagai berikut:

- 1) Mengambil prakarsa dalam pencarian masalah dan pemecahan masalah.
- 2) Pelaku aktif dalam belajar melakukan penelitian.
- 3) Penyelajah tentang masalah dan metode pemecahan.
- 4) Penemu pemecahan masalah.

6. Proses Pembelajaran Partisipatif

Proses pembelajaran partisipatif adalah ingin menempatkan peserta didik sebagai pemain utama dalam setiap proses pembelajaran. Artinya, peserta didik diberi kesempatan yang luas untuk mencari informasi sendiri, menemukan fakta atau data sendiri serta memecahkan persoalan yang menjadi kajian dalam suatu topik pembelajaran. Berdasarkan pernyataan diatas dapat ditafsirkan bahwa peserta didik yang menjadi peran utama diberikan ilmu pengetahuan dan mampu melaksanakan dengan metode yang diterapkan untuk mencapai peranan yang sangat penting dalam proses belajar yang dilakukan dalam menyajikan bahan pelajaran untuk mencari hasil belajar yang baik. Menurut Sudjana (2005, hlm.155) bahwa :

”Pembelajaran Partisipatif dapat diartikan sebagai upaya pendidik untuk mengikutsertakan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Kegiatan Pembelajaran Partisipatif mengandung arti ikut sertanya peserta didik didalam program pembelajaran Partisipatif.”

Kegiatan Pembelajaran Partisipatif sebagai pendekatan baru dalam proses pendidikan dan memiliki sifat keluwesan dan terbuka untuk berupaya mengembangkan prinsip, metode dan teknik yang tepat untuk digunakan dalam Pembelajaran Partisipatif. Menurut Sudjana (2001, hlm.53) keikutsertaan peserta didik dapat diwujudkan dalam ketiga tahapan kegiatan pembelajaran tersebut yaitu perencanaan program, pelaksanaan program, dan penilaian kegiatan pembelajaran. Ketiga cakupan tahapan tersebut dalam metode Pembelajaran Partisipatif dibawah ini akan diperjelas satu persatu.

a. Tahapan Perencanaan

Tahapan kegiatan pembelajaran meliputi identifikasi kebutuhan belajar, sumber- sumber belajar yang tersedia dan kemungkinan hambatan yang akan ditemui dalam kegiatan pembelajaran, penyusunan prioritas kebutuhan, perumusan tujuan pembelajaran, dan penetapan program kegiatan pembelajaran.

b. Tahapan Pelaksanaan

Partisipatif dalam tahap pelaksanaan program kegiatan pembelajaran adalah keterlibatan peserta didik dalam menciptakan iklim yang kondusif untuk belajar. Iklim yang kondusif ini mencakup Pertama, kedisiplinan peserta didik yang ditandai dengan keteraturan dalam kehadiran pada setiap kegiatan pembelajaran. Kedua, pembinaan hubungan antara peserta didik dengan pendidik sehingga tercipta hubungan kemanusiaan yang terbuka, terarah, saling membantu, dan saling belajar. Ketiga, interaksi kegiatan pembelajaran antara peserta didik dan pendidik dilakukan melalui hubungan horizontal. Hubungan ini menggambarkan corak terjalannya komunikasi yang sejajar baik antara peserta didik maupun pendidik. Keempat, tekanan kegiatan pembelajaran adalah pada peranan peserta didik yang lebih aktif melakukan kegiatan pembelajaran bukan pada pendidik yang lebih mengutamakan kegiatan mengajar. Peranan pendidik ialah membantu peserta didik dalam melakukan kegiatan pembelajaran.

c. Tahapan Evaluasi Program Pembelajaran

Partisipatif dalam tahap evaluasi pembelajaran amat penting evaluasi dilakukan untuk menghimpun, mengolah, dan menyajikan data atau informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan. Partisipatif dalam tahap evaluasi ini sangat bermanfaat bagi para peserta didik untuk mengetahui tentang sejauh mana yang telah dialami dan dicapai oleh mereka melalui kegiatan Pembelajaran Partisipatif.

