

BAB II TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Dukungan Keluarga

Sebagai sebuah unit sosial terkecil, keluarga memegang peranan yang sangat krusial dalam membangun fondasi kepribadian, nilai-nilai dasar, serta pola perilaku seorang individu. Menurut Juli, Syam, dkk. (2025), lingkungan keluarga merupakan madrasah pertama bagi seseorang untuk mengenal arti cinta, kedisiplinan, dan tanggung jawab, sekaligus menjadi wadah utama bagi penanaman nilai moral serta spiritual. Mengingat fungsinya sebagai pilar pertumbuhan emosional dan sosial yang paling mendasar, stabilitas dalam keluarga menjadi kunci utama dalam mewujudkan tatanan masyarakat yang harmonis dan beradab. Namun, eksistensi keluarga saat ini harus berhadapan dengan kompleksitas kehidupan modern yang membawa berbagai tantangan baru. Tekanan ekonomi, perubahan pola komunikasi antaranggota, pergeseran peran gender, hingga infiltrasi teknologi yang masif sering kali memicu konflik dan ketegangan di dalam rumah tangga (Juli, Syam, dkk., 2025).

Tantangan ini memaksa keluarga untuk terus beradaptasi agar fungsi perlindungan dan sosialisasinya tetap berjalan optimal di tengah perubahan zaman. Dalam melihat strukturnya, definisi keluarga tidak hanya terbatas pada hubungan darah yang kaku. Bell, sebagaimana dikutip dalam Suleeman (2004), serta didukung oleh pemikiran Runtiko (2022), menjelaskan bahwa keluarga dapat dipahami melalui tiga kategori hubungan yang berbeda. Pertama adalah kerabat dekat atau *conventional kin* yang mencakup anggota inti dalam keluarga. Kedua adalah kerabat jauh atau *discretionary kin* yang memiliki ikatan darah namun lebih renggang, dan yang terakhir adalah orang yang dianggap kerabat, yaitu individu yang secara biologis tidak memiliki hubungan darah namun memiliki ikatan emosional yang sedemikian kuat sehingga dianggap sebagai bagian dari keluarga itu sendiri.

Dukungan keluarga merupakan bentuk sikap maupun tindakan berupa penerimaan yang diberikan kepada setiap anggota dalam lingkungan keluarga.

Pada dasarnya, keluarga diharapkan dapat menjalankan fungsinya dalam membangun proses tumbuhnya rasa cinta dan kasih sayang secara timbal balik, baik di antara sesama anggota keluarga, antar kerabat, maupun lintas generasi, yang mana hal tersebut menjadi pondasi terbentuknya keluarga yang harmonis. Ikatan kasih sayang yang terjalin dengan erat dalam sebuah keluarga merupakan cerminan dari kehidupan rumah tangga yang penuh kebahagiaan.

Sarafino (1994) dalam Fernandes et al. (2022) berpendapat bahwa dukungan keluarga atau Dukungan sosial merupakan suatu bentuk perhatian yang diberikan oleh orang-orang terdekat secara emosional kepada seorang individu. Wujud nyata dari dukungan sosial tersebut dapat termanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti rasa peduli, suasana yang memberikan ketenangan, serta beragam bantuan yang mencakup aspek fisik maupun psikologis. Selain itu, Dukungan keluarga menurut Smet (1994) dalam Retnowati (2011) Dukungan sosial dapat dimaknai sebagai segala bentuk informasi, baik yang disampaikan secara lisan maupun nonverbal, termasuk saran, pertolongan konkret, atau perilaku yang diberikan oleh orang-orang terdekat dalam lingkungan seseorang, maupun melalui kehadiran mereka secara langsung, yang mampu memberikan manfaat secara emosional dan memengaruhi perilaku individu yang menerimanya. Seseorang yang merasakan adanya dukungan emosional cenderung merasa tenang dan nyaman karena mendapat perhatian, memperoleh masukan yang berguna, serta merasakan kesan positif terhadap dirinya sendiri.

Dukungan Keluarga Menurut Friedman (2013) adalah Sikap dan tindakan penerimaan yang ditunjukkan oleh keluarga kepada setiap anggotanya merupakan wujud nyata dari dukungan yang bersifat emosional. Berdasarkan pemaparan definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan keluarga adalah suatu kelompok sosial yang memiliki keterkaitan secara interpersonal, yang mencakup sikap, tindakan, serta penerimaan, sekaligus memberikan berbagai bentuk dukungan, baik yang bersifat emosional, informatif, penghargaan, maupun instrumental. Keseluruhan dukungan tersebut pada akhirnya dapat dirasakan manfaatnya oleh setiap anggota keluarga,

sehingga mereka memiliki kesadaran dan keyakinan bahwa terdapat pihak yang senantiasa memberikan perhatian dan kepedulian dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Bentuk-bentuk Dukungan Keluarga menurut Friedman (2013) membagi bentuk dukungan keluarga menjadi 4 dimensi yaitu:

a. Dukungan Emosional

Dukungan emosional dapat diartikan sebagai peran keluarga dalam menciptakan lingkungan yang aman dan tenteram sebagai tempat beristirahat sekaligus memulihkan diri, serta membantu individu dalam mengelola dan mengendalikan emosinya. Adapun aspek-aspek yang terkandung dalam dukungan emosional mencakup berbagai bentuk ekspresi afeksi, tumbuhnya rasa saling percaya, pemberian perhatian, serta kesediaan untuk mendengarkan maupun didengarkan oleh orang lain. Lebih lanjut, dukungan emosional juga tercermin melalui ungkapan empati, kepedulian yang tulus, pemberian motivasi, kehangatan dalam hubungan antarpribadi, rasa kasih sayang, serta segala bentuk bantuan yang menyentuh dimensi emosional seseorang.

