

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan teoritis

1. Motif

a. Pengertian

Motif, atau dalam bahasa Inggris “*motive*” berasal dari kata *movere* atau *motion*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. dalam psikologis, istilah motif erat hubungannya dengan “gerak”, yaitu gerakan yang dilakukan oleh manusia atau disebut juga perbuatan atau perilaku dalam Sarlinto (2009:137).

Sherif & Sherif dalam Alex Sobur (2006:267) menyebutkan

Motif sebagai suatu istilah generik yang meliputi semua faktor internal yang mengarah pada berbagai jenis perilaku yang bertujuan, semua pengaruh internal, seperti kebutuhan (*needs*) yang berasal dari fungsi-fungsi organisme, dorongan dan keinginan, aspirasi dan selera sosial, yang bersumber dari fungsi-fungsi tersebut.

Selain itu pendapat lain juga dikatakan oleh Giddens dalam Alex Sobur yang mengartikan motif sebagai impuls atau dorongan yang memberi energi pada tindakan manusia sepanjang lintasan kognitif/perilaku kearah pemuasan kebutuhan. Menurut Giddens dalam Alex Sobur (2006:267), motif tidak harus dipersepsikan secara sadar. Ia lebih merupakan suatu “keadaan perasaan”. Secara singkat, Nasution dalam Alex Sobur (2006:267), menjelaskan bahwa motif adalah segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

R.S Woodworth dalam Alex Sobur (2006:267) mengartikan motif sebagai suatu yang dapat menyebabkan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (berbuat sesuatu) dan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Harlod Koonts, dkk (1980:632) dalam buku management, mengutip pendapat Barelson dan Stainer, mengemukakan bahwa motif adalah sesuatu keadaan dari dalam yang memberikekuatan, yang menggiatkan, yang menggerakkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan-tujuan.

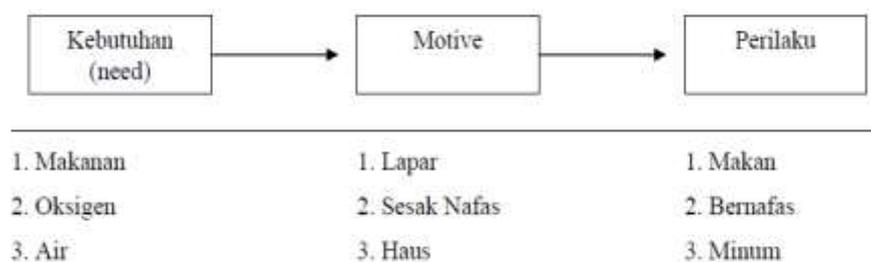
Motif adalah suatu kontruksi yang potensial dan laten yang dibentuk oleh pengalaman-pengalaman, yang secara relatif dapat bertahan meskipun kemungkinan berubah masih ada, dan berfungsi menggerakkan serta mengarahkan perilaku ke tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari sesuatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan, motif juga merupakan alasan seseorang berbuat sesuatu, melakukan tindakan, atau bersikap tertentu. Motif merupakan suatu pengertian yang mencakupi semua penggerak, alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Semua tingkah laku manusia pada hakikatnya mempunyai motif. Tingkah laku uga disebut tingkah laku secara refleks dan berlangsung secara otomatis dan mempunyai maksud-maksud tertentu walaupun maksud itu tidak senantiasa sadar bagi manusia.

Motif timbul karena adanya kebutuhan/*need*. Kebutuhan kebutuhan dapat diartikan sebagai:

- 1) Satu kekurangan universal dikalangan umat manusia dan musnah bila kekurangan itu tidak tercukupi.
- 2) Satu kekurangan universal dikalangan umat manusia yang dapat membantu dan membawa kebahagiaan pada manusia bila kekurangan itu terpenuhi, walaupun hal itu tidaklah esensial terhadap kelangsungan hidup manusia.
- 3) Sebuah kekurangan yang dapat dipenuhi secara wajar dengan berbagai benda lainnya apabila ada benda khusus yang diinginkan tidak dapat diperoleh.
- 4) Sifat taraf kebutuhan.

Kebutuhan (*need*) dapat dipandang sebagai kekurangan adanya sesuatu, dan ini menuntut segera pemenuhannya, untuk segera mendapatkan keseimbangan. Situasi kekurangan ini berfungsi sebagai suatu kekuatan atau dorongan alasan, yang menyebabkan seseorang bertindak untuk memenuhi kebutuhan. Sehingga kalau digambarkan prosesnya sebagai berikut:



Gambar 2.1 Sifat Taraf Kebutuhan Maslow

Seperti telah disebut dimuka, kebutuhan dan motif tidak bisa diamati, yang nampak atau yang bisa diamati adalah perilakunya. Dari bentuk-bentuk perbuatan yang serupa kita simpulkan adanya kebutuhan dari motif itu. Selain pengamatan terhadap tingkah laku individu ada jalan lain untuk mengetahui atau meyakini adanya kebutuhan dan motif ialah dengan mengetahui pengalaman pribadi. Misalnya: seorang perokok pernah mengalami bagaimana kuatnya keinginan untuk mencari rokok apabila sudah lama tidak merokok, sehingga ia dapat membayangkan apabila hal tersebut menimpa orang lain.

Wood Worth dan Marquis dalam bukunya *Psychology* (1962) membedakan motif atas:

1) Motif yang tergantung pada keadaan dalam jasmani.

Motif ini merupakan kebutuhan organik. Misalnya: makan, minum.

2) Motif yang tergantung hubungan individu dengan lingkungan.

Motif ini dibedakan menjadi:

a) *Emergency motive*/ motif darurat. Ini adalah motif yang membutuhkan tindakan segera karena keadaan sekitarnya menuntut demikian. Misalnya: motif untuk melepaskan diri dari bahaya, melindungi matanya dan sebagainya

b) *Objektif motive*/ motif objektif motif yang berhubungan langsung dengan lingkungan baik berupa individu maupun benda. Misalnya: penghargaan, memiliki mobil, memiliki rumah bagus dan sebagainya.

Teevan dan Smith (1964) dalam Sarlito (2002:43) menggolongkan motif atau dasar perkembangannya menjadi dua kelompok yaitu:

- 1) Motif primer kebutuhan *motive (need)* perilaku adalah motif yang timbulnya berdasarkan proses kimiawi fisiologik dan diperoleh dengan tidak dipelajari. Contohnya: haus dan lapar.
- 2) Motif sekunder adalah motif yang timbulnya tidak secara langsung berdasarkan proses kimiawi psikologik dan umumnya diperoleh dari proses belajar baik melalui pengalaman maupun lingkungan.

Menurut M. Sherif & C.W. Sherif dalam Sarlito (2002:45) berdasarkan asalnya ada dua jenis motif:

- 1) Motif Biogenetis

Motif biogenetis merupakan motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme orang demi kelanjutan kehidupannya secara biologis. Motif biogenetis ini bercorak universal dan kurang terikat dengan lingkungan kebudayaannya tempat manusia itu kebetulan berada dan berkembang, motif biogenetis ini adalah asli di dalam diri dan berkembang dengan sendirinya.

- 2) Motif Sosiogenetis

Motif sosiogenetis adalah motif-motif yang dipelajari orang dan berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang itu berada dan berkembang. Motif sosiogenetis tidak berkembang dengan sendirinya tetapi berdasarkan interaksi sosial dengan orang-orang atau hasil kebudayaan orang. Macam motif sosiogenetis banyak sekali dan

berbeda-beda sesuai dengan perbedaan-perbedaan yang terdapat di antara berbagai corak kebudayaan di dunia.

Dari dua macam jenis motif di atas, dalam bukunya Alex Sobur (2003:298) menjelaskan bahwa motif dibagi menjadi tiga yaitu Motif Biogenetis, Motif Sosiogenetis, dan Motif Teogenetis.

