

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Keberhasilan

Menurut Poerwardaminta (2007:27), kamus besar bahasa indonesia sukses memiliki arti yang sederhana tapi mendalam. Sehingga kesuksesan berarti keberhasilan atau keberuntungan. Dalam kamus besar bahasa inggris *succes* berarti keberhasilan dan hasil baik. Jadi, kesuksesan itu merupakan keberhasilan seseorang dalam mencapai sesuatu.

Helmet (2012:32) keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah kita niatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi diri dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat. Keberhasilan erat kaitannya dengan kecermatan kita dalam menentukan tujuan sedangkan tujuan merupakan suatu sasaran yang sudah kita tentukan.

Dari pengertian yang telah diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menjadi seseorang yang sukses dan berhasil tentunya tidak mudah, karena menjadi orang yang berprestasi banyak sekali proses yang dihadapi. Ada beberapa hal dan faktor yang mempengaruhinya, diantaranya :

a. Pengetahuan

pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya.

Misalnya ketika seseorang mencicipi masakan yang baru dikenalnya, ia akan mendapatkan pengetahuan tentang bentuk, rasa, dan aroma masakan tersebut. Dan begitupun ketika seseorang belajar maka akan mengetahui tentang apa yang dipelajarinya yang mungkin sebelumnya belum tau tentang pelajaran tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas ada beberapa jenis-jenis pengetahuan, diantaranya :

1) Pengetahuan Implisit

Pengetahuan implisit adalah pengetahuan yang masih tertanam dalam bentuk pengalaman seseorang dan berisi faktor-faktor yang tidak bersifat nyata seperti keyakinan pribadi, perspektif, dan prinsip. Pengetahuan dalam seseorang biasanya sulit untuk ditransfer ke orang lain baik secara tertulis ataupun lisan. Kemampuan berbahasa, mendesain, atau mengoperasikan mesin atau alat yang rumit membutuhkan pengetahuan yang tidak selalu bisa tampak secara eksplisit, dan juga tidak begitu mudahnya untuk mentransferkannya ke orang lain secara eksplisit.

2) Pengetahuan eksplisit

Pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang telah didokumentasikan atau disimpan dalam wujud nyata berupa media atau semacamnya. Dia telah diartikulasikan ke dalam bahasa formal dan bisa dengan relatif mudah disebarakan secara luas. Informasi yang

tersimpan di ensiklopedia (termasuk Wikipedia) adalah contoh yang bagus dari pengetahuan eksplisit.

3) Pengetahuan Empiris

Pengetahuan yang lebih menekankan pengamatan dan pengalaman inderawi dikenal sebagai pengetahuan empiris atau pengetahuan aposteriori. Pengetahuan ini bisa didapatkan dengan melakukan pengamatan yang dilakukan secara empiris dan rasional. Pengetahuan empiris tersebut juga dapat berkembang menjadi pengetahuan deskriptif bila seseorang dapat melukiskan dan menggambarkan segala ciri, sifat, dan gejala yang ada pada objek empiris tersebut. Pengetahuan empiris juga bisa didapatkan melalui pengalaman pribadi manusia yang terjadi berulang kali.

Misalnya, seseorang yang sering dipilih untuk memimpin organisasi dengan sendirinya akan mendapatkan pengetahuan tentang manajemen organisasi.

4) Pengetahuan rasionalisme

Pengetahuan rasionalisme adalah pengetahuan yang diperoleh melalui akal budi. Rasionalisme lebih menekankan pengetahuan yang bersifat apriori; tidak menekankan pada pengalaman. Misalnya pengetahuan tentang matematika. Dalam matematika, hasil $1 + 1 = 2$ bukan didapatkan melalui pengalaman atau pengamatan empiris, melainkan melalui sebuah pemikiran logis akal budi.

b. Pemahaman

Menurut Sudjana, (1992: 24) menyatakan bahwa pemahaman dapat dibedakan kedalam 3 kategori, yaitu : (1) tingkat terendah adalah pemahaman terjemahan, mulai dari menerjemahkan dalam arti yang sebenarnya, mengartikan dan menerapkan prinsip-prinsip, (2) tingkat kedua adalah pemahaman penafsiran yaitu menghubungkan bagian-bagian terendah dengan yang diketahui berikutnya atau menghubungkan beberapa bagian grafik dengan kejadian, membedakan yang pokok dengan yang tidak pokok dan (3) tingkat ketiga merupakan tingkat pemahaman ekstrapolasi, Ekstrapolasi adalah suatu teknik peramalan dengan memproyeksikan kecenderungan-kecenderungan masa lalu ke masa depan. Dengan kata lain pengertian ekstrapolasi berhubungan dengan tingkat dan jenis perubahan yang terjadi di masa lalu digunakan sebagai bahan untuk meramalkan perubahan-perubahan yang diperkirakan akan terjadi di masa yang akan datang.

Pemahaman didefinisikan proses berpikir dan belajar. Dikatakan demikian karena untuk menuju ke arah pemahaman perlu diikuti dengan belajar dan berpikir. Pemahaman merupakan proses, perbuatan dan cara memahami. Dalam Taksonomi Bloom, pemahaman adalah kesanggupan memahami setingkat lebih tinggi dari pengetahuan. Namun, tidaklah berarti bahwa pengetahuan tidak dipertanyakan sebab untuk dapat memahami, perlu terlebih dahulu mengetahui atau mengenal..