b. Dukungan instrumental

Dukungan instrumental merujuk pada peran keluarga sebagai sumber bantuan yang bersifat praktis dan nyata, yang mencakup berbagai pemenuhan kebutuhan dasar seperti kebutuhan finansial, pangan, minuman, serta waktu istirahat yang cukup.

c. Dukungan Informasional

Dukungan informasional merujuk pada peran keluarga sebagai sumber informasi bagi anggotanya, di mana keluarga berperan dalam menyampaikan arahan, masukan, serta berbagai informasi yang dapat dimanfaatkan dalam menghadapi atau mengungkapkan suatu permasalahan. Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam dukungan ini meliputi pemberian nasihat, pengajuan pendapat, penyampaian saran, petunjuk praktis, serta penyediaan informasi yang dibutuhkan.

d. Dukungan Penilaian atau Penghargaan

Dukungan penghargaan atau penilaian berkaitan dengan peran aktif keluarga dalam membimbing serta menjadi penengah dalam upaya penyelesaian berbagai permasalahan yang dihadapi, sekaligus berperan sebagai sumber rujukan dan penguat identitas setiap anggota keluarga, yang diwujudkan melalui pemberian dorongan semangat, apresiasi, serta perhatian yang tulus.

Kemudian menurut Sarafino (1997: 97) dalam Pratiwi (2011) menjelaskan bahwa bentuk-bentuk dukungan keluarga memiliki 5 bagian, yaitu:

- a. Dukungan Emosional (Emotional Support) Dukungan emosional tercermin melalui kemampuan seseorang dalam mengungkapkan rasa empati serta kepedulian terhadap individu lain, sehingga individu tersebut dapat merasakan kenyamanan, kehangatan, dan rasa diperhatikan. Dukungan ini diwujudkan melalui berbagai perilaku nyata, seperti mencurahkan perhatian, menunjukkan kasih sayang, serta memberikan kesediaan untuk mendengarkan segala bentuk keluhan maupun curahan hati orang lain.
- b. Dukungan Penghargaan (Esteem Support) Dukungan penghargaan diwujudkan melalui ekspresi persetujuan dan penilaian yang bersifat positif terhadap gagasan, perasaan, maupun kinerja yang ditunjukkan oleh orang lain. Keberadaan dukungan ini berperan penting dalam membangun dan memperkuat rasa menghargai diri sendiri pada setiap individu, sekaligus mendorong pengakuan terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.
- c. Dukungan Instrumental (Instrumental Support) Dukungan instrumental berkaitan dengan pemberian bantuan secara langsung dan konkret kepada individu yang membutuhkan, misalnya dalam bentuk bantuan finansial maupun keterlibatan aktif dalam membantu penyelesaian tugas-tugas tertentu yang dihadapi oleh seseorang.
- d. Dukungan informasi (informational support) Dukungan yang bersifat informatif ini diberikan dalam berbagai wujud, seperti pemberian saran yang relevan, arahan yang tepat, serta umpan balik yang konstruktif

mengenai langkah-langkah atau cara yang dapat ditempuh dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu persoalan.

- e. Dukungan jaringan (network support) Dukungan jaringan berperan dalam menciptakan rasa keterhubungan dan kebersamaan dalam suatu kelompok sosial, di mana setiap anggotanya memiliki kesamaan kepentingan, tujuan, maupun keterlibatan dalam berbagai aktivitas sosial bersama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga menurut Sarafino dalam Hastuti (2020) dalam Amin and others (2023) yaitu:

- a. Faktor Internal

Tahap Perkembangan artinya dukungan keluarga dapat dipengaruhi oleh faktor usia yang berkaitan dengan proses pertumbuhan dan perkembangan individu. Oleh karena itu, setiap kelompok usia, mulai dari bayi hingga lanjut usia, memiliki cara pemahaman dan respons yang berbeda-beda dalam menghadapi perubahan kondisi kesehatan. Pendidikan atau Tingkat Pengetahuan, Keyakinan seseorang terhadap dukungan yang diterimanya dibentuk oleh variabel intelektual yang mencakup pengetahuan, latar belakang pendidikan, serta pengalaman yang telah dilalui sebelumnya. Kemampuan kognitif seseorang turut membentuk pola pikirnya, termasuk dalam hal memahami berbagai faktor yang berkaitan dengan penyakit serta kemampuan menerapkan pengetahuan di bidang kesehatan untuk menjaga kondisi fisiknya. Tingkat pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mampu memberikan pemahaman yang lebih luas, baik mengenai kondisi dirinya sendiri maupun lingkungan di sekitarnya.