3) Motif Teogenetis

Motif teogenetis adalah motif-motif yang berasal dari interaksi antara manusia dengan Tuhan seperti yang terwujud dalam ibadahnya dan dalam kehidupannya sehari-hari dimana ia berusaha merealisasikan norma-norma agamanya. Sementara itu, manusia memerlukan interaksi dengan Tuhan untuk dapat menyadari akan tugasnya sebagai manusia yang berketuhanan di dalam masyarakat yang heterogen.

Motif-motif manusia dapat bekerja secara sadar, dan juga secara tidak sadar bagi diri manusia, kegiatan-kegiatan yang biasa kita lakukan sehari-hari juga mempunyai motif-motifnya tersendiri, kita menyetel weker (jam) kita pagi-pagi dengan motif untuk melakukan sesuatu pekerjaan sebelum kita masuk kantor. Suatu contoh: apabila seseorang sedang makan siang dirumah tiba-tiba dengan tidak berkata apa-apa meletakkan sendok-garpuhnya, lompat dari kursi, dan lari ke luar, maka sukar sekali tingkah laku ini dipahami apabila kita tidak mengetahui motif-motifnya untuk berbuat demikian sehingga kita menganggapnya aneh, tidak sosial, atau apapun, dalam hal ini

mungkin dorongannya adalah bahwa orang tersebut ketika menengok ke luar jendela melihat seseorang lewat di jalan yang kemarin membawa lari uang pinjaman yang sangat ia perlukan pada saat itu.

Gardner Lindzey, Calvin S. Hall dan Richard F. Thompson dalam bukunya *Psychology* (1975:339) mengklasifikasikan motif ke dalam dua hal yaitu:

1) *Drives (needs)*

Drive adalah yang mendorong untuk bertindak. *Drives* yang merupakan proses organik internal disebut *drives primer* atau *drives* yang tidak dipelajari. Misalnya: lapar dan haus. *Drives* yang lain diperoleh melalui belajar. Misalnya: persaingan.

2) *Incentives.*

Incentives adalah benda atau situasi (keadaan) yang berbeda di dalam lingkungan sekitar kita yang merangsang tingkah laku. *Incentives* ini merupakan penyebab individu untuk bertindak.

Antara *drive* dan *incentives* pada dasarnya merupakan dua sisi dari mata uang logam. Lapar menyebabkan kita bertindak untuk mendapatkan makanan, dan makanan yang kita dapatkan mengundang kita untuk memakannya, bila kita tidak lapar maka makanan tidak memiliki nilai *incentives*, tetapi *incentives* juga dapat menimbulkan kita untuk bertindak tanpa ada hadirnya *drives*. Misalnya: mungkin kita tidak lapar, tetapi melihat mie goreng terhidang di atas meja merangsang nafsu makan kita. *Drives primer* memenuhi kebutuhan

untuk kelangsungan hidup dan kesehatan dengan jalan memenuhi kebutuhan psikisnya.

Drives yang dipelajari memenuhi kebutuhan untuk kelangsungan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya. Misalnya: kebutuhan untuk "disetujui" merupakan *drives* yang dipelajari karena diperolehnya melalui persetujuan orang lain, yaitu bisa orang luar, guru atau temannya. Penguat (*reinforcer*) yang digunakan untuk timbulnya *drives* pada seseorang ini adalah *incentives* yang berpengaruh terhadap semangat seseorang untuk bertindak, *incentives* ini dapat positif dapat pula negatif, *incentives* yang positif adalah hadiah, *incentives* yang negatif adalah hukuman.

b. Keterkaitan Motif dan Motivasi

Motif dan motivasi mempunyai hubungan yang erat dan tidak dapat dipisahkan, menurut Hamzah B. Uno (2008:3) istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

M. Ngalim purwanto (1990:60) berpendapat bahwa motif adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau bertindak melakukan sesuatu. Menurut Rochman Natawijaya (1980: 78), motif adalah setiap kondisi atau keadaan seseorang atau suatu organisme yang menyebabkan atau

kesiapannya untuk memulai atau melanjutkan suatu serangkaian tingkah laku atau perbuatan.

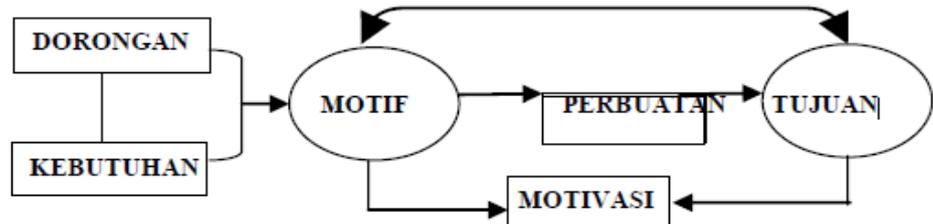
Sudibyo Setyobroto (1989: 24) memperjelas bahwa motif adalah sumber penggerak dan pendorong tingkah laku individu untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motif mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap tindakan atau perbuatan manusia yang dapat diartikan sebagai latar belakang dari tingkah laku manusia itu sendiri.

Motif merupakan suatu keadaan tertentu pada diri manusia yang mengakibatkan manusia itu bertingkah laku untuk mempunyai tujuan. Motivasi adalah “pendorong”; suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar seseorang tersebut tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu, dalam Ngalim Purwanto, 1990:71).

Menurut McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:173) motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya efektif dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, (Hamzah B. Uno, 2008:3).

Menurut Rochman Natawidjaja (1980: 79), motivasi ialah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah

laku yang mengatur tingkahlaku atau perbuatan untuk memuaskan kebutuhan atau menjadi tujuan. Dengan batasan-batasan dan pengertian di atas, maka rumus perbuatan tersebut dapat dilukiskan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Rumus Perbuatan, (Rochman Natawidjaja, 1980:79)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan sehingga tercapai suatu kebutuhan yang diinginkan.

2. Berwirausaha

a. Pengertian

Sampai sekarang belum ada terminologi yang persis sama tentang kewirausahaan (*Enterprenership*) akan tetapi pada umumnya memiliki haikat yang hampir sama, seperti yang dikemukakan oleh Drucker (1994) yang dikutip oleh Indrakentja (2003) dalam Mustofa Kamil (2012:118) bahwa kewirausahaan akan tampak menjadi sifat, watak, dan ciri-ciri yang melekat pada seseorang yang mempunyai kemauan keras untuk mewujudkan gagasan inofatif ke dalam dunia usaha yang nyata dan dapat mengembangkannya.

Lebih lanjut Drucker (1994) dalam Mustofa Kamil (2012:118) mengemukakan bahwa kewirausahaan adalah “*ability to create the new different*”, kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, suatu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Kewirausahaan sering diartikan sama dengan entrepreneurship dalam bidang usaha. Oleh karena itu “.... entrepreneurship diartikan sebagai prinsip atau kemampuan wirausaha” (Soejono, 1993; Meredith 1996; Marzuki 1997) dalam Mustofa Kamil (2012:180)

Secara lebih rinci Byaragve (1994) seperti dikutip Alma (2005) dalam Mustofa Kamil (2012:118) mengartikan entrepreneur “... *as the person who destroys the existing economic order by introducing new product and services, by creating new forms of organization, or by exploiting new raw materials*”. Pada intinya entrepreneur atau kewirausahaan diartikan sebagai orang yang mengganti tatanan ekonomi dengan mengenalkan hasil dan layanan, menciptakan bentuk organisasi baru atau menggali bahan-bahan mentah yang baru.

Zimmerer (1996) dalam Mustofa Kamil (2012:119) mendefinisikan kewirausahaan adalah “*Applying Creativity and innovation to solve the problems and to exploit opportunities that people face everyday*” kewirausahaan adalah penerapan kreatifitas dan keinovasian untuk memecahkan permasalahan dan upaya memanfaatkan peluang yang dihadapi setiap hari. Dengan demikian kewirausahaan adalah gabungan dari kreatifitas, keinovasian, dan keberanian menghadapi

resiko yang dilakukan dengan cara kerja keras untuk membantu dan memelihara usaha baru.

