

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Penyelenggaraan Pelatihan

Dalam Undang-Undang No 31 Tahun 2009 pasal 1 ayat 4 dijelaskan bahwa penyelenggaraan adalah “kegiatan pengamatan, pengelolaan data, pelayanan, penelitian dan pengembangan, serta kerja sama internasional dalam bidang meteorology, klimatologi, dan geofisika”.

Istilah 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 and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*).

Banyak pengertian pelatihan yang dikemukakan para ahli, antara lain sebagai berikut.

Edwin B. Flippo, 1971 (Mustofa Kamil, 2010:3) mengemukakan bahwa:

Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job” (pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu).

Michael J. Jucius, 1972 (Mustofa Kamil, 2010:3) mengemukakan bahwa:

The term training is used here to indicate any process by which the aptitudes, skill, and abilities of employees specific jobs are increased” (istilah latihan yang dipergunakan di sini adalah untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan 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: 287) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Sementara dalam instruksi presiden No.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 dari pada teori.

Istilah pelatihan biasa dihubungkan dengan pendidikan. Ini terutama karena secara konseptual pelatihan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Meskipun demikian secara khusus pelatihan dapat dibedakan dari pendidikan. Untuk memahami istilah pendidikan, kriteria yang dikemukakan oleh Peters (1996, 45) berikut ini mungkin dapat menjadi acuan, kriteria tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Pendidikan meliputi penyebaran hal yang bermanfaat bagi mereka yang terlibat di dalamnya.
- b. Pendidikan harus melibatkan pengetahuan dan pemahaman serta sejumlah perspektif kognitif.
- c. Pendidikan setidaknya memiliki sejumlah prosedur, dengan asumsi bahwa peserta didik belum memiliki pengetahuan dan kesiapan belajar secara sukarela.

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 untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Secara lebih sederhana 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” (dalam Jaervis 1990, 105). Kata kunci yang membedakan antara pendidikan dan pembelajaran, adalah “proses belajar mengajar yang terorganisir dan terus menerus”. Hal ini mengimplikasikan adanya keterlibatan semacam pengajar dan mungkin juga institusi, walaupun pendidikan tersebut bisa saja melalui teks apapun program komputer. Di samping itu, tergambar bahwa pendidikan bukan merupakan proses yang terjadi dalam waktu singkat, namun memerlukan kurun waktu tertentu. Sebaliknya, pembelajaran tidak harus selalu melibatkan proses belajar mengajar dan sering kali terjadi dalam kerangka waktu yang lebih pendek dan dalam cakupan yang lebih sempit.

Definisi yang diberikan UNESCO, menunjukkan bahwa pendidikan lebih bersidat umum dan bukan merupakan aktivitas yang spesifik. Pendidikan digambarkan memiliki kaitan dengan pengembangan pengetahuan dan pemahaman.

Penggunaan kata “pemahaman” untuk membedakannya dengan “pengetahuan” mengimplikasinya bahwa yang dipermasalahkan lebih dari sekedar informasi dan kemampuan untuk berkomunikasi atau bertindak berdasarkan suatu formula, resep, dan instruksi (karena yang seperti ini lebih cenderung merupakan karakteristik pelatihan, bukan pendidikan). Kemampuan menyusun tanggal, menjawab pertanyaan-pertanyaan pengetahuan umum, atau mereproduksi penjelasan yang sedikit agak kompleks tidak menunjukkan seseorang telah terdidik.

Seseorang yang terdidik haruslah memiliki pengetahuan penjelasan, dan alasan yang sudah terinternalisasi dan dia mampu memberikannya makna. Dia harus memahami apa yang sebenarnya di balik apa yang terlihat, dia mampu memahami suatu hal dalam sebuah kerangka pemahaman teoritis yang lebih luas.

Pendekatan yang berbeda dalam memahami apa yang dimaksud pendidikan telah dikemukakan pada sosiolog, dengan memfokuskan pada fungsi dan tempatnya dalam masyarakat (Blackledge and Hunt, 1985). Pengetahuan dan pemahaman, yang merupakan tujuan pendidikan, lebih dipandang sebagai sesuatu yang terbentuk secara sosial, bukan sesuatu yang absolut.

Sistem pendidikan dipandang sebagai perangkat negara, yang fungsinya untuk menciptakan masyarakat yang memiliki kualitas dan keterampilan yang dibutuhkan. Berdasarkan pandangan tersebut, pendidikan merupakan usaha untuk mereproduksi klasifikasi sosial dan ekonomi. Berdasarkan pandangan tersebut, makna pendidikan tentu saja tidak bisa

dipahami secara individual maupun psikologis, tetapi perlu adanya pemahaman berdasarkan konteks sosialnya yang lebih luas.

Konteks yang dimaksud tidak hanya meliputi institusi pendidikan, institusi pendukung lainnya, maupun lingkungan di mana pendidikan tersebut dilaksanakan, melainkan juga meliputi pertimbangan terhadap posisi hubungan, maupun keterkaitan dalam masyarakat. Dengan demikian, pendidikan memiliki implikasi politis, ekonomis, teknologi, dan sosial, serta harus tetap menjadi konsep yang dapat dipertanggungjawabkan.

Sementara itu, pelatihan biasanya diasosiasikan 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 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”

Definisi di atas memberikan penekanan pada “penguasaan” tugas atau peran dan pada kebutuhan untuk melakukan pengulangan latihan hingga bisa melakukan sendiri, dan juga menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan relatif spontan dan tanpa dimotivasi pengetahuan dan pemahaman.

Goldstein dan Gresser (1998), memberikan definisi pelatihan yang ditekankan pada tempat dilaksanakannya pelatihan. Mereka mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Misalnya, pelatihan untuk suatu jabatan kerja, setting pelatihan diusahakan semirip mungkin dengan lingkungan kerja yang sebenarnya. Contoh lainnya, pelatihan juga bisa dilakukan ditempat yang sangat berbeda dengan lingkungan kerja yang sebenarnya, misalannya di ruangan kelas.

Definisi kedua ini menambahkan informasi tentang fungsi pelatihan pada definisi pertama, sehingga lebih memperjelas bahwa pelatihan setidaknya terkait dengan perilaku setidaknya dalam menghadapi tugas. Yang perlu dipertanyakan apakah hal ini bisa efektif dilakukan tanpa mengembangkan pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan, jika pelatih hanya membangun konsep dan perilaku peserta pelatihan, namun definisi kedua ini mempersempit lokasi pelatihan, karena hanya terfokus pada pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Konsep pelatihan juga diungkapkan oleh Dearden (1984), yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisien kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu. Seringkali pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang langsung berhubungan dengan situasinya.