- b. Faktor Emosional, Kondisi emosional seseorang turut berpengaruh terhadap keyakinannya akan adanya dukungan serta cara ia menjalankannya. Individu yang mengalami tekanan akibat berbagai perubahan dalam hidupnya cenderung lebih peka terhadap berbagai tanda-tanda gangguan kesehatan, dan tidak jarang meresponsnya

dengan rasa khawatir bahwa penyakit yang dialami dapat membahayakan keselamatannya. Sebaliknya, seseorang yang pada umumnya tampak tenang dan stabil cenderung menunjukkan respons emosional yang lebih rendah ketika sedang mengalami sakit. Seorang individu yang tidak mampu melakukan koping secara emosional terhadap ancaman penyakit dan mungkin menyangkal adanya gejala penyakit pada dirinya dan tidak mau menjalani pengobatan Spiritual. Aspek spiritual dapat terlihat dari bagaimana seseorang menjalani kehidupannya, menyangkut nilai dan keyakinan yang dilaksanakan, hubungan dengan keluarga atau teman dan kemampuan mencari harapan dan arti dalam hidup.

c. Faktor Eksternal

1. Praktik di Keluarga. Cara keluarga dalam memberikan dukungan pada umumnya berdampak pada perilaku anggota keluarga yang sakit dalam menjalani upaya menjaga kesehatannya. Sebagai contoh, seorang klien akan cenderung turut melakukan tindakan pencegahan apabila anggota keluarganya juga menerapkan hal yang serupa dalam kehidupan sehari-hari.
2. Aspek keluarga memiliki peranan yang signifikan dalam mempertinggi risiko munculnya suatu penyakit, sekaligus turut memengaruhi cara pandang dan respons seseorang dalam memahami serta menghadapi kondisi penyakit yang dialaminya.
3. Latar belakang budaya memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap keyakinan, nilai-nilai, serta kebiasaan yang dimiliki oleh seorang individu dalam memberikan dukungan, termasuk di dalamnya cara seseorang menjalankan dan menjaga kesehatan dirinya secara pribadi. Lingkungan budaya yang mengelilingi kehidupan seseorang terbukti mampu membentuk dan memengaruhi kepribadian individu tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa latar belakang budaya menjadi salah satu

elemen penting yang turut menentukan kualitas dan bentuk dukungan yang diberikan oleh keluarga.

Selanjutnya indikator dukungan keluarga menurut Canavan er al., (2016) dalam Amin and others (2023) yang membagi jenis dukungan keluarga menjadi empat macam, yaitu:

a. Dukungan Konkrit

Pendampingan yang terkesan tulus hanya kebiasaan. Bagi anggota keluarga yang membutuhkan dukungan, bantuan ini tersedia kapanpun dan dimanapun mereka membutuhkannya. Dukungan dapat berupa bantuan moneter atau dukungan nonfinansial seperti mengikuti mereka ketika mereka terlibat dalam aktivitas tertentu.

b. Dukungan Emosional

Empati atau rasa kasihan terhadap anggota keluarga yang membutuhkan adalah jenis bantuan emosional yang dimaksud. Ketenangan dan kenyamanan dapat ditawarkan oleh dukungan semacam ini. Bantuan ini juga paling mudah diakses. Sebagai ilustrasi, pertimbangkan untuk meminta empati, siap mendengarkan keluhan, dan selalu siap sedia.

c. Dukungan Penghargaan

Bentuk dorongan ini diwujudkan melalui pengakuan atas kemajuan maupun kecakapan yang dimiliki seseorang. Ketika anggota keluarga menaruh kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh suami maupun istri, dukungan semacam ini berfungsi sebagai fondasi yang kuat bagi keutuhan keluarga, sekaligus mendorong pasangan untuk membangun rasa percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam kehidupan berumah tangga.

Winnubst (dalam Desmita, 2009:204) dalam Solikhati and Sinta (2021) memiliki pandangan bahwa indikator dukungan keluarga ada empat, diantaranya:

a. Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah bentuk dukungan non-fisik yang

diberikan kepada orang-orang untuk membantu mereka merasa tenang, terkendali, dan tidak merasa malu saat mengalami kesulitan emosional. Ini bukan tentang menyelesaikan masalah orang lain; melainkan tentang mendengarkan dengan penuh perhatian secara mental dan emosional menjadi tempat yang aman bagi mereka yang sangat membutuhkannya. Hubungan, empati, dan koneksi emosional menjadi fokus utama dukungan emosional. Namun, dampaknya dapat dijelaskan sebagai berikut: rasa lega setelah berbagi cerita, berkurangnya ketegangan di dada, atau munculnya harapan setelah sempat merasa putus asa.

b. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan merujuk pada jenis dukungan sosial di mana seseorang memberikan pujian, pengakuan, atau apresiasi terhadap prestasi dan pencapaian orang lain. Dukungan ini sangat penting untuk meningkatkan motivasi, mengembangkan kepercayaan diri, dan memperkuat kepercayaan antarindividu dalam berbagai konteks, seperti keluarga, tempat pelatihan, atau pendidikan. Dukungan penghargaan adalah salah satu jenis dukungan sosial yang didasarkan pada pujian, pengakuan, validasi, atau apresiasi terhadap tindakan atau prestasi seseorang. Dukungan ini berfokus pada nilai-nilai dan perilaku individu dalam kelompok atau komunitas.

c. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental adalah salah satu bentuk dukungan sosial yang terdiri dari bantuan verbal dan praktis yang diberikan untuk membantu orang mengatasi masalah atau tantangan. Jenis bantuan ini dapat berupa barang-barang konkret seperti uang, barang, fasilitas, barang, atau layanan yang dapat dengan mudah diperoleh oleh penerima.

Selain itu, dukungan instrumental juga dapat digunakan untuk mendukung pernyataan individu seperti tenaga atau transportasi. Dukungan ini berbeda dengan dukungan emosional, yang lebih berfokus pada persepsi dan analisis psikologis, sedangkan dukungan instrumental berfokus pada bantuan.

d. Dukungan Informatif

Dukungan informatif adalah bentuk dukungan sosial yang terdiri dari nasihat, petunjuk, saran, atau umpan balik yang membantu orang menyelesaikan masalah atau mengumpulkan informasi. Dukungan ini menyediakan informasi dan wawasan yang berguna sehingga orang dapat menyelesaikan masalah atau menghadapi situasi saat ini dengan lebih efektif. Contohnya meliputi memberikan panduan, rekomendasi, arahan, dan saran praktis yang dapat digunakan secara langsung oleh penerima dukungan.

2.1.2 Keberhasilan Peserta Pelatihan

2.1.2.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu bagian dari pendidikan nonformal yang umumnya diselenggarakan dengan pendekatan pembelajaran orang dewasa, menurut Sedarmayanti (2013: 198) dalam Wiwin Herwina (2021) Pelatihan merupakan sebuah langkah strategis yang dirancang untuk mendorong dan mengoptimalkan partisipasi aktif para anggota organisasi yang sebelumnya kurang terlibat secara optimal, sekaligus bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif yang timbul akibat rendahnya rasa percaya diri yang dimiliki oleh anggota tertentu maupun kelompok anggota dalam organisasi tersebut.

Adapun Pelatihan menurut Menurut Herman Sofyandi (2013:113) definisi Pelatihan merupakan sebuah program yang dirancang untuk memberikan dorongan atau stimulus kepada individu guna meningkatkan kompetensi dalam bidang pekerjaan tertentu, sekaligus membekali mereka dengan pengetahuan umum serta pemahaman yang menyeluruh mengenai lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan adalah suatu proses belajar yang mencakup penguasaan keterampilan, pemahaman konsep, penerapan aturan, maupun pembentukan sikap dengan tujuan untuk meningkatkan performa karyawan dalam bekerja. Pelatihan terdiri dari serangkaian kegiatan yang dirancang secara terstruktur untuk mengembangkan keahlian, memperluas pengetahuan, memperkaya pengalaman,

serta mendorong perubahan sikap pada diri seseorang. (Dahri and Putra 2024).

Menurut Mondy & Joseph J. (2016) dalam Gustiana and Fauzi (2022:), terdapat beberapa macam metode pelatihan dan pengembangan, yaitu:

- a. Metode kelas, yaitu metode pembelajaran di mana instruktur hadir secara langsung di hadapan para peserta didik, dengan keunggulan bahwa instruktur dapat menyampaikan materi dan informasi secara tatap muka.
- b. .E-learning, merupakan metode pelatihan yang dilaksanakan secara daring dengan memanfaatkan perangkat berbasis teknologi, salah satunya melalui pendekatan studi kasus, di mana peserta dilatih untuk menyelesaikan suatu kasus tertentu dan mengambil pelajaran dari proses penyelesaian kasus tersebut.
- c. Pemodelan perilaku, yaitu suatu metode dengan cara menirukan perilaku orang lain.
- d. Role-play, yaitu metode yang meminta peserta memberikan tanggapan terhadap permasalahan khusus yang mungkin dihadapi dalam pekerjaan dunit nyata.
- e. raining games, yaitu merupakan metode pembelajaran yang memanfaatkan media permainan sebagai sarana untuk meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga secara tidak langsung turut menambah wawasan dan pengetahuan mereka.
- f. Basket training, adalah metode pelatihan yang mengharuskan peserta untuk menentukan skala prioritas dalam menghadapi berbagai situasi tertentu sebelum mengambil sebuah keputusan. Metode ini dinilai cukup efektif dalam membantu memprediksi tingkat keberhasilan kinerja, khususnya dalam lingkup pekerjaan di bidang manajemen.
- g. On-the-job-training (OJT). merupakan metode yang memungkinkan seorang karyawan mempelajari tugas-tugas pekerjaannya secara langsung melalui praktik nyata di lapangan. Metode ini juga mencakup program magang, yakni pendekatan yang memadukan pembelajaran di kelas dengan pelaksanaan OJT, serta pelatihan tim, yaitu pelatihan yang

berfokus pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan individu yang diharapkan mampu bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara kolektif.