Kewirausahaan adalah padanan dari *entrepreneurship* dalam bahasa inggris, *unternehmer* dalam bahasa jerman *ondernemen*, dalam bahasa belanda, sedangkan di indonesia di sebut kewirausahaan. Kata *entrepreneur* berasal dari bahasa perancis, yaitu *entrepende* yang berarti petualang, pengambil resiko, kontraktor, pengusaha (orang yang mengusahakan suatu pekerjaan tertentu) dan pencipta yang menjual hasil ciptanya . istilah ini diawali oleh Richard Cantillon (1755) dalam Hendro (2011:29) , yaitu *Entrepreneur is an innovator and developing something unique aand new.*

Menurut Peggy A. Lambing & Charles R. Keuhl (1999) dalam Hendro (2011:30) kewirausahaan adalah suatu usaha yang kreatif yang membangun suatu value dari yang belum ada menjadi ada dan bisa dinikati oleh bnayak orang, Katanya, setiap Wirausaha (enterpreneur) yang sukses memiliki empat unsur pokok, yaitu :

- 1) Kemampuan (hubungannya dengan *IQ* dan *Skill*) dalam membaca peluang, berinovasi, mengelola, menjual
- 2) Keberanian (hubungan dengan *EQ* dan mental) salam mengatasi ketakutannya , mengendalikan resiko, untuk keluar dari zona kenyamanan

- 3) Keteguhan hati (hubungannya dengan motivasi diri) persistence (ulet), pantang menyerah, determinasi (teguh akan keyakinanya), kekuatan pikiran (*power pof mind*)
- 4) Kreatifitas yang menelurkan sebuah inspirasi sebagai cikal bakal ide untuk menemukan peluang berdasarkan intuisi (hubungannya dengan *experience*)

Pengertian wirausaha secara umum adalah seorang yang berani berusaha secara mandiri dengan mengerahkan segala sumber daya dan upaya meliputi kepandaian mengenali produk baru, menentukan cara produksi baru, menyusun operasi untuk menciptakan sebuah peluang usaha, pengadaan produk baru, memasarkannya, serta mengatur permodalan operasinya untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai lebih tinggi, dengan segala resiko yang akan dihadapinya. Ciri- ciri manusia berwirausaha yakni

- 1) Memiliki moral yang tinggi
 - 2) Memiliki sikap mental wiraswasta
 - 3) Memiliki kepekaan terhadap lingkungan
 - 4) Memiliki keterampilan wiraswasta
- b. Tujuan kewirausahaan
- 1) Mewujudkan gagasan inovatif seseorang dalam bidang usaha.
 - 2) Menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dalam bidang usaha

- 3) Mengganti tatanan ekonomi dengan mengenalkan produk, layanan, penciptaan pengelolaan, dan mengali bahanbahan mentah baru dalam usaha.
- 4) Suatu proses untuk mengerjakan sesuatu yang baru
- 5) Menciptakan inovasi dan kreativitas untuk memecahkan masalah-masalah dalam bidang usaha .
- 6) Mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang dalam bidang usaha
- 7) Menemukan cara-cara berfikir yang baru dan melakukannya dengan cara-cara tersebut dalam bidang usaha.
- 8) Mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang dalam bidang usaha.
- 9) Menemukan cara-cara berpikir yang baru dan melakukannya dengan cara-cara tersebut dalam bidang usaha.

Tujuan diatas, sejalan dengan pendapat Alma (2005) dalam Mustofa Kamil (2012:120) yang menyatakan tujuan kewirausahaan adalah “menciptakan kesejahteraan untuk rang lain dengan mengemukakan ara-cara baru untuk menggunakan resorcu, mengurangi pemborosan, dan karena itu dalam tujuan itu terkandung simpul-simpul yang berhubungan dengan konsep baru, pengelolaan,

penciptaan, kemakmuran, dan pengurangan resiko, serta memanfaatkan kemampuan berusaha.

c. Karakteristik kewirausahaan

Kewirausahaan adalah kegiatan yang menuntut karakteristik tertentu dari pelakunya dan kegiatan untuk melakukan usaha tersebut. Oleh karena itu, Clelland (1961) seperti dikutip Suryana (2001) dalam Mustofa Kamil (2012:122) mengemukakan bahwa karakteristik wirausaha adalah :

- 1) Keterampilan mengambil keputusan dan mengambil resiko yang moderat, dan bukan atas dasar kebutuhan belaka.
- 2) Bersifat energik, khususnya dalam bentuk berbagai kegiatan inovatif.
- 3) Tanggung jawab individual.
- 4) Mengetahui hasil-hasil dari berbagai keputusan yang diambilnya dengan tolak ukur satuan uang sebagai indikator keberhasilan.
- 5) Mampu mengantisipasi berbagai kemungkinan di masa datang.
- 6) Memiliki kemampuan berorganisasi, yaitu seseorang wirausaha memiliki kemampuan keterampilan, kepemimpinan, dan managerial.

Senada dengan pendapat di atas dikemukakan oleh Hawkins dan Peter (1986) yang dikutip oleh Suryana (2001) dalam Mustofa Kamil (2012:122) bahwa karakteristik wirausaha adalah sebagai berikut :

- 1) Kepribadian, aspek ini bisa diamati dari segi kreativitas, disiplin diri, kepercayaan diri, keberanian menghadapi risiko, memiliki dorongan dan kemauan yang kuat.

- 2) Kemampuan hubungan, operasionalnya dapat dilihat dari indikator, komunikasi dan hubungan antra personal, kepemimpinan, dan manajemen.
- 3) Pemasaran, meliputi kemampuan dalam menentukan produk dan harga, periklanan, dan promosi.
- 4) Keahlian dalam mengatur, operasionalnya diwujudkan dalam bentuk penentuan tujuan, perencanaan dan penjadwalan, serta pengaturan pribadi.
- 5) Keuangan, indikatornya adalah sikap terhadap uang dan cara mengatur uang.

Alma (2005) dalam Mustofa Kamil (2012:123) menegaskan karakteristik wirausaha dihubungkan dengan watak yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Karakter Wirausaha Mustofa Kamil (2012:123)

No	Ciri-ciri	Watak
1	Percaya Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan/keyakinan (keteguhan) • Ketidaktergantungan, kepribadian mantap • Optimisme
2	Berorientasi Tugas dan Hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan atau hasu akan prestasi • Berorientasi laba atau hasil • Tekun dan tabah • Tekad, kerja keras, motivasi • Energik

		<ul style="list-style-type: none"> • Penuh inisiatif
3	Pengambilan Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengambil risiko • Suka pada tantangan
4	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu memimpin • Dapat bergaul dengan orang lain • Menanggapi saran dan kritik
5	Keorsinilan	<ul style="list-style-type: none"> • Inovatif (pembaharu) • Kreatif • Fleksibel • Banyak sumber • Serba bisa • Mengetahui banyak
6	Berorientasi ke Masa Depan	<ul style="list-style-type: none"> • Pandangan ke depan • Perseptif

d. Manfaat Berwirausaha

- 1) Memberikan bantuan kepada orang lain sesuai dengan kemampuannya
- 2) Menambah daya tampung tenaga kerja, sehingga dapat mengurangi pengangguran
- 3) Memberi contoh bagaimana harus bekerja keras, tekun, tetapi tidak melupakan perintah agama
- 4) menjadi contoh bagi anggota masyarakat yang pribadi yang patut diteladani
- 5) sebagai generator pembangunan lingkungan, pribadi, distribusi, pemeliharaan, lingkungan dan kesejahteraan
- 6) Berusaha mendidik masyarakat agar hidup decara efisien, ekonomis, tidak berfoya-foya

3. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Isitilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris, secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*” yang berarti: 1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching dan practic*) 2) menjadi berkembang dalam arah yang dikehendai (*cause to grow in required direction*), 3) persiapan (*prepartion*), dan 4) praktik (*practic*).