Dearden lebih memilih menggunakan konsep kompetensi (*competences*) dibandingkan kinerja (*performance*). Dia membatasi konsep tersebut untuk tujuan mempersiapkan peserta untuk bertindak berdasarkan situasi-situasi yang biasanya terjadi, serta menerapkannya pada saat melakukan tanggung jawab pekerjaan, baik beban kerja yang kompleks maupun yang lebih sederhana.

Walaupun para praktisi dan akademisi memiliki pandangan yang cukup jelas tentang makna 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 bisa dikatakan mereka juga memiliki pemahaman yang cukup tentang pelatihan. Penelitian baru-baru ini terhadap masalah tersebut di Inggris sampai pada kesimpulan sebagai berikut ini.

- a. 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.
- b. Bagi sebagian besar masyarakat pelatihan dilaksanakan di kursus-kursus formal.
- c. Para penguasa memiliki definisi yang lebih sempit tentang pelatihan dibandingkan dengan para pekerja.
- d. Kegiatan-kegiatan yang termasuk bagian dari definisi pelatihan anak sangat beragam di setiap kelompok masyarakat.
- e. Kegiatan-kegiatan yang muncul atas inisiatif sendiri dan atau swadaya sedikit tidak mungkin

Perbedaan antara pendidikan dengan pelatihan dapat dianalogikan seperti halnya perbedaan antara pendidikan dan pembelajaran, dalam konteks membatasi dimensi lain terhadap area kajian. Pendekatan yang paling umum untuk membuat pembeda antara kedua istilah tersebut adalah

dengan menggunakan konsep keluasan dan kedalaman cakupan spectrum pendidikan/ pembelajaran dan pendidikan/pelatihan.

Dari keseluruhan penjelasan tentang istilah, pembelajaran, pendidikan, dan pelatihan, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran merupakan suatu aktivitas yang selalu dilakukan oleh setiap manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran manusia.

Perbedaan antara pendidikan dari pelatihan adalah *pertama*, pendidikan merupakan aktivitas pembelajaran yang lebih luas dan dalam dibandingkan pelatihan. *Kedua*, pelatihan lebih berkaitan dengan tingkatan-tingkatan pemahaman secara umum. Secara lebih rinci, Notoatmojo (1998:26) mengemukakan perbandingan antara pendidikan dan pelatihan pada beberapa aspek. *Pertama*, pada aspek pengembangan kemampuan yang menyeluruh (*overall*), sedangkan pelatihan lebih menekankan pengembangan kemampuan khusus (*specific*). *Kedua*, pada aspek area kemampuan, pendidikan menekankan pada kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor. *Ketiga*, pada aspek jangka waktu pelaksanaan, pendidikan lebih bersikap 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.

2. Pengelolaan Pelatihan

Pengelolaan atau manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan, baik bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi, *harsey* dan *Blanchard* (1982) member arti pengelolaan sebagai berikut : “ *management as working with and through individuals and groups to accomplish organization goals*” (pengelolaan merupakan kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui seseorang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi).

Stoner, 1981 (Sudjana, 2004:16) mengemukakan bahwa

“management is the process of planning, organizing, leading and controlling the efforts of organizing members and of using all other organizational resources to achieve stated organizational goals”.

Implementasi kedua pengertian tersebut di atas adalah bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan mengembangkan upaya sebagaimana dikemukakan di atas terdapat pembaharuan atau perubahan secara inovatif.

Dalam kedua pengertian diatas terdapat tiga dimensi penting. Dimensi *pertama*, bahwa dalam manajemen terjadi kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pengelola (pemimpin, kepala, komandan, ketua, dlsb). Bersama orang-orang lain, baik perorangan atau kelompok. Dimensi ini menunjukkan tentang betapa pentingnya kemampuan dan keterampilan khusus yang perlu dimiliki oleh pengelola untuk melakukan hubungan kemanusiaan dengan orang lain dan untuk

mempengaruhi orang lain baik melalui hubungan perorangan maupun melalui hubungan kelompok. Kemampuan dan keterampilan khusus itu terlihat pada interaksi antara pihak yang memimpin (yang mengelola) dan pihak yang dipimpin (staf atau bawahan). Hubungan kemanusiaan ini terjadi pula apabila pihak yang memimpin dan yang dipimpin itu sendiri atas kelompok. Singkatnya, hubungan kemanusiaan menjadi dimensi utama dalam kegiatan pengelolaan.

Dimensi *kedua* menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang lain itu mempunyai tujuan yang akan dicapai, dimensi ini member makna bahwa kegiatan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati bersama. Sedangkan dimensi *ketiga* ialah bahwa pengelolaan itu dilakukan dalam organisasi, sehingga tujuan yang akan dicapai itu merupakan tujuan organisasi. Dengan kata lain, tujuan organisasi dicapai melalui kegiatan yang dilakukan bersama orang lain baik perorangan maupun kelompok. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa adanya tiga dimensi tersebut diatas yaitu : kegiatan melalui dan atau bersama orang lain-tujuan yang akan dicapai dalam kehidupan organisasi, memerlukan kehadiran pengelola yang memiliki kemampuan dan keterampilan tentang hubungan kemanusiaan untuk mempengaruhi orang-orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Berdasarkan pengertian administrasi dan manajemen sebagaimana dikemukakan di atas maka dapat dirinci persamaan yang terkandung didalam kedua pengertian tersebut. *Pertama*, baik administrasi maupun manajemen memerlukan kerjasama antara dua orang atau lebih. Kerjasama itu didasarkan atas alasan-alasan rasional, seperti untuk memenuhi kebutuhan, minat, atau kepentingan bersama.

Kedua, tujuan organisasi yang ingin dicapai ditentukan secara rasional. Tujuan ini ditetapkan dengan mempertimbangkan perlunya alasan-alasan untuk bekerjasama sebagaimana telah diketengahkan di atas dan dengan mengkaji potensi dan daya dukung yang tersedia atau yang dapat disediakan. Ketiga, administrator dan pengelola tidak menjalankan sendiri kegiatan operasional.