Tujuan diadakanya pelatihan yang diselenggarakan lembaga dikarenakan lembaga pelatihan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja peserta didik sehingga dapat sesuai dengan tujuan lembaga. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan lembaga tersebut. Tujuan tujuan tersebut yang dikemukakan oleh Beach dalam Herman Sofyandi (2013, p.114) tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Mempersingkat Waktu Pembelajaran untuk Mencapai Kinerja yang Layak Melalui penyelenggaraan pelatihan, waktu yang dibutuhkan oleh karyawan dalam proses pemerolehan keterampilan baru dapat diperpendek secara signifikan. Hal ini juga berdampak pada kemampuan karyawan untuk lebih cepat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya
- b. Peningkatan Kinerja dalam Pekerjaan yang Sedang Dijalani Pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan prestasi dan kualitas kerja karyawan, khususnya dalam menghadapi berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan yang sedang diembannya pada saat ini
- c. Pembentukan Sikap dan Perilaku Kerja Pelatihan diharapkan mampu membentuk sikap serta perilaku kerja yang positif pada diri setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Fokus utamanya diarahkan pada peningkatan keterlibatan aktif karyawan, penguatan kerja sama antar sesama karyawan, serta pemupukan loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bernaung.
- d. Membantu Penyelesaian Permasalahan Operasional Pelatihan berperan dalam membantu perusahaan mengatasi berbagai permasalahan operasional yang muncul dalam kegiatan sehari-hari, seperti upaya menekan angka kecelakaan kerja, mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan, serta berbagai kendala operasional lainnya.
- e. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pelatihan tidak hanya

berorientasi pada pencapaian tujuan jangka pendek, melainkan juga memiliki visi jangka panjang, yaitu mempersiapkan dan membekali karyawan dengan keahlian khusus di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan di masa mendatang.

- f. Manfaat Langsung bagi Karyawan itu Sendiri Melalui kegiatan pelatihan, diharapkan setiap karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan memperluas wawasan pengetahuannya, sehingga nilai dan kontribusi mereka bagi perusahaan semakin meningkat. Di samping itu, peningkatan kompetensi tersebut juga akan menambah nilai personal karyawan yang bersangkutan, sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan rasa aman dan tenang, yang pada akhirnya melahirkan kepuasan tersendiri dalam diri masing-masing karyawan.

Sedangkan menurut (Herwina, 2021 hlm 5) Tujuan utama dari penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan adalah untuk mengatasi berbagai kekurangan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam pelaksanaan pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh ketidakmampuan dalam menerapkan tugas-tugas tertentu secara efektif. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk memutakhirkan kompetensi karyawan agar selaras dengan perkembangan teknologi yang terus berkembang, mempersingkat masa pembelajaran bagi karyawan baru agar segera mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan, membantu penyelesaian berbagai permasalahan operasional, memenuhi kebutuhan pengembangan diri setiap individu, serta mempersiapkan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan sekaligus mendorong mereka agar senantiasa meningkatkan produktivitas kerjanya. Di samping hal-hal yang telah diuraikan tersebut, terdapat beberapa tujuan lain dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, antara lain:

- a. Memperkecil Kesenjangan Kinerja Pelatihan bertujuan untuk mempersempit kesenjangan antara hasil kerja yang diharapkan dengan capaian aktual yang diraih oleh pegawai, sebagai dampak dari ketidakmampuan pegawai dalam memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Upaya peningkatan kinerja melalui pelatihan ini menjadi sangat relevan dan krusial bagi organisasi yang sedang mengalami penurunan tingkat produktivitas.
- b. Meningkatkan Adaptabilitas terhadap Perkembangan Teknologi Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi, pelatihan dan pengembangan berperan dalam menjadikan pegawai lebih produktif sekaligus lebih adaptif terhadap perubahan yang terjadi. Kondisi ini secara langsung akan mendorong organisasi untuk turut berkembang dan beradaptasi, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kapabilitas serta keunggulan kompetitif organisasi secara keseluruhan.
- c. Memperkuat Komitmen dan Persepsi Pegawai Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk mempererat komitmen serta membentuk persepsi yang lebih positif dari pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

2.1.2.2 Keberhasilan Peserta Pelatihan

Keberhasilan peserta pelatihan merupakan sebagai tingkat pencapaian dalam menguasai materi, keterampilan, dan kompetensi yang ditargetkan dalam program pelatihan, serta kemampuan mereka untuk menerapkan hasil pembelajaran tersebut dalam konteks kehidupan nyata. Keberhasilan ini biasanya diukur melalui beberapa aspek utama seperti kepuasan peserta terhadap pelatihan, pengetahuan dan keterampilan, serta perubahan perilaku kerja, dan evaluasi setelah program pelatihan, kemudian melalui evaluasi setelah melaksanakan program pelatihan ini dapat diketahui bagaimana kualitas proses pelatihan itu sendiri dan juga perubahan kinerja peserta pelatihan di tempat pelatihannya.