Edwin B. Flippo (1971) dalam Mustofa Kamil (2012:3) mengemukakan bahwa: “*Training is the act of creating the knowlage and skill of an employee for doing a particular job*” (pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu).

Menurut Michael J. Jucius (1972) dalam Mustofa Kamil (2012:3) mengemukakan “*The term training is used to indicate any process bay wich the aptitudes, skills, and abilities of employes to perform specipic jobs are in creased*” (istilah latihan yang dipergunakan di sini adalah untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-perkerjaan tertentu).

Dalam kedua pengertian di atas tampak pelatihan dilihat dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dalam kenyataan,

pelatihan sebenarnya tidak harus selalu dalam kaitan dengan pekerjaan, atau tidak selalu diperuntukkan bagi pegawai.

Simamora (1995) dalam Mustofa Kamil (2012:4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Sementara dalam Instruksi Presiden N0. 15 tahun 1974, 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 daripada teori.

Menurut Mangkunegara (2009: 50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas tertentu.

Walaupun para praktisi dan akademisi memiliki pandangan yang cukup jelas tentang pelatihan, namun tidak demikian halnya dengan masyarakat umum. Misalnya saja, walaupun sebagian besar masyarakat memiliki pemahaman yang cukup tentang istilah “pendidikan” yang diasosiasikan dengan sekolah, akademi, universitas, ataupun institusi pendidikan lainnya, namun tidak dapat dikatakan mereka juga memiliki pemahaman yang cukup tentang

penelitian. Penelitian baru-baru ini terhadap masalah tersebut di Inggris sampai pada kesimpulan berikut ini.

- 1) Masyarakat umumnya menggunakan istilah pelatihan untuk mengacu pada seperangkat kegiatan-kegiatan yang lebih sempit dibandingkan kegiatan-kegiatan yang dipahami sebagai pelatihan untuk suatu profesi tertentu.
- 2) Bagi sebagian masyarakat pelatihan dilaksanakan di kursus-kursus formal.
- 3) Para penguasa memiliki definisi yang lebih sempit tentang pelatihan dibandingkan dengan para pekerja.
- 4) Kegiatan-kegiatan yang termasuk bagian dari definisi pelatihan anak sangat beragam di setiap kelompok masyarakat.
- 5) Kegiatan-kegiatan yang muncul atas inisiatif sendiri dan atau swadaya sedikit tidak mungkin.
- 6) Bagi sebagian besar masyarakat pelatihan berkaitan dengan erat dengan vokasional.
- 7) Bagi sebagian besar masyarakat, terdapat batasan yang tidak begitu jelas antara pelatihan dan pendidikan.

b. Tujuan pelatihan

Tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

- 1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

- 2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan
- 3) *untuk mengembangkan sikap*, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Sedangkan komponen-komponen pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2005:51) terdiri dari :

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat di ukur
- 2) Para pelatih harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional)
- 3) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai
- 4) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Mangkunegara (2005:52) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi : (1) mengidentifikasi

kebutuhan pelatihan / *need assesment*; (2) menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan; (3) menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya; (4) menetapkan metode pelatihan; (5) mengadakan percobaan (try out) dan revisi; dan (6) mengimplementasikan dan mengevaluasi.

c. Strategi Pelatihan

Salah satu faktor yang ikut menentukan efektifitas pelaksanaan program pelatihan adalah dengan ketepatan penggunaan strategi atau tehnik pelaksanaan pelatihan. Akan tetapi, pemilihan strategi bukan pekerjaan yang mudah karena tidak ada strategi yang tepat untuk berbagai situasi. Penggunaan strategi pilohan tergantung waktu, tempat, bahan dan peserta pelatihan, dalam pelaksanaan pelatihan perlu diperhatikan hubungan antara pelatih dan peserta pelatihan, hubungan diantara keduanya dapat berupa hubungan interaktif, proaktif, dan reaktif. Hubungan interaktif menunjukkan kerjasama yang harmonis antara pelatih dan peserta, hubungan proaktif menunjukkan kerjasama pelatih yang lebih berinisiatif, dan hubungan reaktif menunjukkan peserta lebih responsif.

Keberhasilam pelatihan ditentukan oleh berbagai komponen, antara lain pelatih, peserta pelatihan, bahan, starategi, media dan kondisi pelatihan. Oleh karena itu pelatih harus berwatak :

- 1) Jujur dan amanah
- 2) Komitmen dalam ucapan dan tindakan

- 3) Adil dan egalier
- 4) Santun dan rendah hati
- 5) Menciptakan nuansa keakraban
- 6) Sabar
- 7) Tidak egois
- 8) Bijaksana dalam menuturkan keburukan
- 9) Mengucapkan salam sebelum dan sesudah pelatihan.

Didalam pelaksanaan pelatihan dapat memanfaatkan beberapa strategi antara lain :

- 1) Mengkondisikan kesiapan peserta didik
- 2) Memanfaatkan media audio visual
- 3) Praktik
- 4) Menyajikan bahan secara proposional
- 5) Diakog dan rasionalisasi
- 6) Bercerita
- 7) Perumpamaan, sketsa, dan gambar
- 8) Antusiasme
- 9) Gerak tubuh
- 10) Argumentasi
- 11) Memancig kreatifitas
- 12) Pegulangan
- 13) Pemetaan
- 14) Mendorong kreatifitas

- 15) Memberi jawaban lebih
- 16) Menjelaskan ulang jawaban peserta didik
- 17) Sportif dalam menjawab

Manajemen atau pengelolaan pelatihan merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran berupa kegiatan yang memahirkan. Sebagai suatu proses, manajemen pelatihan berdampingan dengan tiga aktifitas yakni : perencanaan ,pelaksanaan, evaluasi, ketiga komponen tersebut dapat dijabarkan kedalam sepuluh langkah kegiatan, yang disebut “pendekatan pelatihan sistematis”. Mengelola pelatihan (*managing training*) tidak ada bedanya dengan mengelola proyek yang sudah kita kenal selama ini. Pada umumnya daur manajemen pelatihan mengacu ke analisis, mendesain, mengembangkan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi. Keberhasilan pelatihan ditentukan oleh berbagai komponen antarlain; pelatih, peserta pelatihan, bahan, media, strategi, dan kondisi pelatihan, pelatih terasuk penentu keberhasilan.

d. Prinsip-prinsip pelatihan

Karena pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip-prinsip pelatihanpun dikembangkan dari prinsip-prinsip pembelajaran. Prinsip-prinsip umum agar pelatihan berhasil adalah sebagai berikut ;

1) Prinsip perbedaan individu

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

2) Prinsip motivasi

Agar peserta pelatihan belajar dengan giat perlu adanya motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, kenaikan pangkat, atau jabatan dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup. Dengan begitu pelatihan dapat dirasakan bermakna oleh peserta pelatihan

3) Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Efektifitas program pelatihan bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. Karena itu perlu adanya pelatihan untuk pelatih. Selain itu pemilihan dan pelatihan para pelatih dapat menjadi motivasi tambahan bagi peserta pelatihan

4) Prinsip belajar

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

5) Prinsip partisipasi aktif

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

6) Prinsip fokus pada batasan materi

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

7) Prinsip diagnosis dan koreksi

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

8) Prinsip pembagian waktu, pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat

9) Prinsip keseriusan

Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sampingan yang bisa dilakukan dengan seenaknya

10) Prinsip kerjasama

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

11) Prinsip metode pelatihan

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

12) Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata

Pekerjaan, jabatan atau kehidupan nyata dalam organisasi atau kehidupan kehidupan dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pelatihan.

e. Landasan Landasan Pelatihan

Terdapat landasan-landasan yang mengukuhkan eksistensi pelatihan.