Pemahaman dalam pembelajaran adalah tingkat kemampuan yang diharapkan seseorang mampu memahami arti atau konsep, situasi serta fakta yang diketahuinya. Dalam hal ini ia tidak hanya hapal secara verbalitas, tetapi memahami konsep dari masalah atau fakta yang ditanyakan, maka operasionalnya dapat membedakan, mengubah, mempersiapkan, menyajikan, mengatur, menginterpretasikan, menjelaskan, mendemonstrasikan, memberi contoh, memperkirakan, menentukan, dan mengambil keputusan.

c. Kepercayaan masyarakat

Kepercayaan menjadi aspek penting bagi sebuah komitmen atau janji dan komitmen hanya dapat direalisasikan jika suatu saat berarti. Keyakinan atau kepercayaan adalah faktor penting yang dapat direalisasikan jika suatu saat berarti. Keyakinan atau kepercayaan adalah faktor penting yang dapat mengatasi kritis dan kesulitan antara rekan bisnis selain itu juga merupakan asset penting dalam mengembangkan hubungan jangka panjang antar organisasi.

Menurut deutsch (dalam yilmaz dan Atalay, 2009), ”kepercayaan adalah perilaku individu, yang mengharapkan seseorang agar memberi manfaat positif. Adanya kepercayaan karena individu yang dipercaya dapat memberi manfaat dan melakukan apa yang diinginkan oleh individu yang memberikan kepercayaan. Sehingga, kepercayaan menjadi dasar bagi kedua pihak untuk melakukan kerjasama”.

Sedangkan menurut Morgan dan Hunt (1994) menjelaskan beberapa manfaat dari adanya sebuah kepercayaan dalam kehidupan sehari-hari maka sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan dapat mendorong pemasar untuk berusaha menjaga hubungan yang terjalin dengan bekerjasama dengan rekan perdagangan.
- 2) Kepercayaan menolak pilihan jangka pendek dan lebih memilih keuntungan jangka panjang yang diharapkan dengan mempertahankan rekan yang ada.
- 3) Kepercayaan dapat mendorong pemasar untuk mendatangkan risiko besar dengan bijaksana karena percaya bahwa rekannya tidak akan mengambil kesempatan yang dapat merugikan pasar.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah keyakinan individu akan kebaikan individu atau kelompok lain dalam melaksanakan tugas dan kewajiban untuk kepentingan bersama.

1) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan menurut Job(2005) dan Putnam (dalam Tranter dan Skrbis, 2009), ada dua yaitu:

- a) Faktor rasional. Faktor rasional bersifat strategis dan kalkulatif dengan kata lain orang dapat dipercaya karena memiliki keahlian khusus atau memiliki jabatan profesional. Orang yang memberikan kepercayaan (*trustor*) dapat memperkirakan apakah orang yang mendapat kepercayaan (*trustee*) dapat melaksanakan tuntutan *trustor* tersebut.

b) Faktor relasional. Faktor relasional disebut juga faktor afektif atau moralistik. Kepercayaan relasional berakar melalui etika yang baik, dan berbasis pada kebaikan seseorang. Kepercayaan relasional memiliki dasar nilai yang disepakati suatu komunitas, gerak hati, dan kepentingan bersama.

2) Faktor-Faktor Yang Membentuk Kepercayaan

Menurut Mayer (dalam Ainurrofiq, 2007) faktor yang membentuk kepercayaan seseorang terhadap yang lain ada tiga yaitu:

- a) Kemampuan. Kepercayaan adalah ranah khusus, sehingga individu membutuhkan keyakinan akan seberapa baik seseorang memperlihatkan performanya. Faktor pengalaman dan pembuktian performanya akan mendasari munculnya kepercayaan orang lain terhadap individu. Kim (dalam Ainurrofiq, 2007) menyatakan bahwa *ability* meliputi kompetensi, pengalaman, pengesahan institusional, dan kemampuan dalam ilmu pengetahuan.
- b) Integritas. Integritas terlihat dari konsistensi antara ucapan dan perbuatan dengan nilai-nilai diri seseorang. Kejujuran saja tidak cukup untuk menjelaskan tentang integritas, namun integritas memerlukan keteguhan hati dalam menerima tekanan. Kim (dalam Ainurrofiq, 2007) mengemukakan bahwa *integrity* dapat dilihat dari sudut kewajaran (*fairness*),

pemenuhan (*fulfillment*), kesetiaan (*loyalty*), keterus-terangan (*honestly*), keterkaitan (*dependability*), dan kehandalan (*reliability*).

c) Kebaikan hati. Kebaikan hati berkaitan dengan intensi (niat).

Ada ketertarikan dalam diri seseorang ketika berinteraksi dengan orang lain. Hal tersebut akan mengarahkannya untuk memikirkan orang tersebut dan memberikan intense untuk percaya atau tidak dengan orang tersebut. Menurut Kim (dalam Ainurrofiq, 2007), *benevolence* meliputi perhatian, empati, keyakinan, dan daya terima.

d. Kompetensi.

Istilah *competencies*, 'competence' dan 'competent' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata 'competence' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Wibowo (2007:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyarningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

1) Jenis kompetensi

Sebagai lanjutan dari definisi kompetensi yang telah dibuat, SMR menindaklanjuti dengan pembuatan klasifikasi kompetensi:

a) Kompetensi Inti

kompetensi ini berada pada level Organisasi , pengalaman kerja dan pengalaman berwirausaha. dimana

kompetensi ini merupakan sebuah skil dan kemampuan seseorang untuk dijadikan sebagai kompetensi keberlangsungan hidupnya.

b) Kompetensi Fungsional

kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level Posisi.

c) Kompetensi Prilaku

kompetensi Perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Dalam hal ini seseorang harus mampu bersikap baik, jujur dan rendah hati agar bisa dipercaya oleh setiap orang. Dengan demikian ketika seseorang sudah mampu memiliki prilaku yang baik maka secara tidak langsung kompetensi diri dan kompetensi prilakunya bisa dikatakan teruji.

d) Kompetensi Peran

kompetensi Peran berkaitan dengan level Posisi. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim kerja.

e. Alumni

Menurut (KBBI) adalah lulusan sebuah sekolah, perguruan tinggi, atau universitas. Seorang alumnus bisa pula merupakan

mantan anggota, karyawan, kontributor, atau tahanan, selain mantan siswa.