Hal tersebut sesuai dengan fungsi evaluasi yang dikemukakan Badu, (2013) Evaluasi dilaksanakan dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang tepat dan objektif mengenai suatu program yang telah dirancang serta diimplementasikan pada tahapan sebelumnya. Informasi yang dimaksud dapat mencakup berbagai

aspek, seperti proses pelaksanaan program, hasil maupun dampak yang berhasil dicapai, serta tingkat efisiensi yang diperoleh. Dengan demikian, evaluasi menjadi suatu hal yang sangat esensial untuk dilaksanakan, mengingat evaluasi berfungsi sebagai alat ukur tingkat ketercapaian tujuan dari program pelatihan yang diselenggarakan, sekaligus memberikan umpan balik yang berharga bagi keberlangsungan dan penyempurnaan program pelatihan di masa yang akan datang.

Menurut Dianingtyas et al. (2021) Keberhasilan Peserta Pelatihan antara lain Pengetahuan, Keterampilan, Dan Sikap, diantaranya:

- a. Pengetahuan, Seorang peserta dapat dinyatakan berhasil dalam mengikuti program pelatihan apabila ia mampu memahami seluruh materi pembelajaran yang di sampaikan sehingga terdapat penambahan wawasan dan pengetahuan baru yang di peroleh sebagai hasil dari keikutsertaannya dalam kegiatan pelatihan tersebut.
- b. Keterampilan, Keterampilan elemen inti yang menjadi fokus utama dalam setiap kegiatan pelatihan. Seseorang dapat dinyatakan lulus dan berhasil menyelesaikan pelatihan apabila ia telah menguasai dan mampu mendemonstrasikan kecakapan yang sesuai dengan bidang keahlian yang dipelajarinya selama mengikuti program pelatihan.
- c. Sikap, Perubahan sikap yang diharapkan dari peserta pelatihan meliputi peningkatan kedisiplinan, tumbuhnya rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, kemampuan untuk bekerja sama secara kolektif, serta terbentuknya tutur kata dan perilaku yang lebih baik. Selain itu, peserta juga diharapkan memiliki motivasi dan tekad yang kuat untuk mengembangkan diri, baik dengan cara aktif mencari peluang kerja maupun dengan mengambil inisiatif untuk membuka usaha secara mandiri.

Kemudian menurut Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D., (2006) dalam Rahmat Aulia (2022) Apabila sebuah program pelatihan dinilai berhasil, maka proses pelaksanaannya akan terasa menyenangkan dan memuaskan bagi para peserta, sehingga mereka merasa tertarik dan termotivasi untuk terus belajar serta berlatih. Oleh sebab itu, guna mengukur tingkat keberhasilan suatu program pelatihan, diperlukan adanya evaluasi program agar berbagai

kelebihan maupun kekurangan yang terdapat di dalamnya dapat teridentifikasi dengan baik. Salah satu model evaluasi yang umum digunakan adalah model Kirkpatrick, yang dikembangkan oleh Kirkpatrick dan lebih dikenal dengan sebutan *Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model*, dengan rincian sebagai berikut:

a. Tahap Reaksi

Pada tahap ini, yang menjadi fokus pengukuran adalah reaksi serta tingkat kepuasan para peserta terhadap program pelatihan yang telah diikuti. Pengukuran kepuasan peserta dalam kegiatan pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, mengingat hal tersebut berkaitan erat dengan motivasi dan semangat belajar yang dimiliki oleh masing-masing peserta selama mengikuti program.

b. Tahap *Learning*

Evaluasi pada tahap ini memusatkan perhatiannya pada perubahan sikap yang terjadi dalam diri peserta selama kegiatan pelatihan berlangsung, sehingga sifat evaluasinya lebih cenderung bersifat internal. Seorang peserta pelatihan dapat dikatakan telah mengalami proses pembelajaran yang bermakna apabila dalam dirinya telah terjadi perubahan sikap yang positif, peningkatan pemahaman dan pengetahuan, serta pengembangan keterampilan yang lebih baik dari sebelumnya.

c. Tahap *Behavior*

Evaluasi pada tahap ini berfokus pada perubahan tingkah laku yang terjadi setelah peserta menyelesaikan program pelatihan, di mana perubahan tersebut selanjutnya akan diterapkan dalam kehidupan dan aktivitas kerja nyata setelah peserta menyelesaikan pendidikan dan pelatihan yang diikutinya. Oleh karena itu, penilaian terhadap perubahan tingkah laku pada tahap ini lebih bersifat eksternal dan dapat diamati secara langsung.

d. Tahap *Result*

Tahap ini terjadi sebagai konsekuensi logis dari keikutsertaan peserta dalam suatu program pelatihan yang telah dirancang sebelumnya. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan maupun pembelajaran, model

evaluasi pada tahap ini diarahkan sepenuhnya pada pencapaian hasil akhir yang berhasil diperoleh oleh peserta sebagai buah dari seluruh proses pembelajaran yang telah dijalaninya.