Kegiatan operasional biasanya dilakukan oleh para pelaksana baik perorangan maupun kelompok. Singkatnya dapat dikemukakan bahwa adanya hubungan kerjasama antara orang-orang yang didasarkan atas alasan-alasan tertentu, tujuan yang akan dicapai, dan pimpinan yang tidak melaksanakan sendiri kegiatan operasional secara langsung merupakan unsur-unsur persamaan antara administrasi dan manajemen.

Disamping adanya unsur-unsur persamaan terdapat pula unsur-unsur perbedaan antara administrasi dan manajemen. *Pertama*, administrasi mempunyai fungsi untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai dan menetapkan berbagai kebijaksanaan umum guna mencapai tujuan tersebut. Sedangkan manajemen mempunyai fungsi antara lain untuk merencanakan, menyelenggarakan, dan menilai kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi/ lembaga. Kegiatan dalam manajemen itu sudah tentu ada dalam ruang lingkup kebijaksanaan umum yang dirumuskan dalam administrasi. *Kedua*, fungsi administrasi bersifat menyeluruh dan berlaku untuk semua organisasi, sedangkan fungsi manajemen dibatasi dalam suatu organisasi/ lembaga. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa administrasi mempunyai cakupan lebih luas apabila dibandingkan dengan manajemen.

Fungsi manajemen lainnya adalah pembinaan. Kedalamnya termasuk pengawasan, supervise, dan monitoring. Pembinaan diselenggarakan melalui pendekatan langsung dan tidak langsung. Pendekatan langsung dilakukan oleh pengelola terhadap para penyelenggara dan pelaksana program atau kegiatan pendidikan. Pendekatan tidak langsung dilakukan melalui staf atau pihak lain yang berkaitan dengan tugas para penyelenggara dan pelaksana. Pembinaan diarahkan untuk mengetahui, menganalisis, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Sasaran pembinaan adalah rangkaian tugas sesuai dengan kegiatan yang telah ditetapkan, ketepatan dalam pengorganisasian sumber-sumber, kecocokan antara tugas staf atau pelaksana dengan keahlian, prosedur kegiatan, penggunaan wewenang dan kedudukan, serta pembiayaan. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa pembinaan adalah upaya untuk memelihara efisiensi dan efektivitas kegiatan sesuai dengan yang telah direncanakan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. penilaian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian informasi untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan. Sasaran penilaian dapat meliputi : 1) keseluruhan fungsi manajemen, sejak perencanaan sampai dengan pengembangan, 2) seluruh komponen, proses, hasil, dan pengaruh suatu program pendidikan nonformal, penilaian dilakukan secara berlanjut dan diarahkan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, proses kegiatan dalam mencapai tujuan, dan penyimpangan kegiatan dari rencana yang telah disusun. Hasil penilaian menjadi umpan balik bagi pengambilan keputusan yang menyangkut upaya informasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut

upaya justifikasi, perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan, dan pengembangan pendidikan nonformal.

Berdasarkan yang telah dikemukakan di atas, pada penjelasan mengenai pengelolaan pelatihan yang didasarkan pada unsur-unsur manajemen meliputi beberapa bagian yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan, sebagaimana dikemukakan dalam bagian pertama, merupakan fungsi awal manajemen. Manajemen itu sendiri menurut *Harsey* dan *Blandchard*, 1997 (Sudjana, 2004:57) diberi batasan: “*As working with and through individuals and groups to accomplish organization goals*” (manajemen adalah kegiatan kerja bersama dan melalui orang-orang lain dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi)

Perencanaan adalah proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang datang. Disebut sistematis karena perencanaan dilaksanakan kegiatan yang terorganisas dengan menggunakan prinsip-prinsip tertentu. Prinsip-prinsip tersebut mencakup proses pengambilan keputusan, penggunaan pengetahuan dan teknik secara ilmiah, serta tindakan atau kegiatan yang terorganisas. *Waterson* (1965) mengemukakan bahwa pada hakekatnya perencanaan merupakan usaha sadar, terorganisasi, dan terus menerus dilakukan untuk memilih alternative yang terbaik dari sejumlah alternative tindakan guna mencapai tujuan. Perencanaan bukan kegiatan yang tersendiri melainkan merupakan suatu bagian dari proses pengambilan keputusan yang kompleks.

schaffer (1970) menjelaskan bahwa apabila perencanaan dibicarakan, kegiatan ini akan terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan tersebut dimulai dengan perumusan tujuan, kebijakan, dan sasaran secara luas, yang kemudian berkembang pada tahapan penerapan tujuan dan kebijakan itu dalam rencana yang lebih rinci berbentuk program-program untuk dilaksanakan.

Dalam hal ini *yehezkel dror* dalam *A. Faludi* (1978) mengemukakan “*planning is the process of preparing a set of decision for action in the future directed at achieving goals by preferable means*” (perencanaan adalah proses mempersiapkan seperangkat keputusan tentang kegiatan-kegiatan untuk masa yang akan datang dengan diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan melalui penggunaan sarana yang tersedia). Sejalan dengan prinsip-prinsip tersebut, *friedman* mengemukakan bahwa: “*planning is a process by which a scientific and technical knowledge is joined to organized action*” (1973:246).

Menurut pengertian tersebut perencanaan adalah proses yang menggabungkan pengetahuan dan teknik ilmiah kedalam kegiatan yang diorganisasi. *Suherman* (1988), dalam buku “*Teknik- teknik dasar pembangunan masyarakat*” mengemukakan bahwa “*perencanaan adalah suatu penentuan urutan tindakan, perkiraan biaya serta penggunaan waktu untuk suatu kegiatan yang didasarkan atas data dengan memperhatikan prioritas yang wajar dengan efisien untuk tercapainya tujuan*”.

Berdasarkan beberapa pengertian dan prinsip-prinsip di atas dapat dikemukakan bahwa keputusan yang diambil dalam perencanaan berkaitan dengan rangkaian tindakan atau kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai

tujuan dimasa yang akan datang. Rangkaian tindakan atau kegiatan itu perlu dilakukan karena dua alasan, *pertama*, untuk mewujudkan kemajuan atau keberhasilan sesuai dengan yang diinginkan. Sedangkan alasan *kedua*, ialah supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diharapkan, dan kondisi yang sama atau lebih rendah dari pada keadaan pada saat ini.

Adapun tahap perencanaan yang dilakukan di PKBM An'Nuur yaitu identifikasi peserta pelatihan, identifikasi kebutuhan peserta, merancang kegiatan, sarana dan prasarana, menyiapkan dana/biaya.