Tekanan dalam proses pembelajaran ini adalah peranan peserta didik yang lebih aktif melakukan kegiatan pembelajaran. Hal ini berarti peserta didik merupakan komponen pembelajaran yang harus bermuara pada peserta didik sedangkan guru hanya sebagai fasilitator. Karakteristik peserta didik yang aktif sangat menonjol dan peserta didik dapat belajar dari berbagai sumber, baik yang ada dalam lingkungan sekolah atau yang ada dalam kelas maupun yang ada diluar kelas, dimasyarakat sekitar, dengan keterlibatan langsung peserta didik akan memperoleh pengalaman, keterampilan, kematangan berfikir yang sangat berharga. Melalui pembelajaran yang aktif, interaktif, komunikatif, efektif, menyenangkan dan inovatif akan memberikan pancaran semangat secara psikis. Dalam diri peserta didik ada totalitas keterlibatan yang pasif. Peserta didik berkembang karena mengalami proses interaksi antara temannya, dengan lingkungan benda-benda, dan peristiwa nyata.

Menurut Knowles dalam Sudjana (2005, hlm.269), "Pembelajaran Partisipatif memiliki langkah-langkah tertentu secara berurutan yang harus diperankan oleh pendidik untuk mengetahui peranan pendidik dalam Pembelajaran Partisipatif." Dalam hal ini dapat dilakukan melalui urutan sebagai berikut:

a. Membantu Peserta Didik dalam Menciptakan Iklim Belajar

Dalam upaya menciptakan iklim belajar, pendidik bersama peserta didik menyiapkan bahan belajar, menentukan fasilitas dan alat-alat, serta membina keakraban diantara peserta didik. Bahan-bahan belajar perlu diperoleh peserta didik sebelum kegiatan pembelajaran dimulai bahan-bahan tersebut terdiri atas informasi tertulis, atau informasi lisan. Informasi tertulis dapat disampaikan antara lain melalui buku petunjuk, selebaran brosur

informasi. Sedangkan informasi lisan penjelasan langsung kepada calon peserta didik. Informasi disampaikan dengan tujuan untuk menjelaskan syarat-syarat dan ketentuan calon peserta didik dan gambaran tentang program pembelajaran yang akan dilaksanakan.

b. Membantu Peserta Didik untuk Menyusun Kelompok Belajar

Situasi yang baik untuk melibatkan peserta didik dalam perencanaan kegiatan pembelajaran adalah apabila kegiatan pembelajaran itu dilakukan oleh kelompok terbatas tidak terlalu besar atau terlalu kecil jumlah anggotanya.

c. Membantu Peserta Didik dalam Mendiagnosis Kebutuhan Belajar

Identifikasi kebutuhan belajar adalah kebutuhan belajar yang bersifat khusus dengan maksud untuk meningkatkan motivasi peserta didik supaya berperan serta secara aktif dalam kegiatan pembelajaran. Diagnosis kebutuhan belajar dilakukan melalui dua langkah. Pertama, merumuskan model tingkah laku atau kemampuan yang ingin dimiliki oleh peserta didik. Kedua, menggambarkan tingkah laku atau kemampuan yang telah dimiliki oleh peserta didik. Kemampuan yang diinginkan peserta didik dengan tingkah laku atau kemampuan yang telah dimiliki peserta didik pada saat ini.

d. Membantu Peserta dalam Menyusun Tujuan Belajar

Tujuan belajar itu merupakan tolak ukur yang menentukan untuk pemilihan sarana belajar, merinci isi atau materi pelajaran, mengembangkan kegiatan pembelajaran, dan menyiapkan alat-alat evaluasi kegiatan pembelajaran, serta melakukan perencanaan, menyusun tugas, menetapkan standar supervise, melakukan komunikasi dan motivasi, dan meningkatkan moral petugas yang menjadi peserta didik. Dari kesimpulan tujuan tersebut tugas-tugas yang disusun dalam setiap aspek tingkah laku dalam menentukan pengalaman belajar yang akan dilalui oleh peserta didik.

e. Membantu Peserta Didik dalam Merancang Pengalaman Belajar

Pendidik membantu peserta didik dalam merancang model pengalaman. Bahan belajar dirumuskan berdasarkan pengalaman yang telah dimiliki oleh

peserta didik. Sehingga memungkinkan peserta didik dapat mempelajarinya dimulai dari keseluruhan kemudian sampai pada bagian-bagiannya.

f. **Membantu Peserta Didik dalam Menilai Proses dan Hasil Kegiatan**

Pembelajaran Untuk mencapai tujuan belajar peranan pendidik ialah sebagai pemberi dorongan kepada peserta didik, pendidik dapat memberikan informasi tentang bahan pelajaran, teknik-teknik yang dapat digunakan, dan alat-alat bantu yang diperlukan dalam kegiatan pembelajaran.