Landasan-landasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1) Landasan Filosofis

Pelatihan merupakan wahana formal yang berperan sebagai instrumen yang menunjang pembangunan dalam mencapai masyarakat yang maju, tangguh, mandiri dan sejahtera berdasarkan nilai-nilai yang berlaku. Dengan demikian pelatih harus didasarkan pada sistem nilai yang diakui dan terarah pada penyediaan tenaga yang berkualifikasi agar mampu mengemban tugas dan melaksanakan peranannya dalam organisasi atau masyarakat.

2) Landasan Humanistik

Pelatihan didasarkan pada pandangan yang menitikberikan pada kebebasan, nilai-nilai, kebaikan, harga diri, dan kepribadian yang utuh. Diatas landasan ini maka proses pembelajaran pelatihan dicirikan oleh hal-hal berikut ;

- (1) Adanya pemberian tanggung jawab dan kebebasan bekerja kepada peserta .
- (2) Pelatih lebih banyak berperan sebagai narasumber, tidak mendominasi peserta
- (3) Belajar dilakukan oleh dan untuk dirisendiri
- (4) Ada keseimbangan antara tugas umum dan tugas khusus
- (5) Belajar tinggi
- (6) Evaluasi bersifat komperhensif

3) Landasan Psikologis

Dalam pandangan psikologi, karakteristik manusia dapat dijabarkan kedalam seperangkat tingkah laku. Empat pandangan psikologi yang mendasari pelatihan yaitu psikologi pelatihan, psikologi sibernetik, desain sitem, dan psikologi behavioristik. Psikologi pelatihan menitik beratkan pada analisis tuga dan rancangan pelatihan yang mencakup berbagai komponen yang kompleks, psikologi sibernistik memusatkan perhatian pada sitim balikan yang dinamis dan pengaturan sendiri kegiatan pelatihan, desain sitem mengutamakan analisis sistem pelatihan, psikologi behavioristik menkannkan pada demonstrasi dan pelatihan bertahap.

4) Landasan Sosiodemografis

Permasalahan peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial terkait dengan upaya penyediaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja, untuk itu pelatihan terintegrasi diperlukan guna

mempersiapkan tenaga-tenaga yang handal yang relevan dengan tuntutan lapangan kerja dan pembangunan

5) Landasan Kultural

Pelatihan yang terintegrasi yang berfungsi mengembangkan sumberdaya manusia merupakan bagian penting dari upaya membudayakan manusia.

f. Jenis-Jenis Pelatihan

Dale Yoder (1958) dalam Mustofa Kamil (2012:14) mengemukakan jenis-jenis pelatihan itu dengan memandangnya dari lima sudut yaitu :

- 1) Siapa yang dilatih (*who gets trained*) , artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa.
- 2) Bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*), artinya dengan metode apa ia dilatih.
- 3) Dimana ia dilatih (*where he gets trained*), artinya dimana pelatihan mengambil tempat.
- 4) Bilamana ia dilatih (*when he gets trained*), artinya kapan materi pelatihan diberikan.
- 5) Apasaja yang dibelajarkan kepadanya (*what he gets taught*), artinya materi pelatihan apa yang diberikan.

Sementara itu J.C Denyer (1973) dalam Mustofa Kamil (2012:15) yang melihat sudut siapa yang dilatih dalam konteks suatu organisasi, memedakan pelatihan atas empat macam , yaitu :

- 1) Pelatihan induksi (*induction training*), yaitu pelatihan perkenalan yang biasanya diberikan kepada pegawai baru dengan tidak memandang tingkatannya
- 2) Pelatihan kerja (*job training*), yaitu pelatihan yang diberikan kepada semua pegawai dengan maksud memberikan petunjuk khusus guna melaksanakan tugas tertentu
- 3) Pelatihan supervisor (*supervisory training*), yaitu pelatihan yang diberikan kepada supervisor atau pimpinan tingkat bawah
- 4) Pelatihan manajemen (*managemen training*), yaitu pelatihan yang diberikan kepada manajemen atau untuk pemegang jabatan manajemen
- 5) Pengembangan eksekutif (*executif development*), yaitu pelatihan untuk mengembangka dan meningkatkan kemampuan pejabat-pejabat pimpinan

Selain itu dalam instruksi presiden No 15 tahun 1974 dikenal 2 macam pelatihan dilihat dari tujuannya, yaitu pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan. Pelatihan keahlian adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan, sedangkan pelatihan kejuruan adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang umumnya bertaraf lebih rendah.

g. Manajemen Pelatihan

Dengan jenis dan berbagai karakteristik apapun, pada akhirnya pelatihan perlu dikelola, pengelolaan pelatihan secara tepat profesional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi, maupun masyarakat.

Pelatihan memang perlu diorganisasikan, oleh karena itu bisa dikenal adanya organizer atau panitia pelatihan, badan-badan pendidikan dan pelatihan, lembaga kursus, dan panitia-panitia yang dibentuk secara insidental, pada dasarnya adalah organizer pelatihan.

Sudjana (1996) dalam Mustofa Kamil (2012:17) mengembangkan sepuluh langkah pengelolaan pelatihan sebagai berikut :

1) Rekrutmen Peserta Pelatihan

Rekrutmen peserta pelatihan 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.

2) Identifikasi Kebutuhan Belajar, Sumber Belajar, Dan Kemungkinan Hambatan

Identifikasi kebutuhan belajar adalah kegiatan mencari, menemukan, mencatat, dan mengelola data tentang kebutuhan belajar yang diinginkan atau diharapkan oleh peserta pelatihan atau oleh organisasi, untuk dapat menemukan kebutuhan belajar ini dapat digunakan berbagai pendekatan. Kauffman (1972) dalam Mustofa Kamil (2012:17) mengemukakan tiga model pendekatan yakni pendekatan induktif, deduktif, dan campuran.

3) Menentukan dan Merumuskan Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang dirumuskan akan menuntun penyelenggaraan pelatihan dari awal sampai akhir kegiatan, dari pembuatan rencana pembelajaran sampai evaluasi hasil belajar, oleh karena itu perumusan tujuan harus dilakukan dengan cermat. Tujuan pelatihan secara umum berisi hal-hal yang harus dicapai oleh pelatihan, tujuan itu dijabarkan menjadi tujuan-tujuan yang lebih spesifik, untuk memudahkan penyelenggara, perumusan tujuan harus dirumuskan secara kongkreat dan jelas tentang apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut.

4) Menyusun Alat Evaluasi Awal dan Evaluasi Akhir

Evaluasi awal dimaksudkan untuk mengetahui “*entry behavioral level*” peserta pelatihan, selain agar penentuan materi dan metode pembelajaran dapat dilakukan dengan tepat,

penelusuran ini juga dimaksudkan untuk mengelompokkan dan menempatkan peserta pelatihan secara proposional. Evaluasi akhir dimaksudkan untuk mengukur tingkat penerimaan materi oleh peserta pelatihan, selain itu juga untuk mengetahui materi-materi yang perlu diperdalam dan diperbaiki.

5) 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. urutannya dari mulai pembukaan hingga penutupan, dalam menyusun urutan kegiatan ini faktor-faktor yang harus diperhatikan antara lain : peserta pelatihan, sumber belajar, waktu, fasilitas yang tersedia, bentuk pelatihan, bahan pelatihan.

6) 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 benar oleh pelatih. Selain itu pelatih juga harus memahami karakteristik peserta pelatihan dan kebutuhannya. Oleh karena itu, orientasi bagi pelatih sangat penting untuk dilakukan.