2. Pelaksanaan

Rusman (2014: 76) mengatakan bahwa ‘kegiatan pembelajaran dikelas merupakan inti dari pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan yang ditandai adanya pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar, dan metode pembelajaran’. Kegiatan pelaksanaan pelatihan ini merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal atau pre-implementasi yang mencakup yang mencakup kegiatan-kegiatan persiapan sebelum program kegiatan dilakukan.

Implementasi kegiatan merupakan semua aspek kegiatan teknis yang dilakukan termasuk koordinasi administrative,, dokumentasi dan dukungan financial. Selanjutnya implementasi akhir mencakup kegiatan-kegiatan administrative dan financial yang diperlukan sesudah program dilaksanakan, termasuk kegiatan pelaporan proses dan hasil dari program kegiatan.yaitu: metode pelatihan, materi/bahan pelatihan, dan jadwal pelatihan.

Adapun tahap pelaksanaan yang dilakukan di PKBM An'Nuur yaitu: metode pelatihan, materi/bahan pelatihan, dan jadwal pelatihan.

3. Penilaian

Menurut Mardapi (2012: 9) penilaian atau *assesment* merupakan komponen dalam penyelenggaraan pendidikan. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan dapat ditempuh melalui peningkatan kualitas pendidikan ditempuh melalui peningkatan kualitas pembelajaran dan kualitas sistem penilaiannya.

Penilaian dilakukan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data atau informasi tentang motivasi untuk digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan mengenai motivasi tersebut. Untuk menilai motivasi perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menetapkan tujuan penilaian

Penilaian ini apakah bertujuan untuk mengetahui tercapainya tujuan motivasi, proses motivasi, dampak, dan atau faktor-faktor pendukung motivasi

b. Menyusun instrument penilaian

Instrumen penilaian bisa terdiri atas pedoman wawancara, pedoman observasi, dan atau angket yang digunakan untuk menghimpun data informasi dari berbagai pihak yang terkait

c. Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data/informasi

Data dan informasi yang telah terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan teknik-teknik yang cocok, dan kemudian disajikan baik secara tertulis maupun secara visual

d. Penggunaan hasil penilaian

Data/ informasi yang telah disajikan digunakan sebagai masukan dalam proses pengambilan keputusan tentang motivasi itu. Produk pengambilan

keputusan bisa merupakan upaya penghentian motivasi atau tindak lanjutnya seperti perluasan, modifikasi, atau peningkatan motivasi.

b. Tujuan Pelatihan

Dale s. beach (1975) mengemukakan, "*the objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained*" (tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang yang dilatih). Sementara itu dari pengertian pelatihan yang dikemukakan Edwin B. flippo, secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Penulis lain mengemukakan bahwa tujuan pelatihan itu tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Hal ini sebagaimana yang tampak pada definisi pelatihan yang dikemukakan oleh Michael j. Jucius di atas bahwa pelatihan bertujuan unruk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan.

Atas dasar ini Moekijat (1981) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah untuk.

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasioanal
3. Untuk mengembangkan sikap,, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, simamora (1995) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu:

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

Menurut Saleh Marzuki (1992:12), ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan organisasi
2. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standard an kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
3. Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

c. Prinsip – Prinsip Pelatihan

Mustofa kamil (2010: 11) Mengemukakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip-prinsip pelatihan pun di kembangkan 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 ada motivasi, motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat dan jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup. Dengan begitu, pelatihan dirasakan bermakna oleh peserta pelatihan.

3. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

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

4. Prinsip belajar

Belajar harus di mulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum 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 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 sambilan 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 satu pun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.

12. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata

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

d. Landasan – Landasan Pelatihan

Mustofa kamil (2010: 13) Mengemukakan beberapa landasan yang mengukuhkan eksistensi pelatihan. Landasan-landasan di maksud adalah :

1. Landasan filosofis

Pelatihan merupakan wahana formall yang berperan sebagai instrument yang menunjang pembangunan dalam mencapai masyarakat yang maju, tangguh, mandiri, dan sejahtera berdasarkan nilai-nilai yang berlaku. Dengan demikian pelatihan harus didasrkan pada sistem nilai yang diakui dan terarah pada penyediaan tenaga yang berkulifikasi agar mampu mengemban tugas dan melaksanakan perannya dalam organisasi atau masyarakat

2. Landasan humanistik

Pelatihan didasarkan pada pandangan yang menitikberatkan pada kebebasan, nilai-nilai, kebaikan, harga diri, dan kepribadian yang utuh. Di atas landasan ini maka proses pembelajaran pekatihan dicirikan oleh hal-hal berikut:

- a. Adanya pemberian tanggung jawab dan kebebasan bekerja kepada peserta
- b. Pelatih lebih banyak berperan sebagai nara sumber, tidak mendominasi peserta
- c. Belajar dilakukan oleh dan untuk diri sendiri
- d. Ada keseimbangan antara tugas umum dan tugas khusus
- e. Motivasi belajar tinggi
- f. Evaluasi bersifat komprehensif

3. Landasan psikologis

Dalam pandangan psikologi, karakteristik manusia dapat dijabarkan ke dalam seperangkat tingkah laku. Empat pandangan psikologi yang mendasari pelatihan, yaitu psikologi pelatihan, psikologi sibernetik, desain sistem, dan psikologi behavioristik. Psikologi pelatihan menitikberatkan pada analisis tugas dan rancangan pelatihan yang mencakup berbagai komponen yang kompleks. Psikologi sibernetik memusatkan perhatian pada sisitem balikan yang dinamis dan

pengaturan sendiri kegiatan pelatihan. Disain sistem mengutamakan analisis sistem pelatihan. Psikologi behavioristik menekankan pada demonstrasi dan pelatihan bertahap

4. Landasan Sosio-Demografis

Permasalahan peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial terkait dengan upaya penyediaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Untuk itu pelatihan yang handal yang relevan dengan tuntutan lapangan kerja dan pembangunan

5. Landasan Kultural

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

e. Jenis – jenis Pelatihan

Dale Yoder (1958) mengemukakan jenin-jenis pelatihan itu dengan memandangnya dari lima sudut, yaitu :