g. **Membantu Peserta Didik dan Mengevaluasi Hasil Proses dan Pengaruh Kegiatan Pembelajaran**

Dalam mengevaluasi proses, hasil dan pengaruh kegiatan pembelajaran evaluasi program dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kecocokan rencana dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran dalam mencapai tujuan belajar yang telah ditetapkan. Dengan prinsip ini pendidik akan membantu para peserta didik untuk berbuat dan kemudian menganalisis serta merefleksikan terhadap hasil dan proses perbuatan itu.

Dilihat dari uraian langkah-langkah metode pembelajaran partisipatif strategi pembelajaran berpusat pada pendidik adalah kegiatan yang menekankan terhadap pentingnya aktivitas pendidik dalam mengajar atau membelajarkan peserta didik. Dimana pendidik selalu membantu peserta didik dalam menciptakan iklim belajar, menyusun kelompok belajar, mendiagnosis kebutuhan belajar, menyusun tujuan belajar, merancang pengalaman belajar, menilai proses dan hasil kegiatan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil proses dan pengaruh kegiatan pembelajaran.

C. Konsep Kemandirian

1. Pengertian kemandirian

Kemandirian merupakan sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk bertindak bebas, melakukan suatu kegiatan atas kemauan sendiri dan kepercayaan diri yang gigih. Sehingga orang tersebut dapat mengatur diri sendiri dan berdiri sendiri tanpa bergantung pada oranglain.

Kemandirian merupakan ciri kedewasaan individu, kemandirian dapat di artikan sebagai kemauan, kemampuan berusaha untuk memenuhi tuntutan kebutuhan hidupnya secara sah, wajar dan bertanggungjawab. Sedangkan menurut Covey dalam Mujani (1989, hlm.49) mengemukakan pengertian kemandirian sebagai berikut:

“They move us progressively on a maturity continuum from dependence to independence...Then gradually, over the ensuing months and year we become more and more independent physically mentally, emotionally and financially”.

Kemandirian yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat di atas, sehingga pengertian kemandirian adalah kemandirian pemuda dalam berwirausaha, mandiri secara fisik, mandiri secara mental, mandiri secara emosional dan mandiri secara finansial. Kemandirian berwirausaha dicerminkan dengan perilaku penguasaan keterampilan berwirausaha seperti: keterampilan mencari informasi pasar, merancang produk, cara mendapatkan bahan baku yang baik, memiliki alat dan perlengkapan produksi, mengelola usaha, memiliki sistem permodalan yang kuat, memasarkan hasil produk dan sebagainya.

Kemandirian merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur dan memimpin diri dalam melakukan kegiatan bersama dengan orang lain. Hal ini berarti bahwa kemandirian itu harus diawali dengan kegiatan belajar serta mengikuti fase-fase perkembangan sehingga potensi diri dapat dimanfaatkan dalam memecahkan masalah. Nilai-nilai kemandirian yang dimiliki individu akan menjadi sempurna apabila didukung oleh sifat-sifat kemandirian, meliputi: mandiri psikososial, kultural, dan ekonomi, disiplin prakarsa dan wirausaha, kepemimpinan dan orientasi prestasi dalam persaingan.

Pada konteks dunia kerja mandiri yang mengarah pada sikap wirausaha/wiraswasta. Prilaku mandiri merupakan fundamen dasar bagi seseorang dalam meningkatkan kualitas kerja (pekerjaannya). Sagir (1986) menyatakan:

“Mandiri menciptakan kerja untuk diri sendiri, maupun berkembang menjadi wiraswasta yang mampu menciptakan lapangan kerja bagi orang lain ataupun mampu menjadi cendekiawan, manusia yang berkreasi, inovatif melalui ide-idenya atau hasil penemuannya, menjadikan masyarakat lebih baik, baik dalam bentuk inovasi teknologi ataupun inovasi ilmu yang mampu mengembangkan

ilmu lebih maju sebagai upaya preventif maupun represif untuk kelangsungan hidup SDM”.