Alumni juga merupakan salah satu komponen pengaruh terbesar dalam pencapaian motivasi belajar siswa, karena diluar sana banyak sekali alumni yang memang mempunyai rekor yang sangat mumpuni. Diantarany alumni yang sukses dalam berwirausaha, berwirswasta, menjadi bos, menjadi petinggi-petinggi negri dan menjadi orang yang berhasil di dalam jalannya. Dengan demikian alumni merupakan sebuah komponen yang perlu dimunculkan dalam permukaan atau dihadapan siswa tapi harus memunculkan alumni yang memang sesuai dengan kriteria untuk memotivasi dan memberikan pengalaman lebih.

Menurut Hanif A. Widyanto (2015) berpendapat dalam sebuah jurnalnya bahwasannya beliau berpendapat bahwasannya Dalam berbagai kesempatan, peranan alumni dalam memajukan kualitas suatu institusi pendidikan formal, non formal sering terlupakan. Padahal, alumni merupakan aset penting yang harus dirangkul dan dikembangkan sedini mungkin.

Satu hal yang perlu disadari dan menjadi sebuah keniscayaan, semua siswa yang sukses menjalani masa pendidikan di sekolah, lembaga kursus pada akhirnya akan menjadi alumni. Artinya, salah satu indikator keberhasilan proses pendidikan dapat dilihat dari keberhasilan alumni dalam menjalankan peran mereka di jenjang

pendidikan yang lebih tinggi maupun berbagai bidang pekerjaan yang mereka jalani secara profesional sesuai minat dan kemampuan. Tulisan ini akan mencoba untuk melihat berbagai alasan penting terkait peranan alumni terhadap sekolahnya, atau lembaganya dan bagaimana hal-hal tersebut dapat diaktualisasikan secara nyata dengan baik.

- 1) Dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang produktif di sekolah, alumni dapat berperan sebagai katalis dengan memberikan berbagai masukan kritis dan membangun kepada almamater mereka.

Dalam hal ini, alumni memiliki posisi tawar yang unik dan strategis karena meskipun mereka tidak lagi merupakan bagian aktif dalam proses pendidikan di sekolah, namun pengalaman mereka selama menjadi siswa dan ikatan batin serta rasa memiliki mereka yang kuat terhadap almamater dapat menghasilkan dan menawarkan berbagai konsep, ide, pemikiran, masukan dan kritik membangun yang hanya bisa diberikan oleh orang-orang yang berada di posisi mereka.

Melalui berbagai media komunikasi yang dapat menjembatani sekolah dan alumni, proses pendidikan di sekolah diharapkan dapat berkembang dalam koridor yang lebih progresif dan terarah.

- 2) Sesuai peran alaminya, alumni yang berprestasi dan memiliki kompetensi yang mumpuni dapat memainkan fungsi penting dalam membangun opini publik untuk menarik minat calon siswa baru. Alumni, disadari atau tidak, merupakan salah satu acuan utama yang mendasari keputusan para orang tua dan calon siswa dalam menentukan pilihan sekolah.

Logikanya, jika alumni dari suatu insitusi pendidikan memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi dalam memasuki jenjang pendidikan tinggi favorit dan dapat menunjukkan prestasi dan kontribusi mereka secara riil di masyarakat, kualitas dan kuantitas calon siswa/i yang berminat untuk mendaftar akan meningkat.

Mata rantai ini, dengan didukung oleh sistem pendidikan internal sekolah yang baik, akan menghasilkan kesinambungan kualitas sumber daya siswa/i dan alumni yang berkualitas, memiliki daya juang tinggi dan semangat berkompetisi secara sehat.

- 3) sebagai produk utama dari pabrik pendidikan bertajuk sekolah juga diharapkan mampu mengembangkan jaringan dan membangun pencitraan insitusi di luar. Pengembangan jaringan oleh alumni merupakan potensi strategis untuk membuka berbagai peluang dan meningkatkan daya saing suatu almamater pendidikan karena manfaatnya yang akan berdampak secara langsung pada siswa/i dan sesama alumni.

Penciptaan peluang usaha, kerja dan magang, kesempatan beasiswa, serta sirkulasi berbagai macam informasi penting seputar dunia pendidikan dan kerja merupakan beberapa contoh riil yang dapat dikonstruksikan oleh alumni melalui jaringan yang dimiliki. Dalam hal ini, salah satu wadah yang perlu ditumbuhkembangkan peran dan fungsinya serta didukung keberadaannya oleh pihak sekolah adalah ikatan alumni. Melalui pengorganisasian alumni secara profesional, berbagai macam peluang dan kesempatan akan dapat terkomunikasikan dengan baik.

- 4) Keempat, secara internal sekolah, keberadaan alumni di berbagai bidang usaha, lapangan pekerjaan dan institusi pendidikan dapat memberikan gambaran dan inspirasi kepada para siswa/i, sehingga pada gilirannya dapat memotivasi mereka dalam menentukan prioritas dan cita-cita ke depan.

Alumni mungkin hanya merupakan salah satu elemen dari sekian banyak faktor-faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kualitas dan kinerja suatu insitusi pendidikan. Namun, melihat potensi strategis dan luar biasa yang bisa digali dari keberadaan alumni, sudah saatnya pihak sekolah mulai merangkul kembali alumninya menyiapkan para siswa dengan persiapan yang matang untuk dapat menjadi alumni yang memiliki dedikasi dan semangat yang tinggi untuk membesarkan almamaternya.