1. Siapa yang dilatih (*who gaes trained*), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Dari sudut ini maka pelatihan dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, pengawas, manajer, staf ahli, remaja, pemuda, orang lanjut usia, dan anggota masyarakat umumnya
2. Bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*) arinya dengan metode apa ia dilatih. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode pemagangan, bermain peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instruksi kerja, dan sebagainya.
3. Dimana ia dilatih (*where he gets trained*), artinya di mana pelatihan mengambil tempat. Dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat

kerja, disekolah, dikampus, ditempat khusus, di tempat kursus, atau dilapangan

4. Bilamana ia dilatih (*when he gets trained*), artinya kapan pelatihan itu diberikan. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum seseorang mendapat pekerjaan, setelah seseorang mendapat pekerjaan, setelah ditempatkan, menjelang pensiun, dan sebagainya
5. Apa yang dibelajarkan kepadanya (*what he is taught*), artinya materi pelatihan apa yang diberikan . dari sudut ini pelatihan dapat berupa pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan hubungan manusia, pelatihan kesehatan kerja, pelatihan penanggulangan bencana, pelatihan penumpasan teroris, dan sebagainya.

Undang-undang No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian disebutkan dua macam pelatihan dilihat dari sudut kapan pelatihan itu diberikan, yaitu latihan prajabatan dan latihan dalam jabatan. Latihan prajabatan (*pre service training*) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon pegawai negeri sipil dengan tujuan agar ia dapat terampil melaksanakan tugas yang akan diberikan kepadanya. Sedangkan latihan dalam jabatan (*in service training*) adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Selain itu dalam instruksi Presiden No. 15 tahun 1974 dikenal pula dua macam pelatihan dilihat dari sudut tujuannya, yaitu pelatihan keahlian adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan. Sedangkan pelatihan kejuruan adalah bagian dari

pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah.

f. Manajemen Pelatihan

Mustofa kamil (2010: 16) Mengemukakan bahwa berbagai karakteristik apa pun, pada akhirnya pelatihan perlu dikelola atau dimanaje. Pengelola pelatihan secara tepat dan professional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi, maupun masyarakat.

Pelatihan memang perlu diorganisasikan. Oleh karena itu, biasa dikenal adalah organizer atau panitia pelatihan. Badan-badan pendidikan dan pelatihan, lembaga-lembaga kursus, dan panitia-panitia yang di bentuk secara insidental, pada dasarnya adalah organizer pelatihan. Sementara itu dalam organisasi perusahaan biasa dikenal pula didivisi yang tersendiri maupun sebagai badan yang terintegrasi yang bertanggung jawab melaksanakan tugas-tugas pengembangan sumber daya manusia. Secara manajerial, fungsi-fungsi organizer pelatihan adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan. Sementara secara oprasional, tugas-tugas pokok organizer pelatihan adalah meliputi hal-hal berikut.

1. Mengurusi kebutuhan pelatihan pada umumnya
2. Mengembangkan kebijakan dan prosedur pelatihan
3. Mengelola anggaran pelatihan
4. Mengembangkan dan menerapkan administrasi pelatihan
5. Meneliti metode-metode pelatihan yang sesuai untuk diterapkan
6. Mempersiapkan materi, peralatan, dan fasilitas pelatihan; dan
7. Menganalisis dan memperbaiki sistem pelatihan

Sudjana (1996) mengembangkan sepuluh langkah pengelolaan pelatihan sebagai berikut:

1. Rekrutmen peserta pelatihan

Rekrutmen peserta dapat menjadi kunci yang bisa menentukan keberhasilan langkah selanjutnya dalam pelatihan. Dalam rekrutmen ini penyelenggara menetapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta terutama yang berhubungan dengan karakteristik peserta yang bisa mengikuti pelatihan. Kualitas peserta pelatihan ditentukan pada saat rekrutmen ini. Biasanya karakteristik peserta bisa dilihat secara internal dan eksternal. Yang termasuk karakteristik internal di antaranya adalah kebutuhan, minat, pengalaman, tugas, pekerjaan, dan pendidikan. Sedangkan yang tergolong karakteristik eksternal adalah lingkungan keluarga, status sosial, pergaulan, dan status ekonomi.

2. Identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar, dan kemungkinan hambatan

Identifikasi kebutuhan belajar adalah kegiatan mencari, menemukan, mencatat, dan mengolah data tentang kebutuhan belajar yang diinginkan atau diharapkan oleh peserta pelatihan atau oleh organisasi. Untuk dapat menemukan kebutuhan belajar ini dapat digunakan berbagai pendekatan. Kaufman (1972) mengemukakan tiga model pendekatan, yakni pendekatan induktif, pendekatan deduktif, dan pendekatan campuran induktif deduktif (Abdulhak, 1995:260). Sedangkan Rumelart mengemukakan empat pendekatan, survey, studi kompetensi, analisis tugas, dan analisis performance. Sementara Arif (1985:34) mengemukakan tiga sumber yang biasa dijadikan dasar identifikasi kebutuhan belajar, yaitu individu yang diberi pelayanan pelatihan, organisasi, dan atau lembaga yang menjadi sponsor, dan masyarakat secara keseluruhan.

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 umum itu dijabarkan menjadi tujuan-tujuan yang lebih spesifik. Untuk memudahkan penyelenggaraa, perumusan tujuan harus dirumuskan secara kongkret 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 professional. 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. Urutan yang harus disusun disini adalah seluruh rangkaian aktivitas mulai dari pembukaan sampai penutupan. Dalam menyusun urutan kegiatan ini faktor-faktor yang harus diperhatikan antara lain :

- a. Peserta pelatihan
 - b. Sumber belajar
 - c. Waktu
 - d. Fasilitas yang tersedia
 - e. Bentuk pelatihan
 - f. 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 yang biasanya dilakukan dengan pre test dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan.

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 efektivitas pelatihan. Seluruh kemampuan dan seluruh komponen harus disatukan agar proses pelatihan menghasilkan output yang optimal

9. Evaluasi akhir

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui keberhasilan belajar. Dengan kegiatan ini diharapkan diketahui daya serap dan penerimaan warga belajar

terhadap berbagai materi yang telah disampaikan. Dengan begitu penyelenggara dapat menentukan langkah tindak lanjut yang harus dilakukan

10. Evaluasi program pelatihan

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

g. Pendekatan Sistem untuk Pelatihan

Mustofa kamil (2010: 19) Aktivitas pelatihan tidak berlangsung dalam ruang hampa, melainkan senang tiasa terkait dengan keinginan-keinginan atau rencana-rencana individu, organisasi, atau masyarakat. Dalam kaitan ini, para ahli melihat pelatihan sebagai suatu sistem yang paling tidak mencakup tiga tahapan pokok, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Penilaian kebutuhan (*need assessment*) pelatihan merupakan tahap yang paling penting dalam penyelenggaraan pelatihan. Tahap ini berguna sebagai dasar bagi keseluruhan pelatihan. Dari tahap inilah seluruh proses pelatihan akan mengalir.baik tahap pelaksanaan maupun tahap evaluasi sangat bergantung pada tahap ini.jika penentuan kebutuhan pelatihan tidak akurat, maka arah pelatihan akan menyimpang.