7) Melaksanakan evaluasi bagi peserta, evaluasi awal biasanya dilakukan dengan pretest dapat dilakukan secara lisan

8) Mengimplementasikan Pelatihan

Tahap ini merupakan inti dari kegiatan 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

9) Evaluasi Akhir

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui keberhasilan warga belajar, dengan kegiatan ini diharapkan diketahui daya serap dan penerimaan warga belajar terhadap berbagai materi yang telah disampaikan, dengan begitu penyelenggara dapat menentukan tindak lanjut yang harus dilakukan

10) Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi program pelatihan merupakan bagian kegiatan untuk menilai seluruh kegiatan dari awal sampai akhir, dan hasilnya menjadi masukan bagi pengembangan pelatihan selanjutnya, dalam kegiatan ini yang dinilai bukan hanya hasil, melainkan juga proses yang telah dilakukan, dengan demikian diperoleh gambaran yang menyeluruh dan objektif dari kegiatan yang telah dilakukan.

h. Hubungan Pelatihan Dengan Pendidikan

Istilah pelatihan biasa dihubungkan dengan pendidikan. Ini terutama karena secara konseptual pelatihan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Meskipun dengan demikian secara khusus pelatihan dapat dibedakan dari pendidikan, dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2005, dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

UNESCO mendefinisikan pendidikan sebagai “Proses belajar mengajar yang terorganisir dan terus menerus yang dirancang untuk mengkomunikasikan perpaduan pengetahuan, skill, dan pemahaman yang bernilai untuk seluruh aktivitas hidup” Jarvis (1990) dalam Mustofa Kamil (2012:4).

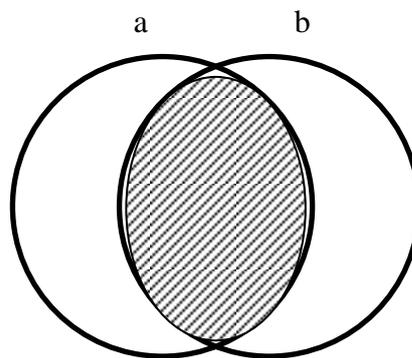
Sistem pendidikan dipandang sebagai perangkat negara, yang fungsinya untuk menciptakan masyarakat (pekerja) yang memiliki kualitas dan keterampilan yang dibutuhkan. Sehingga berdasarkan pandangan tersebut, pendidikan merupakan usaha untuk mereproduksi klasifikasi sosial dan ekonomi.

Sementara itu, pelatihan biasanya disosialisasikan pada mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja. Namun demikian, pelatihan bisa juga dilihat sebagai elemen khusus atau keluaran dari suatu proses pendidikan yang lebih umum. Peter (1996) dalam Mustofa Kamil (2012:6) mengemukakan, “Konsep pelatihan bisa diterapkan ketika (1) ada sejumlah jenis keterampilan yang harus dikuasai, (2) latihan diperlukan untuk menguasai keterampilan tersebut, (3) hanya diperlukan sedikit penekanan pada teori”.

Sebagai konsep dasar, istilah pendidikan (education) dan pelatihan (training) dan sudah banyak didiskusikan secara luas, baik dalam konteks yang bertentangan (dikotomis), saling menambahkan maupun terpisah. Misalnya, pendidikan dan pelatihan saat dipandang sebagai dua terminologi yang bertentangan, yang pertama dianggap umum dan berdasarkan pengetahuan, sedangkan yang berikutnya lebih spesifik dan berdasarkan skill.

Analisis yang berdasarkan konteks saling menambahkan atau terpisah seringkali menggunakan diagram, dimana konsep-konsep yang didiskusikan tersebut digambarkan sebagai lingkaran atau elips. Dalam diagram tersebut, pelatihan direpresentasikan sebagai sebuah elips kecil yang merupakan bagian dari elips yang lebih besar sebagai gambaran pendidikan.

Elips yang lebih besar tadi merupakan bagian dari elips lebih besar lagi yang merupakan representasi pembelajaran, seperti terlihat pada gambar (a). Sementara itu, dalam konteks dikotomis, pendidikan dan pelatihan direpresentasikan sebagai dua buah elips yang saling beririsan, ilustrasinya seperti yang terlihat pada gambar (b)



Gambar 2.3 Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan (Mustofa Kamil 2012; 8)

- (1) Pembelajaran, pendidikan, dan pelatihan dalam konteks yang saling menambahkan.
- (2) Pendidikan dan pelatihan dalam konteks yang saling terpisah.

Perbedaan antara pendidikan dari pelatihan adalah *pertama*, pendidikan merupakan aktivitas pembelajaran yang lebih luas dan dalam dibandingkan pelatihan. *Kedua*, pelatihan lebih berkaitan dengan pengembangan keterampilan tertentu, sedangkan pendidikan lebih berkaitan dengan tingkatan-tingkatan pemahaman secara umum.

Secara lebih rinci, Notoatmodjo (1998) dalam Mustofa Kamil (2012:9) mengemukakan perbandingan antara pendidikan dan pelatihan pada beberapa aspek. *Pertama*, pada aspek

pengembangan kemampuan, pendidikan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan yang menyeluruh (*overall*), sedangkan pelatihan lebih menekankan pada kemampuan khusus (*specific*). *Kedua*, pada aspek area kemampuan, pendidikan menekankan pada kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor. *Ketiga*, pada aspek jangka waktu pelaksanaan, pendidikan lebih bersifat jangka panjang (*long term*), sedangkan pelatihan lebih bersifat jangka pendek (*short term*). *Keempat*, pada aspek materi yang disampaikan, pendidikan lebih bersifat umum, sedangkan pelatihan bersifat khusus. *Kelima*, pada aspek penggunaan metode, pendidikan lebih bersifat konvensional, sedangkan pelatihan bersifat inkonvensional. *Keenam*, pada aspek penghargaan akhir, pendidikan memberikan gelar, sedangkan pelatihan memberikan sertifikat. Ikhtisari perbandingan antara pendidikan dan pelatihan ini dapat dilihat pada tabel

Tabel 2.2 Perbandingan Pendidikan Dan Pelatihan

No	Aspek	Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh (<i>overall</i>)	Khusus (<i>specific</i>)
2.	Area kemampuan	Kognitif, afektif, psikomotor	Psikomotor
3.	Jangka waktu pelaksanaan	Jangka panjang (<i>long term</i>)	Jangka pendek (<i>short term</i>)
4.	Materi	Lebih umum	Lebih khusus
5.	Penggunaan metode pembelajaran	Konvensional	Inkonvensional
6.	Penghargaan akhir	Gelar (<i>degree</i>)	Sertifikat (<i>non degree</i>)

(Sumber: Notoatmodjo, 1998:26)

Dari uraian mengenai pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan beberapa makna pelatihan sebagai berikut.

- 1) Pelatihan merupakan proses yang disengaja atau direncanakan, bukan kegiatan yang bersifat kebetulan atau spontan. Pelatihan merupakan proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana yang terarah pada suatu tujuan.
- 2) Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar yang dilaksanakan di luar sistem sekolah, memerlukan waktu yang relatif singkat, dan lebih menekankan pada praktik.
- 3) Pelatihan diselenggarakan baik terkait dengan kebutuhan dunia kerja maupun dalam lingkungan masyarakat yang lebih luas.

i. Pelatihan dalam perspektif pendidikan nonformal

Regulasi pendidikan secara jelas membagi jalur pendidikan dalam 3 kategori yaitu pendidikan formal, informal, dan nonformal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pernyataan tersebut tertuang dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional pada Bab IV jalur, Jenjang, dan Jenis Pelatihan Pasal 13 ayat (1).

Selanjutnya, dipaparkan lebih jelas mengenai pendidikan nonformal dalam pasal 26 ayat (1) menyatakan bahwa pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah

dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Sementara, kursus dan pelatihan berada dibawah naungan pendidikan nonformal, hal ini selaras dengan penjelasan yang tertera pada Pasal 26 ayat (5) menyatakan bahwa kursus dan pelatihan sebagai bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan serta pengembangan kepribadian profesional.

Dalam Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 26, menyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, non formal, dan informal. Yang mana pendidikan non formal sendiri diselenggarakan bagi warga masyarakat sebagai pengganti, penambah dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan non formal juga berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan profesional.