Kerjasama dan sinergi yang harmonis antara alumni dengan sekolah, siswa, dan orang tua siswa akan memiliki dampak yang besar bagi pengembangan sekolah secara berkesinambungan di masa mendatang.

Berikut beberapa hal peranan dan fungsi alumni atau lulusan bagi sekolah formal, non formal atau perguruan tinggi yang saya rumuskan dalam butir-butir singkat:

- 1) Menjadi tolok ukur masyarakat untuk menggunakan lulusannya dalam dunia kerja.
- 2) Menjadi tolok ukur bagi masyarakat untuk mengenyam pendidikan di lembaga tersebut.
- 3) Menjadi model bagi para siswa/mahasiswa yang masih studi.
- 4) Membangun citra positif/opini publik tentang almamaternya di masyarakat.
- 5) Menyiapkan lapangan kerja bagi lulusan baru/adik-adinya.
- 6) Menyumbang materi untuk pengembangan almamater: penggalangan dana, dll.
- 7) Menyumbang saran, pemikiran, ide-ide baru terhadap almamater.
- 8) Ikut terlibat dalam berbagai kegiatan lembaga pendidikan, seperti membantu ketika kekurangan tenaga pengajar, terlibat dalam kegiatan wisuda, terlibat dalam kegiatan akreditasi.

2. Lembaga kursus dan pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Lembaga kursus dan pelatihan merupakan dua satuan pendidikan nonformal seperti yang tertera dalam pasal 26 ayat 5 UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi bekerja, usaha mandiri, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Sejalan dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 26 ayat 5, maka kursus dan pelatihan diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, kepada masyarakat yang membutuhkan.

Menurut Sutarto (2013: 2) menyatakan bahwa “pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses memahami, mendalami, menata ulang sikap dan mempraktekkan bidang latihan tertentu, sehingga dapat menyangkut aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, dengan tekanan pada penguasaan/penambahan kompetensi yang telah dimiliki”.

Sedangkan Kamil (2010: 152) mendefinisikan pelatihan adalah proses pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam rangka meningkatkan sikap dan perilaku individu sebagai anggota masyarakat dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Istilah pelatihan bisa dihubungkan dengan pendidikan. Ini secara konseptual pelatihan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Meskipun demikian secara khusus pelatihan dapat dibedakan dari pendidikan. Untuk memahami istilah pendidikan, kriteria yang dimasukkan oleh Peters (1999:45) berikut menjadi acuan diantaranya:

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

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

Sementara itu, pelatihan biasanya diasosiasikan pada mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja. Namun demikian, pelatihan juga biasanya pada elemen khusus atau keluaran dari sebuah proses pendidikan yang lebih umum.

Dengan demikian, dalam pelatihan terkandung aspek-aspek yang meliputi :

- 1) Pelatih, yakni orang-orang yang memberikan pengetahuan dan keterampilan.
- 2) Peserta pelatihan, yakni orang-orang (dalam hal ini warga masyarakat) yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan.
- 3) Proses pembelajaran, yakni peristiwa penyampaian pengetahuan dan keterampilan.
- 4) Bahan pelatihan, yakni berbagai materi yang akan disampaikan pelatih kepada peserta dalam proses pembelajaran dalam pelatihan.

Menurut Moekijat (1981) dalam Kamil (2010: 11) menyatakan 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 rasional.

- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk berkerjasama.

Menurut Pendapat Kamil (2010: 40) mengemukakan bahwa kecermatan dan efektivitas metode pembelajaran khusus dalam pelatihan ditentukan oleh :

- 1) Jumlah dan latar belakang warga belajar peserta pelatihan.
- 2) Materi yang akan disampaikan atau perubahan-perubahan yang diharapkan.
- 3) Waktu yang tersedia untuk pelatihan.
- 4) Fasilitas fisik yang tersedia.
- 5) Metode-metode pembelajaran terdahulu dan yang selanjutnya.
- 6) Kemampuan-kemampuan dan keinginan-keinginan para tutor atau pelatih.

Program-program yang diselenggarakan oleh lembaga kursus dan pelatihan seperti yang tertuang dalam pasal 103 ayat (2) PP No.17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan adalah antarlain sebagai berikut:

- 1) Pendidikan kecakapan hidup
- 2) Pendidikan kepemudaan
- 3) Pendidikan pemberdayaan perempuan
- 4) Pendidikan keaksaraan
- 5) Pendidikan keterampilan kerja
- 6) Pendidikan kesetaraan

7) Pendidikan nonformal lainnya yang diperlukan masyarakat.

Menegnai halnya lembaga kursus dan pelatihan yang merupakan salah satu kebutuhan masyarakat yang mungkin masyarakat sendiri kurang memahami dan menyadari akan kebutuhan tersebut, Ada beberapa rumpun kursus diantaranya :

- 1) Menjahit
- 2) Tata kecantikan kulit dan rambut
- 3) Tatarias pengantin
- 4) Tata boga
- 5) Otomotif
- 6) Komputer
- 7) Bahasa

Sejalan dengan beberapa teori diatas mengenai lembaga kursus dan pelatihan bahwasannya kursus merupakan salah satu bentuk pendukung dalam sebuah pendidikan. Karena kursus juga merupakan pendidikan life skill dimana hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap seseorang yang mengikuti pelatihan kursus dimana secara kognitif, afektif dan psikomotornya akan terbentuk dan tumbuh kembang menjadi sebuah modal atau keahlian yang akan menjadi sebuah dorongan moril atau materil bagi kehidupan seseorang.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

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

Menurut Kamil dalam buku Moekijat (1992:2) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk : 1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; 2) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional; dan 3) Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan pimpinan. Mills dalam Artasasmita (1987:20) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah Untuk menolong peserta pelatihan agar memperoleh keterampilan, sikap, dan kebiasaan berfikir dengan efisien dan efektif.