Kebutuhan-kebutuhan bagi pelatihan harus diperiksa, demikian pula sumber daya yang tersedia untuk pelatihan baik yang dari lingkungan internal maupun dari lingkungan eksternal. Pertimbangan mengenai siapa yang harus dilatih, jenis pelatihan apa, dan bagaimana pelatihan seperti itu akan menguntungkan harus menjadi masukan dalam penilaian. Sasaran-sasaran pelatihan berasal dari penilaian. Selanjutnya sasaran-sasaran tersebut sangat menentukan pengembangan program maupun evaluasi pelatihannya.

Berikutnya, pelaksanaan pelatihan adalah berupa implementasi program pelatihan untuk memenuhi kebutuhan peserta pelatihan. Pada tahap ini program pelatihan dirancang dan disajikan. Program pelatihan ini harus berisi aktivitas-aktivitas dan pengalaman belajar yang dapat memenuhi sasaran-sasaran pelatihan yang telah ditetapkan pada tahap penilaian kebutuhan pelatihan.

Akhirnya evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengetahui dampak program pelatihan terhadap kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan. Langkah pertama dalam evaluasi ini adalah menetapkan kriteria keberhasilan. Kriteria ini harus didasarkan pada sasaran awal pelatihan. Setelah kriteria dibuat, evaluasi dapat dilakukan baik terhadap peserta maupun terhadap keseluruhan komponen program pelatihan. Lebih dari itu evaluasi juga harus dinilai apakah proses dan hasil belajar dapat ditransfer ke situasi kerja atau ke dunia kehidupan nyata.

Secara lebih komprehensif, dengan melihat pelatihan sebagai suatu sistem, Sudjana mengemukakan komponen-komponen pelatihan sebagai berikut.

- a. Masukan sarana (*instrument input*), yang meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar. Masukan sarana dalam pelatihan ini

mencakup kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya yang dibutuhkan, dan pengelola pelatihan.

- b. Masukan mentah (*raw input*), yaitu peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya, seperti pengetahuan, keterampilan dan keahlian, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang sosial budaya, latar belakang ekonomi, dan kebiasaan belajarnya.
- c. Masukan lingkungan (*environment input*), yaitu faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan, seperti lokasi pelatihan.
- d. Proses (*process*), merupakan kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar peserta pelatihan
- e. Keluaran (*output*), yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, lapangan kerja, informasi, dan situasi sosial-budaya yang berkembang
- f. Pengaruh (*impact*), yaitu yang berhubungan dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan, yang meliputi peningkatan taraf hidup, kegiatan membelajarkan orang lain lebih lanjut, dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

4. Bunga Sanggul Pengantin

Menurut Kusuma (2012) Mengemukakan bahwa Sanggul daerah Sulawesi Selatan adalah Simpolong Tettong yang artinya adalah Simpolong artinya sanggul sedangkan Tattong artinya berdiri dan biasanya sanggul ini hanya di pakai oleh wanita-wanita kerajaan dalam melaksanakan pernikahan dan pada prosesi upacara resmi. Sanggul ini berbentuk seperti tanduk kerbau hal ini di karenakan

menunjukkan adanya pengaruh animisme pada suku bugis padahal sebagian besar masyarakat bugis menganut agama islam. Pada suku bugis hewan seperti kerbau atau tanduk kerbau di anggap binatang yang mempunyai kekuatan gaib dan wanita pada suku bugis mendapatkan kedudukan yang tinggi dalam masyarakat.

Oleh karena itu secara simbolis sanggul yang berbentuk tanduk ini dapat di artikan sebagai penghargaan kepada pengantin wanita pada suku Bugis penggunaan ornamen pada sanggul ini juga dapat menentukan derajat kebangsaan pengantin wanita.Sedangkan pada sekarang sanggul ini dapat di gunakan oleh semua kalangan masyarakat pada umumnya.

Ragam hias perhiasan yang dikenakan oleh seorang pengantin dapat diketahui dari golongan mana dia berasal, dengan kata lain perhiasan yang dikenakan dapat menunjukkan stratifikasi sosial pemakainya. Perhiasan ini merupakan bagian terpenting dari pakaian, karena mempunyai arti yang sangat penting di dalam menambah dan nilai estetika dari pakaian tersebut, dan dapat mempengaruhi kemolekan dari si pemakai. Ornament-Ornament bunga sanggul yaitu sejenis bunga yang terbuat dari kain ester, diletakkan pada kiri kanan sanggul sebelah bawah.

Simpolong artinya „sanggul“, sedangkan tattong artinya „berdiri“. Simpolong Tattong adalah sanggul yang bentuknya berdiri yang digunakan oleh pengantin suku Bugis. Sanggul ini berbentuk tanduk. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh animisme, meskipun suku Bugis penganut agama Islam yang taat. Kerbau atau tanduk kerbau dianggap binatang yang mempunyai kekuatan gaib dan wanita Bugis mendapat kedudukan yang tinggi dalam masyarakatnya. Oleh

karena itu, secara simbolis sanggul yang berbentuk tanduk ini dapat diartikan sebagai penghargaan kepada pengantin.

Menurut Dewi Apriyanti (2015), Rambut asli pengantin perempuan bisa digunakan untuk membuat sanggul ini. Sanggul tidak akan terlihat baik kalau tidak mempunyai keseimbangan yang tepat. Kuncinya terletak pada hair piece yang telah dipadatkan sehingga hasilnya menyerupai Simpolong Tattong. Hair piece ini mengokohkan sanggul agar posisinya mantap, tidak bergoyang, berdiri tegak dan menjadi seimbang. Teknik membelah rambut harus simetris antara kiri dan kanan sehingga bentuk sanggul sama tinggi.