4. Menjahit

Menjahit adalah pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit. Orang yang bekerja menjahit pakaian disebut dengan

penjahit, penjahit pakaian pria disebut *tailor*, sedangkan penjahit pakaian wanita disebut *modiste*. Pendidikan menjahit dapat diperoleh di kursus menjahit atau sekolah mode (Wikipedia). Dalam teknik jahit-menjahit benang dan jarum ditusuk ke kain untuk membuat berbagai bentuk jahitan sehingga dikenal berbagai jenis tusuk dan setik. Hasil dari menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, sprai, taplak, kain pelapis mebel dan kain pelapis jok. Benda-benda lain yang dijahit dapat berupa layar, bendera, tenda, sepatu, tas dan sampul buku. Menjahit sebagian besar dilakukan memakai mesin jahit.

5. Sanggar Kegiatan Belajar Sebagai Satuan Pendidikan Non Formal Dalam Kerangka Pemberdayaan Masyarakat

a. Pengertian Sanggar Kegiatan Belajar

Sanggar kegiatan belajar adalah satuan penyelenggaraan pendidikan non formal dan informal (PNFI) yang didirikan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota sebagai badan hukum pendidikan pemerintah, yang memiliki tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengevaluasi, membina, mengendalikannya mutu, dan penyelenggara percontohan dan layanan program PNFI yang inovatif

Dalam Permendikbud No 4 tahun 2016 tentang pedoman alih fungsi sanggar kegiatan belajar menjadi satuan pendidikan non formal, disebutkan bahwa sanggar kegiatan belajar atau sebutan lainnya disebut dengan SKB adalah unit pelaksana teknis daerah

kabupaten atau kota. Unit pelaksanaan teknis daerah kabupaten/kota unit pelaksanaan Teknis Daerah selanjutnya disebut dengan UPTD adalah unsur pelaksana tugas teknis pada dinas pendidikan Kabupaten/ Kota.

Menurut peraturan Dirjen PAUD dan Dikmas No 1453 Tahun 2016 tentang petunjuk teknis satuan pendidikan nonformal sanggar kegiatan belajar dijelaskan bahwa Sanggar kegiatan belajar (SKB) sebagai satuan pendidikan nonformal sejenis. Artinya SKB merupakan kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan nonformal. Dengan status sebagai kelompok layanan, SKB memiliki hak dan kewenangan untuk :

- b. Mengubah organisasi SKB sesuai dengan kebutuhan sebagai satuan pendidikan, diantaranya Kepala SKB adalah pejabat fungsional bertugas untuk membentuk dan melaksanakan pembelajaran (guru non formal)
- c. Menyelenggarakan pendidikan Luar Sekolah (PAUD dan Dikmas) yakni pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keterampilan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan serta pendidikan lain yang di tujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik
- d. Memperoleh fasilitas sarana dan prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan serta anggaran operasional yang memadai

- e. Memperoleh pembinaan sehingga dapat mencapai standar nasional pendidikan dan terakreditasi

SKB adalah satuan sejenis di bawah dinas pendidikan Kabupaten/kota. SKB secara teknis administratif bertanggung jawab kepada kepala dinas pendidikan di kabupaten/kota, dan secara teknis edukatif dibina oleh kepala bidang yang bertanggung jawab pada pelaksanaan Program PAUD dan Dikmas di Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Secara nasional SKB dibina oleh Ditjen Paud dan Dikmas sedangkan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dibina oleh Direktorat guru dan tenaga kependidikan PAUD dan Dikmas Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan

- b. Kerangka Dasar Yang Menjadi Pijakan Dalam Pengembangan SKB antarlain :

- 1) Fokus pada pelanggan (*customer focus*) penyelenggaraan program-program SKB harus didasarkan pada kebutuhan masyarakat dan sekaligus sebagai upaya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang diperoleh dari hasil analisis kebutuhan masyarakat secara nyata dilapangan
- 2) Pemberdayaan semua komponen (*total involvement*) standarisasi SKB harus dilakukan dalam konteks pembinaan dan pengembangan semua komponen yang ada di SKB baik kepala, unsur tata usaha, pamong belajar, atau pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Semua Komponen SKB hendaknya mengambil peran dan terlibat

Aktif dalam upaya melakukan transformasi mutu dengan penerapan open management.

- 3) Terukur (*measuresments*) setiap program yang dilakukan SKB dan inovasinya harus jelas standar/ kriteria mutu yang diharapkan serta terukur dan SKB senantiasa melakukan pemantauan berdasarkan indikator mutu yang ditetapkan
- 4) Komitmen (*comitment*) Setiap SKB harus secara sungguh-sungguh mendayagunakan berbagai sumber daya yang dimilikinya dengan sebaik baiknya termasuk fasilitas, biaya personal, dan waktu.
- 5) Perbaikan secara berkelanjutan (*Continous Improvement*) seiring dengan berubahnya lingkungan strategis, SKB dituntut secara terus menerus melakukan perbaikan mutu. Ini berarti bahwa unsur utama SKB juga memerlukan pemutakhiran berkelanjutan, peningkatan kompetensi ketenagaan, pemutakhiran, model/buku, sarana kerja, laboratorium efisiensi waktu. Semua ini diperlukan untuk mendukung realisasi peningkatan kualitas kerja SKB
- 6) Penguatan kelembagaan SKB (*capatcity building*) sebagai institusi membutuhkan pemberdayaan kapasitasnya agar mampu menampilkan kinerja yang unggul agar mampu menampilkan kinerja yang unggul, untuk itu perlu intervensi secara struktural, kultural, dan interaksional
- 7) Standarisasi SKB, acuan utama dalam standarisasi SKB adalah Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional

Pendidikan (SNP) norma norma standar kelembagaan yang dimasud meliputi

- a) Standar pengelolaan
 - b) Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan
 - c) Standar Sarana dan Prasarana
 - d) Standar isi
 - e) Standar Proses
 - f) Standar Kompetensi Lulusan
 - g) Standar Penilaian
 - h) Standar Pembiayaan
- 8) Partisipasi Masyarakat dalam SKB, SKB melaksanakan tugas dan fungsinya tidak dapat bekerja sendiri tetapi harus mampu bekerjasama dengan masyarakat, masyarakat disini memiliki arti luas, bisa berarti orang tua warga belajar, instansi terkait (baik pemerintah maupun swasta), organisasi sosial dan kemasyarakatan, dunia usaha, sponsor, donatur, lembaga, maupun perorangan, karena itu, SKB melaksanakan program PNFI.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nidlom Amarulloh Pendidikan Luar Sekolah FKIP Universitas Negeri Semarang dalam penelitiannya “ Pelatihan Keterampilan Menjahit Dalam Meningkatkan Kesiapan Berwirausaha Para Santri Di Pondok Pesantren Mamba’ul Hikam Desa Jatirejo Barat Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang” , hasil

penelitian menunjukkan bahwa : Pelaksanaan pelatihan keterampilan menjahit bagi para santri telah berjalan secara terstruktur dalam artian dapat memenuhi komponen-komponen pendidikan luar sekolah sehingga warga belajar dapat menerapkan kemampuan menjahit yang di gunakan sebagai mata pencaharian mereka.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kurnianingtyas

Pendidikan Teknik Busana Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta dalam penelitiannya “ Pelaksanaan Pelatihan Kursus Menjahit Busana Wanita Di Balai Latihan Kerja (BLK) Sleman Tahun 2017 Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) pelaksanaan pelatihan menjahit kursus busana wanita ditinjau dari persiapan memiliki *mean* 10,5 dan 58,3% masuk dalam kategori baik. Kegiatan ini terdiri dari persiapan *job description*, bahan ajar, persiapan instruktur dan jumlah pertemuan. (2) pelaksanaan pelatihan menjahit kursus busana wanita yang ditinjau dari pelaksanaan memiliki *mean* 14 dan 46,6% masuk dalam kategori baik. Kegiatan ini terdiri dari pelaksanaan kurikulum, penggunaan media pelatihan, penggunaan metode dan materi pelatihan yang digunakan.(3) pelaksanaan pelatihan menjahit kursus busana wanita ditinjau dari hasil yang dicapai yang memiliki *mean* 3 dan 46,6% masuk dalam kategori baik. Kegiatan ini berupa bentuk penilaian yang digunakan dalam pelatihan kursus menjahit dan target tujuan pelaksanaan pelatihan menjahit. (4) faktor-faktor penghambat, yaitu : adanya latar belakang pendidikan dan usia yang berbeda-beda dan membuat daya tangkap