Kemandirian sebagai kepribadian/sikap mental yang harus dimiliki oleh setiap orang yang dialaminya terkandung unsur-unsur dengan watak-watak yang ada didalamnya perlu dikembangkan agar tumbuh menyatu dalam setiap kehidupan manusia. Asumsi tersebut menunjukkan bahwa kemandirian dapat menentukan sikap dan perilaku seseorang menuju ke arah wiraswastawan. Dalam pengertian sosial atau pergaulan antar manusia (kelompok, komunitas), kemandirian juga bermakna sebagai organisasi diri (*self-organization*) atau manajemen diri (*self management*). Unsur-unsur tersebut saling berinteraksi dan melengkapi sehingga muncul suatu keseimbangan. Pada masalah ini, pencarian pola yang tepat, agar interaksi antar unsur selalu mencapai keseimbangan, menjadi sangat penting.

Para ahli menyebutkan bahwa kemandirian adalah merupakan jiwa wiraswasta yang tumbuh dan berkembang seiring dengan pemahaman dan konsen hidup, yang menarah pada kemampuan, kemauan, keuletan, ketekunan dalam menekuni bidang yang digeluti. Sehingga seorang wiraswastawan yang berhasil berarti memiliki jiwa mandiri.

2. Karakteristik dan Ciri-Ciri Kemandirian

Sikap mandiri adalah suatu hasil perkembangan yang dilakukan oleh setiap individu. Sikap mandiri pada tiap individu tidak muncul begitu saja secara alami tetapi memerlukan bimbingan dan latihan dari yang berpengalaman. Akan tetapi keinginan untuk mandiri itu selalu ada pada setiap individu, seperti yang dikemukakan oleh Alex Sogur dalam Iman Suhada Lukman (1998, hlm.35) bahwa “keinginan untuk mandiri sudah ada dalam diri individu, namun realisasi kemandirian dalam melakukan tugas sehari-hari tidak bisa terwujud begitu saja, melainkan dibutuhkan serangkaian bimbingan dan latihan”.

Hariri Nawawi dan Mimi Martini (1994, hlm.195) mengemukakan pendapatnya tentang karakteristik-karakteristik kemandirian sebagai berikut:

- a. Mengetahui secara tepat ciri-ciri yang hendak dicapai.

- b. Mengetahui secara jelas yang harus dilakukan untuk melakukan cita-cita atas yang diinginkan setiap hari.
- c. Bersedia kerja keras.
- d. Berdisiplin.
- e. Percaya dan yakin manusia ditentukan oleh Tuhan YME.
- f. Memiliki kepercayaan pada diri sendiri.
- g. Mengetahui bahwa sukses adalah kesempatan yang menuntut perjuanganhidup yang keras bukan hadiah, menggunakan otak untuk mendorong dan menolong diri sendiri menuju sukses.
- h. Sikap mandiri tidak hanya berdampak pada faktor psikologis individu saja tetapi akan memunculkan rasa sosial yang tinggi untuk melakukan kewajiban dan memanfaatkan segala potensi yang ada pada dirinya. Suatu kemandirian merupakan kemampuan orang untuk mengoptimalkan diri dalam kebersamaan dengan orang lain. Ini berarti bahwa kemandirian itu harus diawali dengan kegiatan belajar dan mengikuti fase-fase perkembangan sehingga dapat dimanfaatkan potensi diri untuk memecahkan masalah. Belajar dan bekerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan, artinya orang dewasa belajar yang dipelajarinya itu akan menarik bila mana erat dengan lapangan kehidupan atau pekerjaan.

Kemandirian lebih luas dan menyangkut seluruh aspek kehidupan yang dapat diamati secara fisik, mental, sosial dan segi lain yang tumbuh dan berkembang secara bertahap. Adapun ciri dari kemandirian itu sendiri yaitu sebagai berikut:

a. Memiliki Rasa Tanggungjawab

Yang dimaksud dengan memiliki rasa tanggungjawab disini adalah ada atau timbulnya rasa dan kemauan, serta kemampuan dari individu untuk melakukan kewajiban dan memanfaatkan hak hidupnya secara sah dan wajar. Karena itu tanggungjawab tersebut berkaitan aturan-aturan atau normanorma idup yang berlaku dan dipegang teguh oleh suatu kelompok masyarakat. Bila dikaitkan dengan fokus penelitian tentang dampak dari pelatihan ini diharapkan peserta

pelatihan *life skills* ini dapat memiliki semangat baru dalam berusaha mencari sumber penghidupan.

b. Tidak Bergantung Pada Orang Lain

Pada dasarnya setiap individu memiliki hak yang merupakan hak dasar dan relatif terbebas dari gangguan orang lain, serta dapat dipertahankan secara mutlak karena memiliki kekuatan hukum yang jelas. Individu yang memiliki sikap mandiri sudah pasti tidak akan memanfaatkan hak orang lain untuk dijadikan hak dirinya/saudaranya dan tidak akan hidup di tengah-tengah hak orang lain. Berdasarkan ciri-ciri yang kedua ini dapat dikatakan bahwa individu yang mandiri tidak akan merepotkan orang lain baik dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, maupun dalam bidang pemenuhan hidup yang lainnya.