5. PKBM

a. Pengertian PKBM

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan prakarsa pembelajaran masyarakat yang didirikan dari, oleh dan untuk masyarakat. PKBM adalah suatu institusi yang berbasis masyarakat (*Community Based Institution*). Terminologi PKBM dari masyarakat, berarti bahwa pendirian PKBM merupakan inisiatif dari masyarakat itu sendiri. Keinginan itu datang dari suatu kesadaran akan pentingnya peningkatan mutu kehidupan melalui suatu proses transformasional dan pembelajaran. Inisiatif ini dapat dihasilkan oleh suatu proses sosialisasi akan pentingnya PKBM sebagai wadah pemberdayaan masyarakat kepada beberapa anggota atau tokoh masyarakat setempat oleh pihak pemerintah ataupun oleh pihak lain di luar komunitas tersebut. Oleh masyarakat, berarti bahwa penyelenggaraan, pengembangan, dan keberlanjutan PKBM sepenuhnya menjadi tanggung jawab masyarakat itu sendiri. Ini juga bermakna adanya semangat kebersamaan, kemandirian,

dan kegotongroyongan dalam pengelolaan PKBM serta penyelenggaraan berbagai program pendidikan masyarakat pada lembaga tersebut. Untuk masyarakat, berarti bahwa keberadaan PKBM sepenuhnya untuk kemajuan dan keberdayaan kehidupan masyarakat tempat lembaga tersebut berada. Eksistensi lembaga didasarkan pada pemilihan program-program yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan atau pemberdayaan masyarakat. Hal ini tidak menutup kemungkinan anggota masyarakat di luar komunitas tersebut ikut serta dalam berbagai program dan kegiatan yang diselenggarakan oleh PKBM. Masyarakat bertindak sekaligus sebagai subjek dan objek dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh PKBM.

PKBM sebagai akronim dari Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, mempunyai makna yang strategis. Berbagai simbolis makna dari akronim PKBM dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. **Pusat**, berarti bahwa penyelenggaraan PKBM haruslah terkelola dan terlembagakan dengan baik. Hal ini sangat penting untuk efektivitas pencapaian tujuan, mutu penyelenggaraan program-program, efisiensi pemanfaatan sumber-sumber, sinergitas antar berbagai program dan keberlanjutan keberadaan PKBM itu sendiri. Hal ini juga berkaitan dengan kemudahan untuk dikenali dan diakses oleh seluruh anggota masyarakat untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan bekerja sama dengan berbagai pihak baik yang berada di wilayah keberadaan PKBM tersebut, maupun dengan berbagai pihak di luar wilayah tersebut misalnya pemerintah, lembaga nasional maupun internasional, dan sebagainya.

2. **Kegiatan**, berarti bahwa di PKBM diselenggarakan berbagai kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat setempat, serta PKBM selalu dinamis, kreatif dan produktif melakukan berbagai kegiatan-kegiatan yang positif bagi masyarakat setempat. Kegiatan-kegiatan inilah yang merupakan inti dari keberadaan PKBM, yang tentunya juga sangat tergantung pada konteks kebutuhan dan situasi kondisi masyarakat setempat.
3. **Belajar**, berarti bahwa berbagai kegiatan yang diselenggarakan di PKBM harus merupakan kegiatan yang mampu memberikan dan menciptakan proses transformasi peningkatan kapasitas serta perilaku anggota komunitas tersebut ke arah yang lebih positif. Belajar dapat dilakukan oleh setiap orang selama sepanjang hayat di setiap kesempatan yang dapat dilakukan dalam berbagai dimensi kehidupan. Belajar dapat dilakukan dalam kehidupan berkesenian, beragama, berolahraga, adat istiadat dan budaya, ekonomi, sosial, politik dan sebagainya. Dengan demikian, PKBM merupakan suatu institusi terdepan yang langsung berada di tengah-tengah masyarakat yang mengelola dan mengimplementasikan konsep belajar sepanjang hayat.
4. **Masyarakat**, berarti bahwa PKBM adalah usaha bersama masyarakat untuk memajukan dirinya sendiri (*self help*) secara bersama-sama sesuai dengan ukuran nilai dan norma masyarakat itu sendiri akan makna kehidupan. Dengan demikian, ciri-ciri suatu masyarakat akan sangat kental mewarnai suatu PKBM baik mewarnai tujuan, pilihan dan disain program, kegiatan yang diselenggarakan, budaya yang dikembangkan

dalam kepemimpinan dan pengelolaan kelembagaannya, keberadaan penyelenggara maupun pengelola PKBM haruslah mencerminkan peran dan fungsi seluruh anggota masyarakat tersebut.

b. Tujuan PKBM

Ada tiga tujuan penting dalam rangka pendirian dan pengembangan PKBM :

1. memberdayakan masyarakat agar mampu mandiri (berdaya)
2. meningkatkan kualitas hidup masyarakat baik dari segi sosial maupun ekonomi
3. meningkatkan kepekaan terhadap masalah – masalah yang terjadi di lingkungannya sehingga mampu memecahkan permasalahan tersebut.

c. Komponen PKBM

1. Komunitas Binaan/Sasaran

Setiap PKBM memiliki komunitas yang menjadi tujuan atau sasaran pengembangannya. Komunitas ini dapat dibatasi oleh wilayah geografis tertentu ataupun komunitas dengan permasalahan dan kondisi sosial serta ekonomi tertentu.

2. Peserta Didik

Peserta didik adalah bagian dari komunitas binaan atau dari komunitas lainnya yang dengan kesadaran yang tinggi mengikuti satu atau lebih program pembelajaran yang ada di lembaga.

3. Pendidik/Tutor/Instruktur/Narasumber Teknis

Pendidik/tutor/instruktur/narasumber teknis adalah sebagian dari warga komunitas tersebut ataupun dari luar yang bertanggung jawab

langsung atas proses pembelajaran atau pemberdayaan masyarakat di lembaga.

4. Penyelenggara dan Pengelola

Penyelenggara PKBM adalah sekelompok warga masyarakat setempat yang dipilih oleh komunitas yang mempunyai tanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan program di PKBM serta bertanggung jawab terhadap seluruh pelaksanaan program dan harta kekayaan lembaga. Pengelola program/kegiatan adalah mereka yang ditunjuk melaksanakan kegiatan teknis/operasional program tertentu yang ada di PKBM.