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

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora dalam Kamil (2010:11) mengelompokan 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.
- 5) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

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

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

Dengan adanya uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa mendapatkan perubahan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang telah didapat dari proses pelaksanaan

pelatihan. Serta bermanfaat bagi peserta pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

c. Prinsip-prinsip Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran dan merupakan kegiatan meningkatkan keterampilan seseorang didalam mengerjakan sesuatu. Sebuah pelatihan dapat berjalan secara efektif dan optimal bila prinsip-prinsip pelatihan dikembangkan sesuai dengan pelatihan yang berkaitan sesuai dengan tujuan pelatihan yang diharapkan.

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

- 1) Prinsip Partisipasi Pembelajaran biasanya akan lebih cepat dan bertahan lama apabila peserta belajar terlibat secara aktif. Partisipasi akan meningkatkan motivasi dan empati terhadap proses belajar. Dengan keterlibatan secara langsung, peserta dapat belajar lebih cepat dan memahaminya lebih lama.
- 2) Prinsip Repetisi Repetisi akan memperkuat suatu pola ke dalam memori seseorang. Belajar dengan pengulangan kunci-kunci pokok dari ide-ide akan dengan mudah dapat diingat kembali bila diperlukan.

- 3) Prinsip Relevansi Belajar akan lebih efektif apabila materi yang dipelajari bermakna atau mempunyai relevansi dengan kebutuhan seseorang.
- 4) Prinsip Pengalihan Pengetahuan dan Keterampilan Semakin dekat kebutuhan program pelatihan bersentuhan dengan kebutuhan/ pelaksanaan pekerjaan, maka akan semakin cepat seseorang untuk belajar menguasai pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, pengalihan pengetahuan dan keterampilan bisa terjadi karena penerapan teori dalam situasi yang nyata atau karena praktek yang bersifat simulasi. Artinya pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam simulasi dapat dengan mudah dialihkan dalam situasi sebenarnya.
- 5) Prinsip Umpan Balik Melalui sistem umpan balik, peserta pelatihan dapat mengetahui tercapai tidaknya tujuan pelatihan. Artinya, dengan umpan balik peserta termotivasi untuk mengetahui perubahan yang terjadi di dalam dirinya, baik kemampuan, keterampilan, maupun kepribadian dan termotivasi untuk menyesuaikan tingkah laku mereka untuk secepat mungkin meningkatkan kemajuannya.

d. Manajemen Pelatihan

Pengelolaan pelatihan secara tepat dan profesional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi, maupun masyarakat. Pelatihan memang perlu

diorganisasikan, oleh karena itu, manajemen dalam pelatihan sangat dibutuhkan sebagai upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen pelatihan, guna mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Komponen manajemen itu sendiri terdiri dari kurikulum, sumber daya manusia, sarana/prasarana, dan biaya. Manajemen diklat yang sistematis dan terencana meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan (kontrol), dan evaluasi, terutama menyangkut tentang organisasi, program, sumber daya, dan pembiayaan. Sedangkan tujuan penyelenggaraan pelatihan secara umum adalah meningkatkan hasil pelatihan yang profesional.

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

- 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.
- 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.

- 3) Menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan Tujuan pelatihan secara umum berisi hal-hal yang harus dicapai oleh pelatihan. Tujuan umum itu dijabarkan menjadi tujuan-tujuan yang lebih spesifik. Untuk memudahkan penyelenggara, perumusan tujuan harus dirumuskan secara konkret dan jelas tentang apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut.
- 4) Menyusun alat evaluasi awal dan evaluasi akhir Evaluasi awal dimaksudkan untuk mengetahui “entry behavioral level” peserta pelatihan. Selain agar penentuan metode dan metode pembelajaran dapat dilakukan dengan tepat, pebelusuran ini juga dimaksudkan untuk mengelompokkan dan menempatkan peserta pelatihan secara proporsional. Evaluasi akhir dimaksudkan untuk mengukur tingkat penerimaan materi oleh peserta pelatihan. Selain itu juga untuk mengetahui matero-materi yang perlu diperdalam dan diperbaiki.
- 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 16 digunakan. Urutan yang harus disusun disini adalah seluruh rangkaian aktivitas mulai dari pembukaan sampai penutupan. Dalam menyusun urutan

kegiatan ini faktor-faktor yang harus diperhatikan antara lain: peserta pelatihan, sumber belajar, waktu, fasilitas yang tersedia, bentuk pelatihan, dan bahan pelatihan.

- 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 betul oleh seorang pelatih. Selain itu pelatih juga harus memahami karakteristik dari masing-masing peserta pelatihan. Oleh karena itu orientasi untuk pelatih sangat penting untuk dilakukan.
- 7) Melaksanakan evaluasi awal bagi peserta Evaluasi awal yang biasanya dilakukan dengan pretest dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan.
- 8) Mengimplementasikan pelatihan Tahap ini merupakan kegiatan inti dari pelatihan yaitu proses interaksi edukatif antara sumber belajar dengan warga belajar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses ini terjadi berbagai dinamika yang semuanya harus diarahkan untuk efektifitas pelatihan. Seluruh kemampuan dan seluruh komponen harus disatukan agar proses pelatihan menghasilkan output yang optimal.
- 9) Evaluasi akhir Tahap ini dilakukan untuk mengetahui keberhasilan belajar. Dengan kegiatan ini diharapkan diketahui daya serap dan penerimaan peserta pelatihan terhadap berbagai

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

- 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 diketahui faktor-faktor sempurna yang harus dipertahankan, juga diharapkan diketahui pula titik-titik kelemahan pada setiap komponen, setiap langkah dan setiap kegiatan yang sudah 17 dilaksanakan. Dengan demikian diperoleh gambaran yang menyeluruh dan objektif dari kegiatan yang sudah dilakukan.