Karena itu individu yang mandiri menganggap bahwa bantuan orang lain tidak akan dijadikan sandaran tetapi hanya sekedar pelengkap dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Salim (1981, hlm.14) sebagai berikut : “orang dewasa yang telah memiliki kematangan hidupnya tidak menggantungkan hidupnya pada orang lain dan tidak menggunakan hak orang lain untuk dijadikan sebagai fasilitas dirinya”.

a. Mampu Memenuhi Kebutuhan Pokok Minimal

Dalam konsep kemandirian bahwa kebutuhan minimal yang dimaksud adalah bukan saja kebutuhan ekonomi, akan tetapi mencakup semua kebutuhan baik yang bersifat jasmaniah maupun rohaniyah, seperti belajar diterima dalam lingkungan sosial, berbuat dan lain sebagainya.

b. Memiliki Etos Kerja yang Tinggi

Menurut ciri yang keempat ini, individu dapat dikatakan mandiri bila memiliki kemauan kerja yang baik dan tinggi. Hal ini ditandai oleh adanya keuletan dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi, memiliki prinsip keseimbangan kerja antara pemenuhan kebutuhan jasmani maupun rohaninya.

c. Disiplin dan Berani Mengambil Resiko

Salah satu ciri yang dimiliki oleh individu yang bersikap dan berperilaku mandiri adalah memiliki sikap yang konsisten dengan komitmen tentang

pekerjaan, asalkan pekerjaan tersebut dapat memberikan nilai manfaat baik bagi diri pribadinya maupun bagi masyarakat dan lingkungan disekitarnya. Karena individu yang mandiri adalah selalu melaksanakan sesuatu berdasarkan keyakinan dirinya dan bukanlah karena dorongan orang lain, dan yang lebih penting adalah bahwa orang yang mandiri tidak memiliki, rasa takut akan kegagalan dari usahanya. Karena rasa takut yang bercokol dalam diri individu akan sangat mempengaruhi tingkah terhadap kebebasan berfikir, sehingga akan berpengaruh pula terhadap sikap dan prilakunya.

J.H Tuloli (1991,hlm.3) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan jiwa individu adalah : “Materi pendidikan yang serasi dengan individualitas peserta didik, otoaktifitas dengan kegiatan belajar, keterlibatan mental fisik secara utuh dalam kegiatan belajar. Bimbingan yang tut wuri handayani dalam pembelajaran. Urusan dari berbagai pihak yang bertanggungjawab dalam tri pusat pendidikan”.

Pendidikan yang tidak serasi dengan kebutuhan warga belajar akan sulit melahirkan jiwa yang mandiri karena mereka belajar bukan disebabkan oleh dorongan minat dan kebutuhan, sehingga aktifitas pembelajaran tidak akan berkembang, akibatnya perhatian warga belajar tidak utuh/tidak sepenuhnya pada materi pembelajaran. Lebih lanjut bahwa yang melatar belakangi pemahaman jiwa mandiri adalah: “pendidikan penguasaan ilmu-ilmu penunjang kependidikan, kesadaran dan tanggungjawab, membina etos kerja, rasa pengabdian dari pembina”.

3. Tingkatan atau Tahapan Kemandirian

Semua individu atau seseorang dari waktu ke waktu berkembang menuju ketitik kedewasaan atau kematangan. Ciri pokok kepribadian yang dewasa dan matang adalah mandiri. Mandiri menurut kamus besar Bahasa Indonesia dalam keadaan berdiri sendiri, tidak bergantung kepada rang lain. Adapun tahapan dan tingkatan kemandirian dalam Megaton dan Tirmizi (2012, hlm.6-7), yaitu sebagai berikut:

a. Kemandirian secara emosional

Ciri yang menonjol pada kedewasaan seseorang adalah kemandirian emosionalnya. Satu demi satu ia melepas ketergantungan jiwanya dari orang tua.