5. Mitra PKBM

Mitra PKBM adalah pihak-pihak dari luar komunitas maupun lembaga-lembaga yang memiliki agen atau perwakilan atau aktivitas atau kepentingan atau kegiatan dalam komunitas tersebut yang dengan suatu kesadaran dan kerelaan telah turut berpartisipasi dan berkontribusi bagi keberlangsungan dan pengembangan suatu PKBM.

d. Karakter PKBM

Karakter PKBM menunjukkan nilai-nilai yang harus selalu menjiwai seluruh kegiatan PKBM. Untuk membangun PKBM yang baik maka karakter harus terus dibentuk dan diperkuat PKBM. Tanpa memiliki karakter, PKBM akan sulit bertahan dan berkembang dalam mencapai tujuannya. Ada 9 karakter yang harus dimiliki dan dikembangkan di PKBM yaitu:

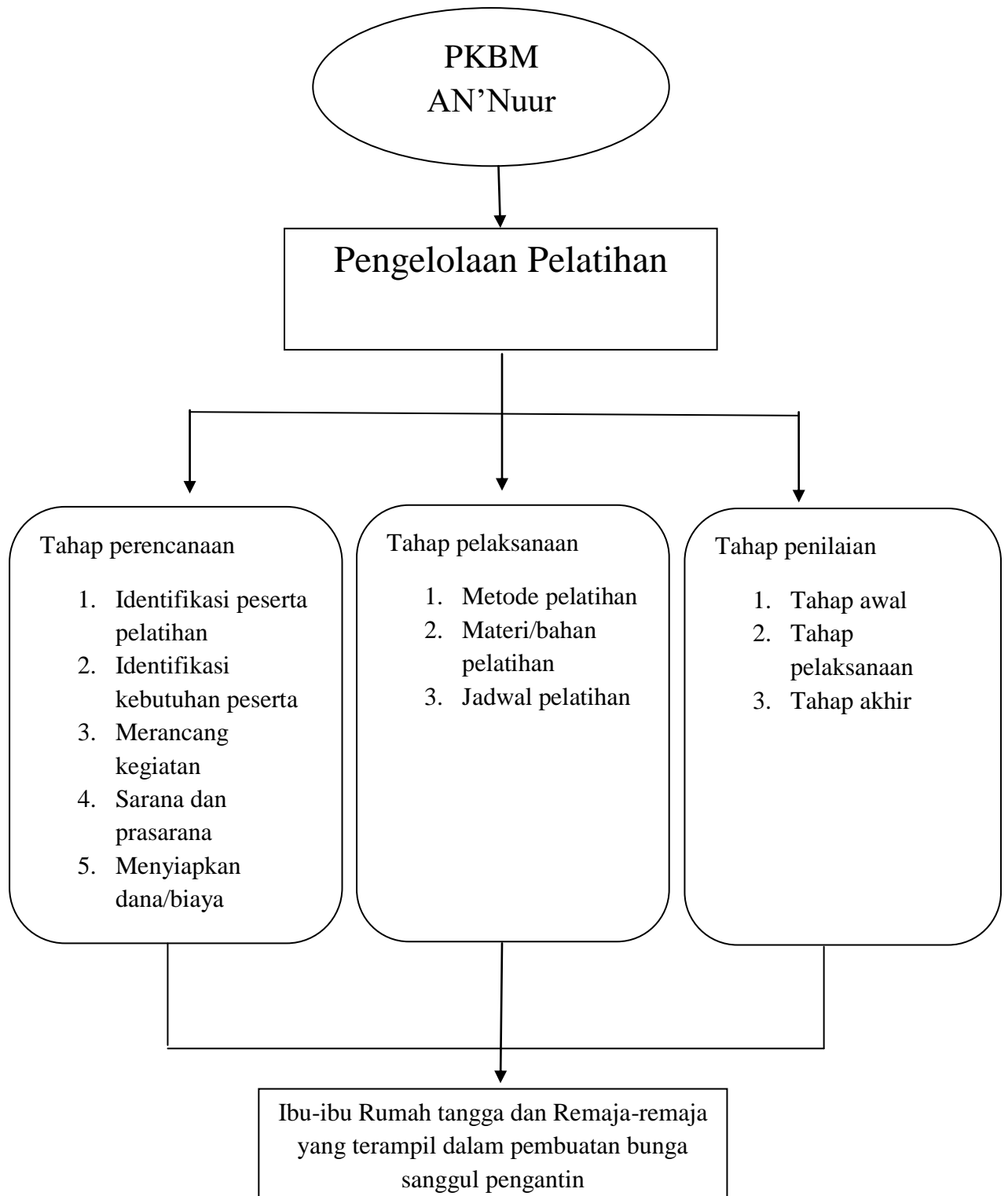
- a. Kepedulian terhadap masyarakat marginal yang serba kekurangan;

- b. Kemandirian penyelenggaraan;
- c. Kebersamaan dalam kemajuan;
- d. Kebermaknaan setiap program dan kegiatan;
- e. Kemitraan dengan semua pihak yang ingin berpartisipasi dan berkontribusi;
- f. Fleksibilitas penyelenggaraan program;
- g. Profesionalisme pengelolaan lembaga;
- h. Transparansi dan akuntabilitas pertanggungjawaban program dan lembaga;
- i. Pembaharuan secara terus-menerus (*continuous improvement*).

B. Kerangka Konseptual

PKBM merupakan suatu wadah berbagai kegiatan pembelajaran masyarakat diarahkan pada pemberdayaan potensi untuk menggerakkan pembangunan di bidang sosial, ekonomi, dan budaya. Dalam prinsip – prinsip manajemen pengelolaan pelatihan hanya akan di kaji tiga tahapan dengan melihatketiga tahapan pengelolaan pelatihan yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pelatihan. Berbagai macam pelatihan yang dilaksanakan salah satunya pelatihan pembuatan bunga sanggul pengantin. Dalam pelatihan ini yang terlibat yaitu ibu – ibu rumah tangga dan remaja – remaja yang terampil dalam pembuatan bunga sanggul pengantin. Oleh karna itu PKBM An’Nuur sebagai unit pelaksana kegiatan belajar masyarakat yang bertujuan untuk mensejahterahkan masyarakat, menyelenggarakan suatu program pelatihan keterampilan untuk membina para perempuan agar mereka dapat mengisi waktu luang mereka dengan kegiatan yang

sifatnya produktif. Adapun kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema kerangka fikir