3. Menjahit

Menurut (KBBI) Menjahit yaitu pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, pepagan, serta beberapa bahan lain yang dapat dilalui jarum jahit serta benang. Menjahit bisa dikerjakan dengan tangan menggunakan jarum tangan atau mungkin dengan mesin jahit. Orang yang bekerja menjahit baju dimaksud penjahit. Penjahit baju pria dimaksud tailor, sedang penjahit baju wanita dimaksud modiste. Pendidikan menjahit bisa didapat di pelatihan menjahit atau sekolah mode.

Menurut Depdikbud, (2007: 2). Menjahit dalam bahasa Inggris disebut “*to sew*” atau “*sewing*”. Kamus besar Bahasa Indonesia

mengartikan menjahit sebagai meletakkan (menyambung, mengelem, dan sebagainya) dengan jarum dan benang.

Sedangkan menurut Munzayannah, dkk (2001: 185) mendefinisikan menjahit sebagai suatu cara membuat pakaian yang dapat dilakukan dengan tangan atau mesin jahit. Demikian dengan pendapat selanjutnya Menjahit diartikan Melly Maelia (2006: 1) merupakan salah satu proses mengolah tekstil menjadi busana atau pakaian, yang membutuhkan alat, baik alat yang sederhana maupun modern. Dan menurut (Soemarjadi, dkk, 2001: 277) Menjahit merupakan salah satu langkah kerja dalam pembuatan pakaian yang dilakukan setelah menggunting bahan dan memberi tanda.

Jadi yang dimaksud dengan menjahit adalah suatu proses mengolah tekstil dengan menggunakan alat menjadi busana. Sedangkan pengertian dari keterampilan menjahit dapat disimpulkan sebagai suatu kecekatan, kecakapan, dan kemampuan praktis dibidang pengolahan bahan tekstil dengan menggunakan suatu alat berupa jarum dan benang menjadi busana.

Produk jahit-menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, seprai, taplak, kain pelapis mebel, dan kain pelapis jok. Benda-benda lain yang dijahit misalnya layar, bendera, tenda, sepatu, tas, dan sampul buku.

Di industri garmen, menjahit sebagian besar dilakukan memakai mesin jahit. Di rumah, orang menjahit memakai jarum tangan atau mesin jahit. Pekerjaan ringan yang melibatkan jahit-menjahit di rumah

misalnya membetulkan jahitan yang terlepas, menisik pakaian, atau memasang kancing yang terlepas. Sebagai seni kriya, orang menjahit untuk membuat saputangan, serbet, bordir, hingga boneka isi dan kerajinan perca. Selama ribuan tahun menjahit menggunakan tangan, penemuan mesin jahit pada abad ke 19 dan kebangkitan komputerisasi pada abad ke 20 menyebabkan produksi massal jahitan, tetapi jahit tangan masih diperaktekan di seluruh dunia.

4. Motivasi Belajar

Motivasi belajar adalah dorongan dari dalam diri siswa untuk mau belajar secara efektif dan efisien. Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian motivasi dengan berbagai sudut pandang mereka masing-masing. Namun intinya sama, yakni sebagai suatu pendorong yang mengubah energi di dalam diri seseorang menjadi bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Dr. Hamzah B. (2017:23) motivasi dan belajar dua hal yang saling mempengaruhi. Belajar adalah perubahan tingkah laku secara relatif permanen dan secara potensial terjadi sebagai hasil dari praktik atau penguatan (*reinforced practice*) yang dilandasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi belajar dapat timbul karena faktor intrinsik, berupa hasrat dan keinginan berhasil dan dorongan kebutuhan belajar, harapan akan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsiknya adalah adanya pengarahan lingkungan belajar yang kondusif, dan kegiatan belajar yang menarik.

Tetapi kedua faktor tersebut disebabkan oleh rangsangan tertentu, sehingga seseorang berkeinginan untuk belajar lebih giat dan semangat.

Hakikat motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal pada siswa-siswa yang sedang belajar untuk mengadakan perubahan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator atau unsur yang mendukung. Hal itu mempunyai peranan besar dalam keberhasilan seseorang dalam belajar.

a. Jenis-Jenis motivasi belajar

Dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah merupakan hal yang penting setidaknya para siswa memiliki motivasi untuk belajar karena kegiatan akan berhasil baik apabila anak yang bersangkutan mempunyai motivasi yang kuat.

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang kuat dari dalam diri individu tanpa adanya pengaruh dari luar untuk melakukan sesuatu kegiatan. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki, semakin memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan (Singgih, 2008:50).

Menurut Singgih (2008:50-51), mengemukakan bahwa “motivasi intrinsik di pengaruhi oleh faktor endogen, faktor konstitusi, faktor dunia dalam, sesuatu bawaan, sesuatu yang telah ada sejak dilahirkan”.

Selain itu, motivasi instrinsik dapat diperoleh dari proses belajar. Seseorang yang meniru tingkah orang lain, yang menghasilkan sesuatu yang menyenangkan secara bertahap, maka dari proses tersebut terjadi proses internalisasi dari tingkah laku yang ditiru tersebut sehingga menjadi kepribadian dari dirinya.