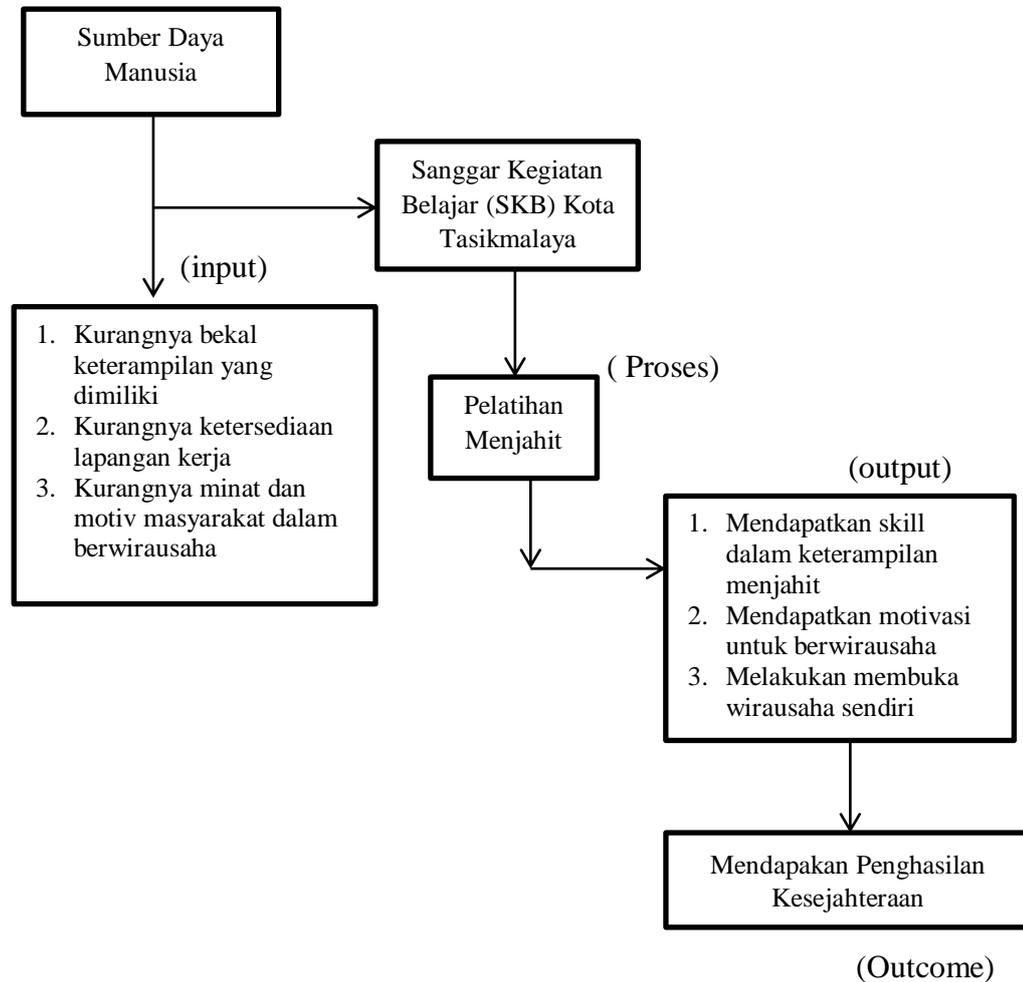
peserta berbeda-beda dan kurang percaya diri dengan hasil kerja. (5) faktor-faktor pendorong, yaitu : sarana dan prasarana yang memadahi untuk membantu peserta meningkatkan kemampuan, serta mendorong peserta untuk berwirausaha dengan membuka lapangan pekerjaan sendiri atau bekerja di industri.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Silvia Mei Diana dalam Pendidikan Luar Sekolah FKIP Univeritas Negeri Semarang penelitiannya yang berjudul “Pelaksanaan Pelatihan *Cake Making* Untuk Meningkatkan Motivasi Berwirausaha Pada Warga Belajar Di Pusat Pelatihan Bogasari Baking Center (BBC) Surabaya” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan *cake making* sudah berjalan sesuai dengan aspek-aspek pelatihan yang meliputi pengorganisasian waraga belajar dimana warga belajar dibagi menjadi kelompok-kelompok besar, pengorganisasian tujuan dan bahan ajar yang tidak melibatkan warga belajar, metode pembelajaran yang menggunakan metode ceramah, tanya jawab dan praktek, alokasi waktu 5 hari setiap minggunya dimulai dari hari senin hingga jumat, sumber dana yang berasal dari masing-masing warga belajar, tempat belajar yang kondusif , alat dan media pembelajaran yang cukup lengkap, sumber belajar yang terdiri dari 7 instruktur yang profesional dan evaluasi yang dilakukan setiap selesai atau berakhirnya pelatihan. Sedangkan untuk pelaksanaan pelatihan *cake making* dalam penelitian ini ternyata dapat meningkatkan motivasi berwirausaha pada warga belajar hal ini dibuktikan dengan tercapainya indikator adanya rasa

percaya diri, mampu berorientasi pada tugas dan hasil, memiliki keberanian mengambil resiko, berjiwa kepemimpinan, Keorisinilan dan memiliki orientasi pada masa depan. Saran yang dapat disampaikan kepada lembaga pelatihan Bogasari Baking Center (BBC) dalam kelas praktek hendaknya warga belajar dibagi ke dalam kelompok-kelompok kecil untuk mempermudah proses belajar dan pemahaman warga belajar.

4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eva Wahyuningtias FKIP Universitas Negeri Semarang dalam penelitiannya yang berjudul “Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah Di Balai Latihan Kerja (Blk) Demak” Hasil penelitian yang dilakukan peneliti didapat bahwa ada perbedaan antara minat berwirausaha setelah mengikuti pelatihan *cake making* lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan *cake making*. Artinya pelatihan *cake making* di pusat pelatihan Bogasari Baking Center (BBC) dapat meningkatkan motivasi berwirausaha warga belajar. Peningkatan motivasi berwirausaha pada warga belajar dikarenakan adanya pelatihan *cake making* yang telah diadakan oleh pusat pelatihan Bogasari Baking Center (BBC) Surabaya yang disertai dengan adanya pelatihan kewirausahaan yang dipandu oleh instruktur-instruktur yang berpengalaman dengan memberikan wawasan pengetahuan tentang kewirausahaan. Warga belajar telah mendapatkan bekal tambahan selain pelatihan *cake making* mereka juga mendapat bekal wawasan kewirausahaan

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.4 Kerangka Berfikir

Ada banyak faktor yang menyebabkan masalah pengangguran di Indonesia beberapa diantaranya adalah kurangnya bekal keterampilan yang dimiliki, kurangnya ketersediaan lapangan kerja, kurangnya minat dan motivasi masyarakat dalam berwirausaha, maka dari itu pelatihan yang diwadahi oleh SKB Kota Tasikmalaya adalah salah satu upaya untuk mengatasi masalah tersebut, dengan mengikuti pelatihan masyarakat (peserta pelatihan)

setelahnya akan mendapatkan skill dalam keterampilan menjahit, mendapatkan motivasi untuk berwirausaha, melakukan membuka wirausaha sendiri hingga mendapatkan penghasilan dan kesejahteraan.

D. Pertanyaan Penelitian

- 1) Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan menjahit dalam meningkatkan motif berwirausaha di SKB Kota Tasikmalaya ?
- 2) Bagaimana motif berwirausaha melalui pelatihan menjahit di SKB kota Tasikmalaya?