Kesehariannya mulai ada ruang-ruang untuk jaga jarak dari orang tua. Ia semakin bisa mengatur dan mengelola diri secara emosi, pola pikir, pola bicara dan pola tindakannya secara terukur.

Kemandirian secara emosional tidak hanya kepada orang tua, kemandirian emosional juga dilakukan terhadap semua pihak luar seperti; teman sebaya, guru, kakak dan orang dewasa lainnya.

b. Kemandirian secara psikososial

Karakteristik pokok remaja adalah meluaskan interaksi sosialnya, kualitas dan intensitas pergaulannya meningkat. Remaja yang kedewasaannya matang akan berkembang pola kemandirian sosialnya. Mereka semakin mampu mengatur aktivitas pergaulan sosialnya. Kapan saatnya bergaul dan sejauh mana intensitas pergaulannya. Nilai-nilai dan prinsip hidupnya tidak lebur atau hanyut ditelan arus sosialnya.

c. Kemandirian secara intelektual

Kemandirian berpikir seseorang akan memperkokoh integritas kepribadiannya. Ia semakin mampu berinisiatif. Ide dan gagasannya melengkapi daya nalarnya. Kemampuan berpikir kritis analitis dan berpikir kreatifnya terus berkembang sebanding dengan perkembangan aspek lainnya. Ciri lain kemandirian berpikir adalah adanya kemauan untuk belajar dengan komitmen dari dalam diri.

d. Kemandirian secara ekonomi

Meskipun remaja atau menginjak pemuda belum mandiri secara financial dalam arti belum mempunyai penghasilan sendiri, sikap kemandirian dalam mengelola keuangan sudah mulai tampak, mulai dari sikap bijaksana dalam mengalokasikan kebutuhan biaya studinya, mampu mendahulukan kebutuhan primer dan kebutuhan yang kurang perlu, akan menumbuhkan sikap-sikap dasar manajerial dan sikap entrepreneurship.

e. Kemandirian secara spiritual

Memiliki kematangan perkembangan dalam pembentukan sikap dan kebiasaan beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa. Nilai-nilai agama telah dipahami sejak dini.

4. Kemandirian Untuk Meningkatkan Kesejahteraan

Menjadi pribadi yang mandiri harus dimulai dari diri sendiri sejak usia dini, Setiap individu akan bersikap mandiri dalam menghadapi dalam menghadapi berbagai situasi lingkungan dan perubahan-perubahannya. Dengan kemandiriannya, sebagian dapat memilih jalan hidupnya untuk berkembang lebih mantap. Keuntungan dari sikap mandiri adalah tumbuhnya rasa percaya diri. Orang yang percaya diri bisa melakukan pekerjaannya jauh lebih baik banyak dari pada mereka yang yang renda diri. Mereka mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan.

Untuk memiliki watak kemandirian tidak dapat diperoleh secara lisan. Semua membutuhkan proses. Kemandirian merupakan sikap individu yang diperoleh selama perkembangan hidupnya. Oleh karena itu, pembentukan kemandirian mencakup dua aspek, yaitu kepribadian dan lingkungan menurut Waluyo (2008, hlm.225) sebagai berikut :

1) Aspek Kepribadian

Aspek kepribadian adalah aspek yang terkait dengan waktu atau karakter seseorang. Dalam hal ini sifat atau karakter orang yang mandiri adalah:

1. Memiliki hasrat bersaing (kompetisi) untuk maju demi kebaikan diri dan lingkungan.
2. Berani ngambil keputusan.
3. Memiliki inisiatif dalam memecahkan masalah.
4. Percaya diri.
5. Memiliki rasa tanggung jawab.

2) Aspek Lingkungan

Faktor lingkungan, meliputi lingkungan rumah maupun masyarakat sekitar. Seseorang yang tidak dibiasakan hidup mandiri pasti akan sulit tumbuh

menjadi mandiri. Dari hal-hal kecil bersifat keseharian inilah sifat mandiri bisa dipupuk serta dikembangkan. Orang-orang yang mandiri tidak tergantung pada ketersediaan lapangan pekerjaan. Mereka akan berinisiatif untuk memulai sebuah usaha dengan modal dan kemampuan yang dimilikinya.