Dari Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasannya indikator yang mempengaruhi motivasi intrinsik antarlain;

a) Hasrat dan keinginan berhasil

Seseorang yang memiliki hasrat dan keinginan berhasil akan cenderung untuk berusaha menyelesaikan tugasnya secara tuntas tanpa menunda-nunda pekerjaannya. Penyelesaian tugas semacam itu bukanlah karena dorongan dari luar, melainkan upaya pribadi. Dia berani ambil resiko untuk penyelesaian tugasnya itu. Kalau terpaksa menunda pekerjaannya, maka dalam kesempatan berikutnya dia segera menyelesaikan pekerjaan itu, dengan usaha yang sama dari usaha sebelumnya.

b) Dorongan Kebutuhan Belajar

Seseorang yang memiliki motivasi belajar berarti di dalam dirinya ada dorongan yang menyebabkan dia ingin belajar. Karena sesuatu yang belum diketahui itu akhirnya mendorong anak didik untuk belajar dalam rangka mencari tahu.

c) Harapan dan cita-cita

Dengan adanya harapan dan cita-cita masa depan yang harus dicapai sehingga menimbulkan motivasi dan dorongan dari dalam diri untuk belajar dan berusaha melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan atau cita-cita tersebut.

2) Motivasi Ekstrinsik

Menurut Supandi (2011:61), motivasi ekstrinsik adalah “motivasi yang timbul manakala terdapat rangsangan dari luar individu”.

Menurut Uno (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik antara lain:

a) Penghargaan

Penghargaan dibutuhkan juga dalam belajar untuk memberikan motivasi kepada seseorang. Penghargaan dalam belajar dapat berupa hadiah, pujian, nilai yang baik, dan lain-lain.

b) Kegiatan Belajar Yang Menarik

Belajar dengan diikuti suatu kegiatan yang menarik seperti bernyanyi, bercerita, menggunakan media, dan tidak monoton dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam belajar.

c) Lingkungan Belajar Yang Kondusif

Lingkungan belajar turut menjadi indikator dalam motivasi belajar, jika lingkungan belajar kondusif, motivasi belajar dapat meningkat, sebaliknya lingkungan belajar yang tidak kondusif menyebabkan motivasi dalam diri seseorang menurun. Sebagai contoh: lingkungan tempat tinggal, pergaulan sebaya, dan kehidupan kemasyarakatan. Sebagai anggota masyarakat maka siswa dapat terpengaruh oleh lingkungan sekitar. Tempat tinggal yang kumuh, perkelahian antar siswa, akan mengganggu motivasi belajar. Sebaliknya tempat belajar yang indah, pergaulan yang rukun akan memperkuat motivasi belajar.

5. Peserta Didik

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.

Menurut Sudarwan Danim (2010: 1) “Peserta didik merupakan sumber utama dan terpenting dalam proses pendidikan formal”. Peserta didik bisa belajar tanpa guru. Sebaliknya, guru tidak bisa mengajar tanpa adanya peserta didik. Oleh karena itu kehadiran peserta didik menjadi keniscayaan dalam proses pendidikan formal atau pendidikan yang dilembagakan dan menuntut interaksi antara pendidik dan peserta didik.

Sudarwan Danim (2010: 2) menambahkan bahwa terdapat hal-hal esensial mengenai hakikat peserta didik, yaitu:

- a. Peserta didik merupakan manusia yang memiliki diferensiasi potensi dasar kognitif atau intelektual, afektif, dan psikomotorik.
- b. Peserta didik merupakan manusia yang memiliki diferensiasi periodisasi perkembangan dan pertumbuhan, meski memiliki pola yang relatif sama.
- c. Peserta didik memiliki imajinasi, persepsi, dan dunianya sendiri, bukan sekedar miniatur orang dewasa.
- d. Peserta didik merupakan manusia yang memiliki diferensiasi kebutuhan yang harus dipenuhi, baik jasmani maupun rohani, meski dalam hal-hal tertentu banyak kesamaan.
- e. Peserta didik merupakan manusia bertanggung jawab bagi proses belajar pribadi dan menjadi pembelajar sejati, sesuai dengan wawasan pendidikan sepanjang hayat.
- f. Peserta didik memiliki adaptabilitas didalam kelompok sekaligus mengembangkan dimensi individualitasnya sebagai insan yang unik.
- g. Peserta didik memerlukan pembinaan dan pengembangan secara individual dan kelompok, serta mengharapkan perlakuan yang manusiawi dari orang dewasa termasuk gurunya.
- h. Peserta didik merupakan insan yang visioner dan proaktif dalam menghadap lingkungannya.

- i. Peserta didik sejatinya berperilaku baik dan lingkunganlah yang paling dominan untuk membuatnya lebih baik lagi atau menjadi lebih buruk.
- j. Peserta didik merupakan makhluk Tuhan yang memiliki aneka keunggulan, namun tidak akan mungkin bisa berbuat atau dipaksa melakukan sesuatu melebihi kapasitasnya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa peserta didik adalah seseorang yang mengembangkan potensi dalam dirinya melalui proses pendidikan dan pembelajaran pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Peserta didik bertindak sebagai pelaku pencari, penerima dan penyimpan dari proses pembelajaran, dan untuk mengembangkan potensi tersebut sangat membutuhkan seorang pendidik/guru.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian Yang dilakukan Oleh Wahyu Adzimah, 1201412039. Yang berjudul “STRATEGI PEMBELAJARAN PADA PELATIHAN MENJAHIT DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN EKA MULYA” penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana strategi pembelajaran dari lembaga kursus dan pelatihan Eka Mulya merupakan salah satu lembaga pelatihan menjahit terutama menjahit garmen yang telah menerapkan strategi pembelajaran berbasis penempatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi pembelajaran

yang dapat menempatkan peserta pelatihan yang siap kerja dan mendeskripsikan faktor pendorong dan penghambat dalam strategi pembelajaran pada pelatihan menjahit.