Selanjutnya beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan peserta pelatihan menurut Rohmad (2020) sebagai berikut:

a. latar belakang Pendidikan,

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan kerja. Tingkat pendidikan menentukan sejauh mana peserta mampu memahami materi, menerima instruksi, serta mengaplikasikan keterampilan baru.

b. materi pelatihan,

Materi pelatihan berisi atau substansi yang diajarkan selama proses pelatihan. Materi yang disusun secara sistematis, relevan dengan kebutuhan dunia kerja, dan sesuai dengan kemampuan awal peserta akan meningkatkan efektivitas pembelajaran dan keberhasilan pelatihan.

c. Kurikulum pelatihan,

Kurikulum pelatihan merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, bahan ajar, serta cara penyelenggaraan pembelajaran dalam suatu program pelatihan.

d. Instruktur pelatihan,

Instruktur merupakan elemen kunci dalam pelaksanaan pelatihan. Kualitas dan kompetensi instruktur secara langsung memengaruhi keberhasilan peserta dalam memahami materi dan mengembangkan keterampilan baru. Instruktur yang berkompeten tidak hanya menguasai materi, tetapi juga mampu menyesuaikan metode penyampaian dengan karakteristik peserta.

e. Sarana prasarana

Sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung dari luar yang memiliki peranan signifikan dalam menentukan keberhasilan suatu pelatihan. Sarana mencakup berbagai peralatan, bahan, serta fasilitas

pelatihan yang digunakan secara langsung dalam proses pembelajaran, sementara prasarana meliputi ketersediaan tempat, ruang kelas, laboratorium, serta sistem administrasi yang berfungsi sebagai penunjang kegiatan pelatihan secara keseluruhan.

f. Dukungan organisasi dan manajemen

Di tengah arus globalisasi dan pesatnya kemajuan teknologi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan serta keberlangsungan suatu organisasi. Pelatihan dan pengembangan menjadi dua komponen utama yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan optimal.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Mikro (2025), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan keluarga dan budaya kerja terhadap keberhasilan usaha UMKM Muslim di Kota Pekanbaru. Dukungan keluarga dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha. Dukungan keluarga terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap keberhasilan usaha. Hal ini menegaskan bahwa keberadaan keluarga tidak hanya sebagai sumber dukungan finansial, tetapi juga menjadi pondasi emosional, sosial, dan moral bagi pelaku usaha Muslim dalam menghadapi tantangan bisnis. Dukungan keluarga membantu meningkatkan motivasi, ketekunan, serta stabilitas psikologis pelaku usaha, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja dan keberlanjutan usaha.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Widagdo, and Hidayah (2025), Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan terbukti memberikan dampak yang positif dan bermakna terhadap tingkat kompetensi peserta pelatihan di UPT BLK Situbondo. Peserta yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi, terutama dalam hal kehadiran yang teratur, kemampuan mengelola waktu dengan baik, serta ketaatan terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku selama pelatihan, cenderung memperlihatkan perkembangan yang nyata dan dapat diukur, baik dalam penguasaan pengetahuan teknis, peningkatan keterampilan praktis, maupun pembentukan sikap kerja yang lebih profesional.

Kedisiplinan pada hakikatnya mencerminkan keseriusan dan komitmen peserta dalam menjalani setiap tahapan proses pelatihan secara menyeluruh, mulai dari sesi awal hingga pelaksanaan evaluasi akhir. Dengan menjaga dan mempertahankan kedisiplinan secara berkesinambungan, peserta memiliki peluang yang jauh lebih besar untuk menyerap dan memahami materi pembelajaran secara mendalam, mengikuti sesi praktik dengan keterlibatan yang maksimal, serta menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh instruktur.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmiasih and Yohanes Suhari (2025), Hasil penelitian mengungkapkan bahwa efektivitas pelatihan dan efikasi diri terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI). Di samping itu, dukungan keluarga telah terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang mampu memperkuat hubungan antara efektivitas pelatihan dengan kesiapan kerja peserta. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat dukungan yang diberikan oleh keluarga, maka semakin besar pula dampak yang ditimbulkan oleh pelatihan terhadap kesiapan kerja peserta secara keseluruhan. Penelitian ini membawa implikasi yang bermakna bagi Lembaga Pelatihan Kerja Luar Negeri (LPK-LN) maupun para pemangku kepentingan terkait dalam upaya peningkatan efektivitas program pelatihan, sekaligus mendorong perhatian yang lebih serius terhadap faktor-faktor psikologis dan sosial, seperti efikasi diri dan dukungan keluarga, dalam rangka menyiapkan tenaga kerja migran yang benar-benar kompeten dan siap untuk berkarir di luar negeri.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Sri Dwijayanti (2021), hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memperoleh dukungan yang memadai dari keluarga dan memiliki minat yang tinggi untuk berwirausaha. Terdapat keterkaitan yang erat antara dukungan keluarga dan motivasi dengan tumbuhnya minat berwirausaha pada diri seseorang. Meskipun fokus utama penelitian ini adalah pada minat wirausaha, temuan tersebut tetap mengindikasikan adanya korelasi positif antara dukungan keluarga dengan berbagai hasil yang dicapai setelah seseorang mengikuti suatu program pelatihan. Selain itu, salah satu