Persamaan penelitiannya yaitu dari segi kemanfaatan pembelajaran Lembaga Kursus dan menjahit guna mencetak alumni yang mampu untuk menciptakan peluang kerja lebih baik lagi. Sedangkan perbedaannya yaitu untuk penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pembelajarannya kalau peneliti sendiri meneliti mengenai keberhasilan alumninya.

Adapun manfaat bagi penulis yaitu sebagai referensi dan kajian pustaka untuk menambah wawasan mengenai bagaimana pemahaman mengenai lembaga kursus dan pelatihan menjahit serta membantu dalam kesesuaian teori-teori yang diambil dalam penulisan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rindi Yanama 1201411077, berjudul “PENGARUH PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TERHADAP KEMANDIRIAN ALUMNI PESERTA DIDIK DI PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM) CITRA ILMU KABUPATEN SEMARANG” hasil penelitian sebelumnya menjelaskan tentang mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan menjahit di PKBM CITRA ILMU, mendeskripsikan kemandirian alumni peserta didik program pelatihan menjahit, menjelaskan pengaruh dan besar kontribusi program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik.

Persamaan penelitiannya yaitu sama-sama meneliti mengenai lembaga kursus dan pelatihan menjahit untuk mengetahui seberapa besar peranan alumni setelah melakukan kursus. Adapun perbedaannya yaitu dari segi maksud dan tujuan, penelitian ini lebih meneliti tentang pengaruh program lembaga kursus menjahit terhadap kemandirian alumni sedangkan peneliti sendiri lebih menjelaskan peranan alumni dalam memotivasi peserta didik dengan keberhasilannya.

Adapun manfaat bagi penulis yaitu sebagai referensi dan kajian pustaka untuk menambah wawasan mengenai bagaimana pemahaman mengenai lembaga kursus dan pelatihan menjahit serta membantu dalam kesesuaian teori-teori yang diambil dalam penulisan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Alfiah yang berjudul “PELATIHAN LIFE SKILL MENJAHIT DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEMANDIRIAN PESERTA DIDIK KESETARAAN PAKET C DI PKBM AL-HIKMAH SUKONODO SIDOARJO” hasil penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana menciptakan keterampilan bagi peserta didik paket C dalam segi menjahit, guna untuk bekal dimana mereka akan menghadapi dunia kerja atau dunia nyata, dengan adanya pelatihan menjahit peserta didik mempunyai bekal yang mumpuni.

Persamaan penelitiannya yaitu dalam segi *life skill* menjahit dalam pencapaian *life skill*. Perbedaannya yaitu peneliti sebelumnya meliputi *life skill* dan meneliti bagaimana kemandirian peserta didik dalam melakukan

kursus dalam menjahit sedangkan peneliti sendiri meneliti tentang pengaruh keberhasilan alumni terhadap motivasi belajar peserta didik.

Adapun manfaat yang bisa diambil yaitu peneliti mampu membedakan mengenai kemandirian dan keberhasilan, selain itu peneliti menjadikan penelitian sebelumnya sebagai referensi dan kajian pustaka.

4. penelitian yang dilakukan oleh belli nasution, suyanti dan nita rismayanti yang berjudul “ MODEL ANALISIS PRESTASI ALUMNI UNIVERSITAS RIAU PADA RUBRIK ALUMNI DI SURAT KABAR RIAU POS “ penelitian ini menjelaskan tentang prestasi dan potensi dari setiap individu alumni sehingga mampu menjadi manusia yang berhasil.

Persamaan penelitiannya yaitu dalam segi keberhasilan alumni . Perbedaannya itu ialah peneliti sebelumnya meneliti dari prestasinya dalam media sedangkan peneliti sekarang melalui life skull menjahit dan bisnis menjahit.

Adapun manfaat bagi peneliti yaitu peneliti mampu menganalisis mengenai prestasi atau keberhasilan alumni sehingga ada beberapa referensi yang bisa dimanfaatkan.

C. Anggapan Dasar

Anggapan dasar yang di rumuskan antara lain :

1. Helmet (2012) keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah kita niatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi diri dari satu kegagalan ke kegagalan

berikutnya tanpa kehilangan semangat. Keberhasilan erat kaitannya dengan kecermatan kita dalam menentukan tujuan sedangkan tujuan merupakan suatu sasaran yang sudah kita tentukan.

2. Menurut Dr. Hamzah B. (2017:23) motivasi dan belajar dua hal yang saling mempengaruhi. Belajar adalah perubahan tingkah laku secara relatif permanen dan secara potensial terjadi sebagai hasil dari praktik atau penguatan (reinforced practice) yang dilandasi untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Menurut Sudarwan Danim (2010: 1) “Peserta didik merupakan sumber utama dan terpenting dalam proses pendidikan formal”. Peserta didik bisa belajar tanpa guru. Sebaliknya, guru tidak bisa mengajar tanpa adanya peserta didik. Oleh karena itu kehadiran peserta didik menjadi keniscayaan dalam proses pendidikan formal atau pendidikan yang dilembagakan dan menuntut interaksi antara pendidik dan peserta didik

D. Hipotesis dan Pertanyaan Penelitian

Menurut sugiyono (2017:67) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan” untuk menjawab masalah yang dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ha : Adanya pengaruh keberhasilan alumni Lembaga kursus dan pelatihan menjahit terhadap motivasi belajar peserta didik.

Ho : Tidak adanya pengaruh keberhasilan alumni Lembaga kursus dan pelatihan menjahit terhadap motivasi belajar peserta didik.