faktor yang turut memengaruhi tingkat dukungan keluarga yang diterima oleh seseorang adalah latar belakang pekerjaan orang tua. Kondisi pekerjaan orang tua secara langsung berdampak pada kualitas dan bentuk dukungan yang mampu mereka berikan kepada anak-anaknya. Orang tua yang memiliki pekerjaan tetap dan stabil cenderung lebih mampu memenuhi berbagai fasilitas dan kebutuhan yang diperlukan oleh anaknya. Dengan memiliki penghasilan yang memadai, orang tua yang bekerja akan berupaya memenuhi kebutuhan anak melalui dukungan instrumental yang nyata, sehingga kebutuhan anak dalam menempuh pendidikan pun cenderung dapat terpenuhi dengan lebih baik.

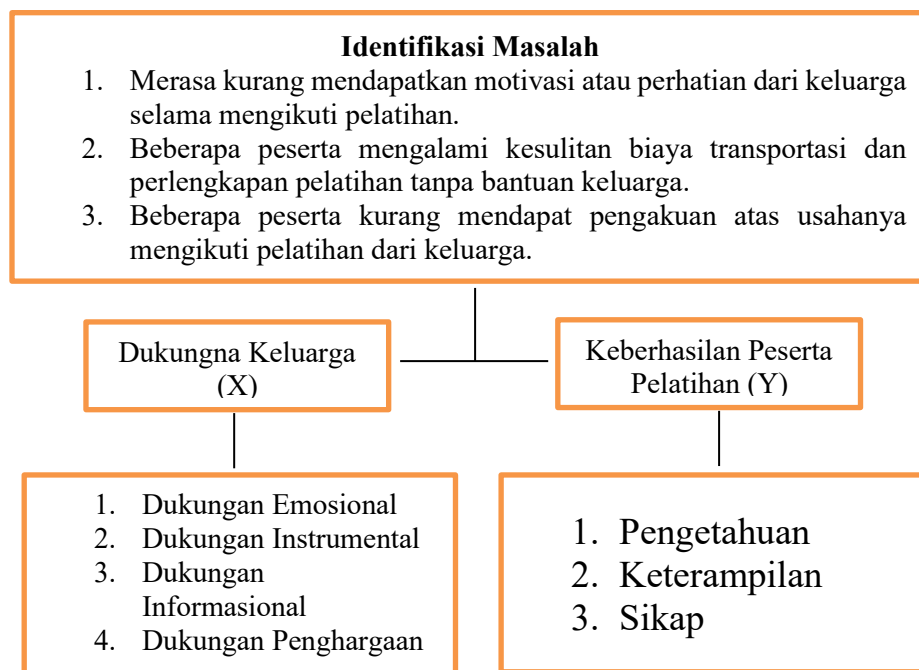
Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Karwati.L (2017), menunjukkan bahwa pelatihan kewirausahaan memiliki peran penting dalam memberdayakan peserta melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan untuk mandiri dalam menghadapi dunia kerja maupun usaha. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa proses pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu, tetapi juga sebagai upaya membentuk sikap dan kesiapan peserta agar mampu mengembangkan potensi diri secara optimal. Temuan ini relevan dengan penelitian yang dilakukan, karena keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga oleh adanya faktor pendukung dari lingkungan sekitar. Salah satu faktor eksternal yang diduga memiliki pengaruh besar adalah dukungan keluarga, baik dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, informasi, maupun dukungan instrumental. Dukungan keluarga dapat memberikan motivasi, rasa percaya diri, serta semangat kepada peserta sehingga mereka lebih mampu mengikuti proses pelatihan dengan baik dan mencapai keberhasilan yang diharapkan.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Tremblay et al. (2016) Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu bentuk keterkaitan atau hubungan antara satu konsep dengan konsep lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak dikaji. Kerangka konsep ini berfungsi untuk menghubungkan sekaligus menguraikan secara lebih rinci dan mendalam mengenai topik yang akan dibahas dalam penelitian. Kerangka ini diperoleh dari konsep keilmuan atau teori-teori yang dijadikan sebagai pijakan

dalam pelaksanaan penelitian, yang bersumber dari bab tinjauan pustaka, atau dengan kata lain dapat dipahami sebagai rangkuman dari tinjauan pustaka yang kemudian dihubungkan melalui garis-garis penghubung sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber: (Data Peneliti 2026)

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:64) Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam suatu penelitian, di mana rumusan masalah tersebut telah diungkapkan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban yang dikemukakan masih berlandaskan pada teori-teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh secara langsung melalui proses pengumpulan data di lapangan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belumjawaban yang empirik. Maka Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₀: Dukungan keluarga tidak berpengaruh terhadap keberhasilan peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia.

H₁: Dukungan keluarga berpengaruh terhadap keberhasilan peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia.