

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Konsep Dasar Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “training” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yang artinya: (1) memberi pelajaran dan praktek (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan praktik (*practice*) dalam (Mustofa Kamil, 2012: 3).

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses. Lebih rincinya pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan ketrampilan serta sikap seseorang terhadap tugas yang ditangani serta membangun kerjasama dengan anggota lainnya. Pelatihan juga diartikan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar seseorang semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standart. Waktu pelatihan diselenggarakan relatif singkat. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian. Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu. Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan.

Davis (1998:44) dalam Sutarto (2012:3) berpendapat bahwa “pelatihan adalah proses untuk mengembangkan ketrampilan, menyebar luaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu atau kelompok pada

suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien didalam menjalankan pekerjaan.”

Dari teori dapat dikatakan bahwa pelatihan diperlukan untuk membantu karyawan atau individu meningkatkan kualitas dalam pekerjaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran, tetapi pembelajaran tidak dirancang secara formal dan diberikan oleh pelatih khusus yang disiapkan untuk mencapai tingkatan performans tertentu. Pembelajaran tersebut adalah suatu aktifitas yang sangat universal, dirancang untuk meningkatkan kapabilitas dan kapasitas serta *dapat* dilakukan secara formal dan informal oleh berbagai jenis orang pada level/tingkatan organisasi yang berbeda-beda.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan itu tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrempilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Hal ini sebagaimana yang tampak pada definisi pelatihan yang dikemukakan oleh Michael J.Jucius bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, ketrampilan dan kemampuan. Atas dasar ini Moekijat (1993) dalam Sutarto (2012: 9) mengatakan bahwa tujuan pelatihan untuk :

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora (1995) dalam Mustofa Kamil (2012:11) mengelompokan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang yaitu:

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

Dari tujuan pelatihan yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa pada intinya tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan seseorang baik secara *afektif* (sikap), *kognitif* (pengetahuan) dan *psikomotorik* (perilaku) serta mempersiapkan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul.

3. Manfaat Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan dengan harapan dapat member manfaat. Beberapa manfaat yang diungkapkan oleh Marzuki (1992) dalam Sutarto (2012:10), sebagai berikut:

- a. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan, kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki *performance* organisasi. Perbaikan-perbaikan itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara.
- b. Ketrampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai standart yang diinginkan. Contoh: skill dalam menggunakan teknik yang berhubungan dengan fungsi: “behavioral skill” dalam mengelola hubungan dengan atasan (boss), dengan bawahan dan sejawat.
- c. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, seringkali pula sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup dan informasi yang membingungkan.

Jadi dengan adanya pelatihan tersebut akan menjadi modal bagi seseorang dalam mengembangkan ketrampilan yang telah dimiliki serta memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi seseorang dalam meningkatkan diri secara optimal.

4. Pendekatan dan Asas Umum Kegiatan Pelatihan

a. Pendekatan pelatihan

Paul G. Friedman dan Elaine A. Yarbrough dalam buku “*Training strategies*” mengungkapkan bahwa: dalam pelaksanaan pelatihan dapat ditelusuri dari dimensi langkah-langkahnya, pelatih dan metodenya. Proses pelatihan secara umum dilakukan melalui dua pendekatan yaitu; pendekatan menerima (*receptive*) yang digunakan sebagai fase diagnostik atau lebih

dikenal dengan sebutan pendekatan “*bottom-up*”, dan pendekatan instruksi (*directive*) yang digunakan sebagai fase instruksional atau disebut dengan pendekatan “*top-down*”, Kedua pendekatan ini mempunyai kepentingan yang sama sesuai dengan fungsinya, serta digunakan untuk saling melengkapi walaupun dalam situasi yang berbeda. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Paul G.Friedman, et al. (1985:2), yaitu; “*although the adaptive and directive approaches may appear contradictory, both can be effective when used appropriately. In fact, both are necessary*”.

Dua hal yang perlu diperhatikan dalam menyeimbangkan kedua pendekatan tersebut dalam suatu pelatihan, yaitu dengan mengetahui situasi penggunaan masing-masing pendekatan dan mengetahui bagaimana mengimplementasikannya. Pada tahap pertama dalam setiap tugas pelatihan adalah diagnosis situasi dengan mencoba merespon pernyataan-pernyataan tentang status quo (keadaan sekarang), perbedaan antara perilaku seseorang dan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta pelatihan, tujuan-tujuan pelatihan yang bersifat realistis, dan metode yang dipergunakan untuk mencapai tujuan instruksional. Tahapan berikutnya adalah implementasi dengan menggunakan pendekatan direktif, yang dalam hal ini program pelatihan diwujudkan dalam praktek. Sekuens *receptive* dan *directive* merupakan suatu siklus dan dapat berulang dalam suatu program pelatihan.

Halim dan Ali (1993:20) mengemukakan adanya tiga pendekatan dalam menyelenggarakan pelatihan, yaitu pendekatan (a) tradisional, (b) eksperiensial, dan (c) berbasis kinerja. Menurut mereka, dalam “pendekatan

tradisional” staf pelatihan merancang tujuan, konten, teknik pengajaran, penugasan, rencana pembelajaran, motivasi, tes dan evaluasi. Fokus model pelatihan ini adalah intervensi yang dilakukan staf pelatihan. Dalam “pendekatan eksperiensial”, pelatih memadukan pengalaman sehingga warga belajar menjadi lebih aktif dan mempengaruhi proses pelatihan. Model pelatihan ini menekankan pada situasi nyata atau simulasi. Tujuan pelatihannya ditetapkan bersama oleh pelatih dan warga belajar. Pelatih menjalankan peran sebagai fasilitator, katalis, atau nara sumber, sedangkan dalam “pendekatan berbasis kinerja”, tujuan diukur berdasarkan pencapaian tingkat kemahiran tertentu dengan menekankan pada penguasaan keterampilan yang bisa diamati.

Masyarakat sebagai peserta pelatihan adalah tergolong orang dewasa, oleh sebab itu prinsip-prinsip yang diterapkan dalam proses pelatihannya harus mengacu kepada prinsip pembelajaran orang dewasa. Dalam pembelajaran orang dewasa (*andragogy*) Knowles (1980:41) menjelaskan tentang konsep andragogi dengan “*the art and science of helping adults learn*”, yaitu seni dan ilmu dalam membantu orang dewasa belajar. Proses pembelajaran orang dewasa pada dasarnya menggunakan beberapa asumsi:

- 1). Orang dewasa telah memiliki konsep diri, dan tidak mudah untuk menerima konsep yang datang dari luar dirinya, sehingga dalam proses pelatihannya perlu memperhatikan ; (1) iklim belajarnya perlu diciptakan sesuai dengan keadaan orang dewasa, (2) warga belajar perlu dilibatkan dalam mendiagnosis kebutuhan belajarnya, (3) warga belajar perlu

dilibatkan dalam proses perencanaan belajarnya, (4) proses belajarnya merupakan tanggung jawab bersama antara sumber belajar dengan warga belajar, dan (5) evaluasi pembelajarannya ditekankan pada evaluasi diri sendiri.

- 2).Orang dewasa telah memiliki pengalaman, dan berbeda beda sehingga;
 - (1) proses pembelajarannya lebih ditekankan pada teknik yang sifatnya menyadap pengalaman mereka, (2) proses pembelajarannya lebih ditekankan pada aplikasi praktis.
- 3).Orang dewasa memiliki masa kesiapan belajar seiring dengan adanya peran sosial yang mereka tampilkan. Peran ini akan berubah sejalan dengan perubahan usianya sehingga dalam proses pembelajarannya; (1) urutan program belajar perlu disusun berdasarkan urutan logik mata pelajaran, dan (2) dengan adanya konsep mengenai tugas-tugas perkembangan pada orang dewasa akan memberikan petunjuk dalam belajar secara kelompok.
- 4).Orang dewasa memiliki perspektif waktu dan orientasi belajar, sehingga cenderung memiliki perspektif untuk secepatnya untuk mengaplikasikan apa yang mereka pelajari. Sehingga dalam proses pembelajarannya; (1) sumber belajar berperan sebagai pemberi bantuan kepada warga belajar, dan (2) kurikulum tidak berorientasi pada mata pelajaran ,tetapi berorientasi pada masalah. (Knowles, 1980:45-54)

Ciri-ciri tersebut menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang tepat digunakan dalam pelatihan adalah pendekatan yang bobot

dukungannya terhadap kegiatan pembelajaran partisipatif sangat tinggi, yakni pendekatan yang mengikutsertakan warga belajar semaksimal mungkin dalam proses pelatihan.

Dari beberapa pendekatan yang ada, penyelenggaraan pelatihan ini lebih mengedepankan untuk menggunakan pendekatan partisipatif, walaupun ada beberapa uraian yang memiliki kesamaan dengan pendekatan yang lain. Dengan pendekatan partisipatif, pendekatan lain juga akan lebih mudah untuk diadaptasikan, karena dengan pendekatan partisipatif masyarakat sebagai peserta pelatihan tidak akan merasa tersinggung atau dipaksa bila diperintah dan akan dengan senang hati untuk menerima. Pendekatan ini akan lebih efektif karena sebagaimana diungkapkan sebelumnya bahwa yang menjadi sasaran utamanya adalah masyarakat orang dewasa yang pada umumnya sudah banyak memiliki pengalaman. Di samping itu melalui pendekatan partisipatif masyarakat sebagai peserta pelatihan akan ikut berperan lebih banyak dan luas, baik dari sejak dilakukannya identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan dan sampai kepada menilai hasil kegiatan pelatihan. Secara khusus pendekatan ini digunakan untuk melibatkan peserta pelatihan agar dapat berpartisipasi aktif dalam proses pelatihan dan dalam menjalankan usaha.

Pengadaptasian dari beberapa pendekatan yang diungkapkan Paul G. Friedman dan Elaine A. Yarbrough kedalam pendekatan partisipatif seperti pada pendekatan *receptive (Bottom-up)* dilakukannya lebih menekankan pada partisipasi masyarakat dalam menggali sumber-sumber atau potensi

baik dari sisi SDM atau SDA yang ada dan yang mungkin dapat dikembangkan, sedangkan pada pendekatan *directive (top-down)* merupakan kegiatan atau partisipasi masyarakat dalam memanfaatkan SDM atau SDA sebagai bukti peran sertanya dalam mensukseskan pelaksanaan program pelatihan yang diberikan penyelenggara maupun dalam bentuk kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Kegiatan lain yang hampir sama dalam bentuk partisipasi juga dari pendekatan yang dikemukakan oleh Halim dan Ali seperti; dalam pendekatan tradisional pelatih memberikan tugas memotivasi dan melakukan evaluasi kepada peserta. Pada pendekatan eksperiensial pelatih juga tidak lupa memperhatikan dan berusaha memadukan pengalaman yang telah dimiliki peserta sebelumnya. Sedangkan pada pendekatan berbasis kinerja tujuan pelatihannya diukur dengan melihat partisipasi peserta selama mengikuti pelatihan terutama dalam pencapaian tingkat penguasaan keterampilan yang telah dipelajari.

Penggunaan pendekatan partisipatif ini dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung biasanya dilaksanakan dalam kelompok kecil atau dengan tatap muka, dan ini akan terasa lebih efektif karena akan terjadi hubungan keakraban diantara peserta. Secara tidak langsung biasanya dilakukan dalam kelompok yang lebih besar yang tidak memungkinkan bagi setiap peserta untuk bertatap muka langsung. (Sudjana, 1992:266). Dengan demikian dalam pelatihan ini pelaksanaan pendekatan

nya didekati dengan pendekatan partisipatif yang dilakukan secara langsung, karena jumlah pesertanya yang relatif kecil.

b. Azas-azas umum pelatihan

Dalam melakukan pembinaan terhadap masyarakat sebagai calon tenaga kerja terlebih dahulu harus ditetapkan sasaran yang ingin dicapai, dengan demikian potensi yang telah dimiliki masyarakat sebagai calon peserta pelatihan tersebut akan dapat dikembangkan dan ditingkatkan secara maksimal. Di samping itu, kegiatan pelatihan yang akan diberikan kepada peserta harus mengikuti asas-asas umum pelatihan. Hal ini dimaksudkan agar tujuan pelatihan tersebut dapat tercapai dengan baik. Sebagaimana ungkapan Dale Yoder (1962:235) yang mengemukakan asas-asas umum pelatihan sebagai berikut: *(a) Individual differences; (b) Relation to job analysis; (c) Motivation; (d) Active participation; (e) Selection of trainers; (g) Trainer's training; (h) Training methods; and (i) Principles of learning.*

Dalam merencanakan dan melaksanakan suatu pelatihan, harus selalu diingat akan adanya perbedaan-perbedaan perseorangan peserta pelatihan baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun motivasi. Nasution. S. (1995:25) mengemukakan bahwa mengajar tidak mungkin tanpa mengenal peserta didik, oleh karena itu dalam pelatihan perbedaan dari para peserta pelatihan harus mendapatkan perhatian baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pelatihan, sehingga pelatihan tersebut benar-benar dapat memberikan manfaat yang optimal.

Asas yang juga penting adalah sikap dan penampilan pelatih, karena sikap dan penampilan pelatih turut menentukan keberhasilan suatu pelatihan. Alex S. Nitisemito (1982:105) mengemukakan peranan pelatih sangat menentukan berhasil tidaknya pelatihan tersebut. Zaenudin Arif (1981:54-55) mengemukakan bahwa “peran utama pelatih adalah memperlancar atau memberikan kemudahan agar setiap peserta pelatihan merupakan sumber yang efektif bagi yang lain”. Di samping memiliki pengetahuan dan skill yang memadai, seorang pelatih juga harus memiliki ciri-ciri pribadi yang penting bagi keberhasilan pekerjaannya, yaitu: (a) memiliki konsep diri yang sehat dan terintegrasi dengan baik; (b) memiliki kemampuan empati; (c) mempunyai sikap terhadap keanggotaan kelompok; (d) kemauan dan kemampuan untuk mengambil resiko pribadi; dan (e) mampu mengatasi tekanan emosional yang erat hubungannya dengan kemampuan menghadapi resiko-resiko.

Dengan demikian peran pelatih adalah sebagai fasilitator. Menurut Bonnie J. Cain dan John P. Comings (1977:8-10) menyatakan bahwa tujuan seorang fasilitator adalah: (1) memaksimalkan partisipasi peserta pelatihan; (2) membantu peserta pelatihan melihat seluruh masalahnya dalam proses pengambilan suatu keputusan; dan (3) memberikan keahlian teknis yang dibutuhkan peserta pelatihan dalam memproduksi bahan ajar.

Tri Susilawati (1989:6) mengungkapkan, untuk menjadi pelatih yang baik, maka seseorang diharuskan:

- a. Mengetahui alasan mengapa ide-ide baru yang diterapkan dapat berhasil dan bila mungkin kita dapat menjelaskan kepada orang lain.

- b. Terampil/dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan peserta (apabila kita tidak tahu menjawabnya, katakan saja tidak tahu).
- c. Dapat memotivasi peserta melalui praktek lapangan dan sarana belajar.

Dari beberapa asas pelatihan, yang sangat penting adalah metode pelatihan. Metode adalah setiap kegiatan yang ditetapkan oleh sumber belajar untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan (Sudjana, 1993:10). Dengan demikian metode pelatihan harus cocok dengan jenis pelatihan yang diberikan. Meskipun tidak ada suatu metode yang paling tepat dalam usaha pelatihan, tetapi dapat dicarikan beberapa alternatif metode mengajar yang dapat dipilih. Di dalam memilih metode pelatihan yang tepat, perlu mempertimbangkan beberapa hal. Winarno Surakhmad (1986:76) dan Imansjah Alipandie (1984:72-73) mengemukakan bahwa pemilihan metode pembelajarannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: (1) tujuan belajar; (2) peserta didik; (3) situasi; (4) fasilitas; dan (5) pribadi pendidik. Sementara itu Tri Susilowati dan Ibrahim Yunus (1988:23) serta Sudjana (1993:29-35) menegaskan bahwa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memilih metode pembelajaran adalah: (1) manusia, yang meliputi sumber belajar dan warga belajar, serta masyarakat sekitar; (2) tujuan belajar; (3) bahan; dan (4) waktu dan fasilitas.

Berkaitan dengan metode pembelajaran, bahwa ; alat bantu/peraga pembelajaran juga penting dalam pelatihan, karena : (1) dapat melenyapkan salah tafsir; (2) pembelajaran yang diberikan akan lebih mudah, cepat, dan jelas ditangkap; (3) menegaskan, dan memberikan dorongan kuat untuk menerapkan apa yang dianjurkan. Alat atau fasilitas dan sarana berhubungan

dengan tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan, sedangkan alat bantu berhubungan dengan penyampaian pelajaran. (Depdikbud, 1983:122).

5. Model-Model Pelatihan.

Penyelenggaraan pelatihan pada umumnya lebih banyak digunakan oleh lembaga-lembaga atau organisasi baik pemerintah maupun swasta, dan juga perusahaan, dengan menggunakan model-model yang berbeda. Model-model pelatihan yang ditampilkan tersebut, kesemuanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM sebagai tenaga kerja, yang akhirnya dapat meningkatkan produksi. Pelaksanaan pelatihan juga dapat saja dilakukan di masyarakat, yang juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari warga masyarakat seperti pengetahuan atau bidang keterampilan tertentu.

Para pakar pelatihan biasanya melaksanakan pelatihan dengan menggunakan langkah-langkah atau siklus tersendiri berdasarkan dari model yang mereka kembangkan. Diantara model-model pelatihan yang ada para pakar mengembangkannya bermacam-macam, ada yang menggambarkan hanya melalui siklus yang sederhana, dan ada juga yang digambarkan secara detail. Walaupun demikian dari beberapa model yang dikembangkan ditemukan adanya langkah-langkah atau tahapan yang memiliki kesamaan, seperti pada pelaksanaan pelatihan umumnya. Kesamaan itu seperti sama-sama diawali dengan melakukan identifikasi, dengan tujuan untuk menemukan dan mengkaji kebutuhan yang akan diberi pelatihan, serta diakhiri dengan pelaksanaan evaluasi.

Paul G. Friediman dan Elaine A.Y. (1985:4), mengemukakan enam tahap dalam proses pelatihan (*six stages of the training process*). Posisi enam tahap yang digunakan dalam proses pelatihan dimaksud adalah sebagai berikut:

Tahap pertama, menyadari kebutuhan (*awereness of need*). Kesenjangan antara keadaan sekarang dengan keadaan yang diharapkan biasanya disebabkan oleh dua sifat yang melekat dalam fungsi manusia, yaitu perubahan dan inspirasi. Perubahan adalah merupakan “dorongan” dan aspirasi adalah “tarikan” yang menimbulkan kebutuhan pada pelatihan. Perubahan-perubahan menciptakan masalah yang harus segera dipecahkan, sedangkan aspirasi cenderung kepada tahap pertumbuhan untuk adanya nilai tambah.

Tahap kedua, menganalisis masalah (*analyzing the problems*). Apabila kebutuhan itu dirasakan masih bersifat umum, maka perlu dianalisis secara cermat mungkin, sehingga rumusannya tidak terlalu umum atau tidak terlalu khusus. Jika menganalisis setiap performans maka sebaiknya dilakukan dengan menjawab lebih dahulu pertanyaan-pertanyaan: apakah yang menjadi perbedaan antara performans sekarang dan yang diharapkan?. Apakah performans tersebut berguna untuk mengatasi perbedaan? Dan Apakah performans itu dapat meningkatkan keterampilan?.

Tahap ketiga, menentukan pilihan (*knowing options*). Ketika mempersiapkan pilihan-pilihan, perlu dimasukkan suatu penjelasan tujuan tentang keuntungan-keuntungan dan kelemahan-kelemahannya, serta pengalaman yang dapat membantu peserta pelatihan mengembangkan pedoman-pedoman untuk menentukan pilihan-pilihan yang terbaik. Tahap

keempat, menyadari suatu pemecahan (*adopting a solution*). Dalam menghadapi suatu solusi pertama-tama adalah dengan memberikan penjelasan tentang prosedur sehingga menjadi jelas dan dapat dipahami oleh mereka yang akan menentukan prosedur tersebut. Dan selanjutnya adalah pemberian dukungan dimana prosedur tersebut harus dijalankan mengenai keuntungan-keuntungan dan kelemahan-kelemahannya. Dalam hal ini peranan pelatihan adalah mempersempit pilihan-pilihan peserta pelatihan yang menyalurkan usaha-usaha peserta pelatihan pada cara atau jalur khusus.

Tahap kelima, mengajarkan suatu keterampilan (*teaching a skill*). Apabila pelatihan diharapkan untuk mampu mempengaruhi cara berpikir peserta pelatihan, sikapnya atau pengetahuannya, maka peranan pelatihan adalah membantu peserta dalam mempelajari suatu keterampilan. Kemudian memberikan umpan balik pada pekerjaan peserta pelatihan sesuai langkahlangkah yang ditempuh sampai kepada penilaian hasil kerja/hasil belajarnya.

Tahap keenam, integrasi dalam sistem (*integration in the system*). Apabila dalam prosedur belajar peserta pelatihan tidak menimbulkan pengaruh kerjasama dalam situasi belajarnya, maka dalam tindak lanjutnya perlu membantu para peserta pelatihan untuk melakukan prosedur kerjasama tersebut dalam sistem yang membutuhkan kerjasama, misalnya dalam “team kerja”. Pengintegrasian ini sangat diperlukan karena pada tahap akhir pelatihan selalu muncul masalah-masalah yang dihadapi para pelatih dalam mengintegrasikan hasil-hasil belajarnya yang baru kedalam konteks pekerjaannya. Tipe lain dari

“integrasi dalam sistem” ini adalah dengan memusatkan pengembangan interaksi “team” yang lebih baik dalam suatu kelompok kerja yang utuh.

Selanjutnya Djudju Sudjana (1993 :14) mengembangkan model pelatihan sepuluh langkah atau dikenal dengan model pelatihan partisipatif, yang uraiannya sebagai berikut :

a. Rekrutmen Peserta Latihan; yang meliputi pendaftaran dan seleksi peserta.

Pendaftaran dan penerimaan peserta didasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan dan mutu serta daya dukung yang tersedia. Mutu peserta diketahui berdasarkan karakteristiknya, baik yang menyangkut karakteristik internal maupun karakteristik eksternalnya.

b. Identifikasi Kebutuhan, Sumber, dan Kemungkinan Hambatan. Untuk dapat melaksanakan kegiatan pelatihan yang efektif sehingga berguna dan bermanfaat bagi peserta, maka sebelum kegiatan dilaksanakan perlu diidentifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar dan kemungkinan hambatan yang akan dihadapi baik dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan maupun dalam mengembangkan hasil pelatihan yang diperoleh. Identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan hal yang sangat perlu karena suatu kegiatan pelatihan akan sangat bermanfaat bagi peserta bila yang diikutinya tersebut dapat memenuhi kebutuhan yang dirasakannya. Setelah mengetahui kebutuhan belajar atau pelatihan, maka selanjutnya adalah mengidentifikasi sumber belajar yang tepat dengan kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan. Sumber belajar yang diidentifikasi tersebut dapat berupa manusia dan dapat pula berupa non manusia. Di samping mengidentifikasi kebutuhan dan

sumber belajar yang mungkin dapat dimanfaatkan, maka perlu diidentifikasi kemungkinan hambatan yang akan dihadapi atau dijumpai baik dalam melaksanakan kegiatan pelatihan maupun dalam mengembangkan hasil pelatihan. Kemungkinan hambatan ini dapat berupa faktor manusia seperti; keterbatasan kemampuan sumber belajar dalam memberikan dan menyajikan materi, ketidak mampuan peserta dalam mengembangkan keterampilan. Sedangkan faktor non manusia seperti, dukungan lingkungan sekitar, bantuan dari pihak lain berupa modal stimulan dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

- c. Menentukan dan Merumuskan Tujuan Pelatihan: Tujuan adalah merupakan arah atau target yang akan dicapai dalam suatu kegiatan. Untuk dapat mengarahkan pelaksanaan kegiatan pelatihan, maka perlu dirumuskan tujuan dengan terarah, baik yang menyangkut tujuan umum, maupun tujuan khusus. Dengan rumusan tujuan akan mengarahkan penyelenggaraan dalam melaksanakan program pelatihan, atau dengan kata lain bahwa tujuan merupakan penuntun penyelenggara dalam melaksanakan program. Rumusan tujuan yang ingin dicapai melalui pelatihan tersebut harus jelas, terarah, dan kongkrit, sehingga dapat diukur. Dengan demikian berarti bahwa dalam merumuskan tujuan pelatihan harus menggunakan ungkapan-ungkapan yang operasional.
- d. Menyusun Alat Evaluasi Awal dan Evaluasi Akhir Peserta. Alat evaluasi awal digunakan untuk mengadakan evaluasi awal guna mengetahui pengetahuan, sikap dan keterampilan dasar (awal) yang dimiliki peserta.

Sedangkan alat evaluasi akhir adalah digunakan untuk mengetahui hasil belajar peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan.

- e. Menyusun Urutan Kegiatan Pelatihan, Menentukan Bahan Belajar, dan Memilih Metode dan Teknik Pelatihan. Urutan kegiatan pelatihan menyangkut urutan rangkaian kegiatan pelaksanaan kegiatan mulai dari awal hingga akhir kegiatan. Menentukan bahan belajar dalam menentukan dan menetapkan materi yang akan disajikan berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai oleh peserta. Penentuan metode dan teknik didasarkan pada tingkat kesesuaiannya dengan materi, karakteristik peserta daya dukungnya terhadap intensitas kegiatan pelatihan.
- f. Latihan Untuk Pelatih. Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada pelatih/tutor/sumber belajar tentang kegiatan program pelatihan secara menyeluruh.
- g. Melaksanakan Evaluasi Terhadap Peserta Pelatihan. Evaluasi awal ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dasar yang dimiliki oleh peserta yang menyangkut pengetahuan, sikap dan keterampilannya. Evaluasi awal ini dapat berupa test tulis dan dapat juga test lisan.
- h. Mengimplementasikan Proses Latihan. Tahapan ini merupakan inti pelaksanaan kegiatan pelatihan. Pada tahapan ini terjadi proses pembelajaran yaitu proses interaksi dinamis antara peserta pelatihan dan sumber belajar/tutor/fasilitator, materi pelatihan.
- i. Melaksanakan Evaluasi Akhir Kegiatan. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui hasil belajar yang dicapai oleh peserta setelah mengikuti

program pelatihan. Untuk mengevaluasi akhir kegiatan dapat menggunakan alat evaluasi yang digunakan pada saat evaluasi awal.

- j. Melaksanakan Evaluasi Program Pelatihan. Evaluasi program pelatihan adalah kegiatan mengumpulkan data tentang penyelenggaraan pelatihan untuk diolah dan dianalisis guna dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan untuk pelaksanaan kegiatan di masa mendatang.

Secara umum model-model sistem pelatihan dalam siklusnya terbagi kedalam tiga tahapan yaitu ; tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Dari ketiga siklus tersebut, dalam pelaksanaannya rata-rata setiap model selalu diawali dengan analisis kebutuhan, baru kemudian disusun desain pelatihan yang dilanjutkan dengan pengembangan bahan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan dan diakhiri dengan evaluasi. Kegiatan atau pelaksanaan model-model semacam ini dapat dikatakan sebagai langkah standar dalam setiap penyelenggaraan pelatihan. Perbedaan antara satu pelatihan dengan pelatihan yang lain lebih terletak pada sisi pendekatan pembelajaran dan pengorganisasian pelatihannya, namun pada prinsipnya kesemuanya mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dari para peserta pelatihan.

Sebagai sebuah proses, pelatihan bukanlah suatu program yang telah lengkap dan dapat dibuat seketika. Ia memerlukan waktu, serta meliputi intensitas, frekwensi, dan durasi waktu tertentu, serta bersifat continous dan melibatkan berbagai elemen yang harus dikelola secara benar. Pendekatan sistem menghendaki pengelolaan pelatihan secara sistematis dan berorientasi

kepada hasil. Masing-masing komponen memiliki keterkaitan dengan komponen lain, sehingga semakin sempurna setiap proses yang dilakukan, maka akan semakin baik hasil yang didapatkan.

Dari model-model yang digambarkan dan diuraikan diatas, serta sehubungan dengan topik penelitian ini, peneliti tidak mengadaptasi satu model secara utuh, akan tetapi melakukan kolaborasi dari beberapa model yang dianggap memiliki kesesuaian dengan jenis dan kelompok sasaran penelitian. Seperti dalam penyusunan model lebih cenderung ke model pelatihan yang dikembangkan Nedler (1982:12), Alasan pengadaptasian model ini karena setiap langkah yang dilakukan selalu dievaluasi untuk memberikan umpan balik. Sedangkan dalam langkah-langkahnya akan lebih disederhanakan dan lebih mirip seperti yang diungkapkan Goad (1982:11). Untuk model Paul G. Friedman (1985:4), karena melihat tentang adanya kesadaran akan kebutuhan sebagai langkah awal untuk memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi, serta menekankan akan pentingnya kerja tim atau secara terpadu. Keterpaduan dalam bentuk tim atau kelompok kerja dirasa lebih efektif, terutama dalam upaya menerapkan hasil belajar peserta kedalam pekerjaannya.

B. Konsep Kearifan Lokal

1. Pengertian Kearifan Lokal

Kearifan lokal menurut Magdalia Alfian (2013: 428) diartikan sebagai pandangan hidup dan pengetahuan serta sebagai strategi kehidupan yang berwujud aktifitas yang dilakukan oleh masyarakat lokal dalam memenuhi kebutuhan mereka. Sementara itu Putut Setiyadi (2012: 75) menyatakan bahwa

kearifan lokal merupakan adat dan kebiasaan yang telah mentradisi dilakukan oleh sekelompok masyarakat secara turun temurun yang hingga saat ini masih dipertahankan keberadaannya oleh masyarakat hukum adat tertentu di daerah tertentu. Zuhdan K. Prasetyo (2013: 3) mengatakan bahwa *local wisdom* (kearifan lokal) dapat dipahami sebagai gagasan-gagasan setempat (*local*) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik, yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya.

Selanjutnya Nuraini Asriati (2012: 111) berpandangan bahwa kearifan lokal merupakan suatu gagasan konseptual yang hidup dalam masyarakat, tumbuh dan berkembang secara terus-menerus dalam kesadaran masyarakat dari yang sifatnya berkaitan dengan kehidupan yang sakral sampai dengan yang profan (bagian keseharian dari hidup dan sifatnya biasa-biasa saja). Hal senada disampaikan oleh Ni Wayan Sartini (2004: 111) yang mengatakan bahwa kearifan lokal (*local wisdom*) dapat dipahami sebagai gagasan-gagasan setempat (*local*) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik, yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya.

Local wisdom is basic knowledge gained from living in balance with nature. It is related to culture in the community which is accumulated and passed on (Roikhwaphut Mungmachon, 2012: 176). Definisi di atas dapat diartikan bahwa kearifan lokal merupakan pengetahuan dasar yang diperoleh dari keseimbangan hidup dengan alam, hal ini terkait dengan kebudayaan masyarakat yang terakumulasi secara terus-menerus.

Didied Affandy and Putu Wulandari (2012: 64) mengatakan *Local wisdom refers to the knowledge that comes from the community's experiences and the accumulation of local knowledge. Local wisdom is found in societies, communities, and individuals*. Pendapat ini mempunyai arti bahwa kearifan lokal mengacu pada pengetahuan yang berasal dari pengalaman masyarakat dalam masyarakat, komunitas dan individu. Selanjutnya Haidlor Ali Ahmad (2010: 5) mendefinisikan:

Kearifan lokal dapat didefinisikan sebagai suatu sintesa budaya yang diciptakan oleh aktor-aktor lokal melalui proses yang berulang-ulang, melalui internalisasi dan interpretasi ajaran agama dan budaya yang disosialisasikan dalam bentuk norma-norma dan dijadikan pedoman dalam kehidupan sehari-hari bagi masyarakat.

Dari pendapat para ahli di atas, peneliti dapat mengambil benang merah bahwa kearifan lokal merupakan gagasan yang timbul dan berkembang secara terus-menerus di dalam sebuah masyarakat berupa adat istiadat, tata aturan/norma, budaya, bahasa, kepercayaan, dan kebiasaan sehari-hari.

2. Bentuk Kearifan lokal

Nuraini Asriati (2012: 111) mengatakan bahwa bentuk kearifan lokal dalam masyarakat dapat berupa budaya (nilai, norma, etika, kepercayaan, adat istiadat, hukum adat, dan aturan-aturan khusus). Nilai-nilai luhur terkait kearifan lokal ialah:

- a. Cinta kepada Tuhan, alam semesta beserta isinya.
- b. Tanggungjawab, disiplin, dan mandiri.
- c. Jujur.
- d. Hormat dan santun.
- e. Kasih sayang dan peduli.
- f. Percaya diri, kreatif, kerja keras, dan pantang menyerah.

- g. Keadilan dan kepemimpinan.
- h. Baik dan rendah hati.
- i. Toleransi, cinta damai, dan persatuan.

Haidlor Ali Ahmad (2010: 34) mengemukakan kearifan lokal merupakan tata aturan tak tertulis yang menjadi acuan masyarakat yang meliputi seluruh aspek kehidupan, berupa:

- a. Tata aturan yang menyangkut hubungan antar sesama manusia, misalnya dalam interaksi sosial baik antar individu maupun kelompok, yang berkaitan dengan hirarkhi dalam pemerintahan dan adat, aturan perkawinan antar daerah, tata karma dalam kehidupan sehari-hari
- b. Tata aturan menyangkut hubungan manusia dengan alam, binatang, tumbuh-tumbuhan yang lebih bertujuan pada upaya konservasi alam.
- c. tata aturan yang menyangkut hubungan manusia dengan yang gaib, misalnya Tuhan dan roh-roh gaib. Kearifan lokal dapat berupa adat istiadat, institusi, kata-kata bijak, pepatah.

Dalam masyarakat, kearifan lokal dapat ditemui dalam nyayian, pepatah, sasanti, petuah, semboyan, dan kitab-kitab kuno yang melekat dalam perilaku sehari-hari. Sama halnya dengan pendapat Nurma Ali Ridwan (2007: 7) yang mengatakan bahwa kearifan lokal ini akan mewujudkan menjadi budaya tradisi, kearifan lokal akan tercermin dalam nilai-nilai yang berlaku dalam kelompok masyarakat tertentu.

3. Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal

Pendidikan berbasis kearifan lokal adalah pendidikan yang mengajarkan peserta didik untuk selalu dekat dengan situasi konkrit yang mereka hadapi sehari-hari. Model pendidikan berbasis kearifan lokal merupakan sebuah contoh pendidikan yang mempunyai relevansi tinggi bagi kecakapan pengembangan hidup, dengan berpijak pada pemberdayaan ketrampilan serta potensi lokal pada tiap-tiap daerah.

Kearifan lokal milik kita sangat banyak dan beraneka ragam karena Indonesia terdiri atas bermacam-macam suku bangsa, berbicara dalam aneka bahasa daerah, serta menjalankan ritual adat istiadat yang berbeda-beda pula. Kehadiran pendatang dari luar seperti etnis Tionghoa, Arab dan India semakin memperkaya kemajemukan kearifan lokal.

Pendidikan berbasis kearifan lokal dapat digunakan sebagai media untuk melestarikan potensi masing-masing daerah. Kearifan lokal harus dikembangkan dari potensi daerah. Potensi daerah merupakan potensi sumber daya spesifik yang dimiliki suatu daerah tertentu. Salah satu contoh kearifan lokal terbentuk dari budaya dan norma agama yang diterapkan oleh masyarakat setempat, seperti LKP Sukses berada dilingkungan Pondok Pesantren KHZ Mustofa yang menjunjung tinggi nilai-nilai norma agama islam sebagai landasan moral seperti berpakaian dan berperilaku, sehingga dalam pelaksanaan pelatihan Tata Rias Pengantin berbasis kearifan lokal di LKP Sukses peserta pelatihan yang mayoritas kaum perempuan diharuskan dengan memakai Busana muslim sebagai identitas karena hampir semua orang tahu bahwa Islam mewajibkan wanita (muslimah) untuk mengenakan busana yang tertutup, serta memakai kerudung sebagai kewajiban untuk menutup aurat, Perempuan dalam berbusana menurut Islam adalah bertujuan untuk melindungi perempuan itu sendiri. Pencegahan Awal untuk menjaga agar perempuan tetap mulia dan menjadi anggota masyarakat yang terhormat. Pakaian wanita muslimah menanamkan tradisi untuk mencegah kemerosotan moral dengan menutup pintu pergaulan bebas.

Melihat perkembangan busana pengantin saat ini muncul beberapa kecenderungan desain dan gaya yang menonjol antara lain kebaya aplikasi dan perpaduannya busana muslim (kearifan lokal) pada busana pengantin adat yang sudah memiliki pola tertentu yakni Adat Sunda (Jawa Barat). Pemilihan busana menjadi suatu bagian yang penting bagi seorang calon pengantin perempuan, busana pengantin yang akan dikenakan biasanya akan dipertimbangkan sebaik-sebaiknya, kaitan dengan busana pengantin dalam konteks kearifan lokal pada penelitian ini yakni norma agama menjadi pedoman dan identitas sebuah kebaikan, kesopanan dan ketaatan.

Lembaga pendidikan non formal termasuk LKP Sukses dapat melakukan sejumlah upaya dan program agar potensi tersebut dapat diangkat menjadi keunggulan lokal untuk meningkatkan taraf perekonomian masyarakat melalui usaha jasa bidang Tata Rias Pengantin melalui pelatihan. Selain itu, pendidikan berbasis kearifan lokal mengembangkan peserta didik mampu mengembangkan pengetahuannya yang bersumber pada kearifan lokal masyarakat setempat, memiliki keterampilan dalam memahami masyarakat pada proses kehidupan dan memiliki sikap dan perilaku yang selaras nilai kearifan lokal tersebut.

C. Konsep Belajar Keterampilan

1. Kegiatan Belajar Keterampilan

Kegiatan belajar keterampilan merupakan suatu kegiatan pembelajaran yang difokuskan kepada pengalaman belajar di dalam dan melalui gerakan-gerakan yang dilakukan oleh warga belajar. Di dalam psikologi belajar dikemukakan bahwa gerak ini disebut dengan istilah *motor learning*, *motor*

skills, psykomotor skills dan skills performance. Yang dimaksud dengan gerak (motor) tersebut ialah kegiatan yang disebabkan oleh adanya ketiga unsur yang tergabung pada kegiatan belajar yaitu gerak, *stimulus* dan *respon*. Dengan demikian titik berat tipe kegiatan belajar keterampilan ini adalah pada penampilan gerak (D. Sudjana, 2000: 89) Sejalan dengan pernyataan di atas, Napitupulu (1998:11) mengungkapkan bahwa : “ Pendidikan keterampilan adalah penguasaan hal-hal yang bersifat segera dapat dimanfaatkan untuk menunjang kehidupan serta kegiatan belajarnya dititik beratkan pada pelajaran praktek”.

Dari kedua pendapat diatas menjadikan dasar dalam pencapaian tujuan kegiatan belajar keterampilan, dimana tujuan pendidikan keterampilan ini dikemukakan oleh Soeharsono Sagir dalam Nanah Rukanah (1992 : 42) yaitu “ Tujuan pelaksanaan pendidikan keterampilan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai”. Berdasarkan tujuan tersebut harus menciptakan kondisi belajar yang mampu memberikan kejelasan tujuan dan proses kegiatan belajar kepada warga belajar. Adapun mengenai kejelasan kondisi belajar tersebut dikemukakan oleh Djudju Sudjana (2004 : 93) sebagai berikut :

- a. Tujuan dan manfaat keterampilan yang dipelajari harus diketahui dengan jelas oleh warga belajar.
- b. Tingkat keberhasilan atau prestasi belajar yang akan dicapai dan ukuran penilaian hasil belajar perlu dipahami oleh warga belajar.
- c. Kegiatan belajar diawali dengan mendemonstrasikan keterampilan yang dilakukan oleh sumber belajar.
- d. Mulailah kegiatan belajar dengan latihan keterampilan dasar.
- e. Tinjau kembali kegiatan belajar yang telah dilakukan.
- f. Pada waktu kegiatan belajar berlangsung, sumber belajar mengatur waktu yang tepat untuk mempelajari pengertian, aturan cara-cara, dan teknik yang berhubungan dengan keterampilan yang dipelajari.

- g. Latihan perluasan diperlukan sebagai tambahan keterampilan yang dipelajari.
- h. Kegiatan belajar keterampilan dilakukan dengan mendekatkan atau mengaitkan ketrampilan dengan penerapannya dalam dunia kehidupan warga belajar.
- i. Penilaian kegiatan dan hasil belajar perlu dititik beratkan pada penilaian oleh warga belajar yang dilakukan baik secara individual atau kelompok.

2. Hasil Belajar Keterampilan

Hasil belajar pelatihan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal merupakan kemampuan yang diperoleh setelah proses belajar berlangsung. Keberhasilan peserta pelatihan keterampilan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Sukses Desa Sukarapih Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya dalam proses pelaksanaan belajar keterampilan dapat diketahui dengan adanya penilaian. Kegiatan penilaian ialah kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat penguasaan para peserta pelatihan Tata Rias Pengantin di LKP Sukses tentang tujuan instruksional dalam bentuk nilai atau angka-angka, yang di dalamnya mencakup aspek *kognitif*, *afektif* dan *psikomotorik*. Penilaian hasil belajar para peserta pelatihan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal merupakan tugas tutor atau instruktur sewaktu para Peserta pelatihan tata rias pengantin mengikuti kegiatan pembelajaran. Menurut Abbas Nurdin (1984:91) bahwa "Hasil belajar merupakan perubahan yang terdapat dalam diri individu dimanifestasikan dalam pola tingkah laku dan perbuatan *skill* serta pengetahuan yang dilihat dari hasil belajar itu sendiri"

Pengertian lain tentang hasil belajar dikemukakan oleh Nana Saodih (2005:42), yaitu "Hasil belajar merupakan perilaku yang dimiliki peserta

didik/siswa sebagai akibat dari proses belajar yang ditempatkan dan berupa suatu konsep yang bersifat umum dan di dalamnya tercakup prestasi”. Menurut Syamsul Bahri Djamarah (1994 :5) bahwa ” Prestasi adalah hasil belajar dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, atau diciptakan secara individu maupun secara kelompok”. Selanjutnya indikator hasil belajar dapat diamati dari perilaku yang terdiri atas tiga ranah, yaitu ranah *kognitif*, *afektif* dan *psikomotorik*.

a. Aspek kognitif

Aspek kognitif berkenaan dengan perilaku yang berhubungan dengan berpikir, mengetahui dan pemecahan masalah. Aspek *kognitif* terdiri dari :

1. Pengetahuan, berhubungan dengan mengingat materi yang sudah dipelajari sebelumnya.
2. Pemahaman adalah kemampuan menggunakan atau menafsirkan suatu bahan pelajaran yang sudah dipelajari ke dalam situasi konkrit
3. Penerapan, yaitu kemampuan menerapkan bahan pelajaran yang telah dipelajari ke dalam situasi konkrit
4. Analisa yaitu kemampuan menguraikan atau menjabarkan sesuatu ke dalam bagian-bagian sehingga susunannya dapat dimengerti
5. Sintesis, kemampuan sintesis menunjukan kepada menghimpun bagian ke dalam suatu keseluruhan.
6. Evaluasi, berkenaan dengan kemampuan membuat penilaian terhadap sesuatu berdasarkan maksud dan kriteria tertentu.

b. Aspek afektif

Aspek *afektif* berkaitan dengan sikap, nilai-nilai interest, apresiasi dan penyesuaian perasaan sosial. Aspek *afektif* terdiri dari :

1. Kemampuan menerima merupakan keinginan untuk memperhatikan suatu gejala atau rancangan tertentu, misalnya mengikuti kegiatan atau belajar keterampilan fungsional dengan sungguh-sungguh dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan masalah usaha mandiri/wirausaha.
2. Kemampuan menanggapi menunjukkan partisipasi aktif dalam kegiatan tertentu.
3. Berkeyakinan berkenaan dengan penilaian tertentu pada individu.
4. Penerapan karya berkenaan dengan penerimaan terhadap berbagai nilai yang berbeda berdasarkan suatu sistem nilai tertentu yang lebih tinggi.
5. Ketekunan dan ketelitian pada taraf ini individu yang telah memiliki sistem nilai selalu menyelaraskan perilakunya sesuai dengan sistem nilai tertentu.

c. Aspek psikomotorik

Aspek *psikomotorik* berkaitan dengan keterampilan (*skill*) dan kemauan untuk bertindak setelah menerima pengalaman belajar tertentu. Aspek psikomotorik terdiri dari :

1. Kekuatan (*strength*), bersifat memperkuat dan memantapkan hasil belajar yang didapat dalam bentuk pemahaman terhadap prinsip tertentu.

2. Kecepatan (*speef*), adalah kecepatan yang dimiliki dalam menyelesaikan masalah
3. Dorongan (*impulson*), adalah dorongan-dorongan yang berasal dari dalam atau luar.
4. Ketelitian (*prasion*), yaitu ketelitian dalam proses pemahaman maalah.
5. Keluwesan (*flexibility*), yaitu keluwesan dalam menghadapi situasi baru
6. Daya tahan (*endurance*), yaitu daya tahan fisik yang baik seorang selama berada dalam situasi tertentu

D. Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)

1. Pengertian Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)

Kursus adalah lembaga pelatihan yang termasuk ke dalam jenis pendidikan nonformal. Kursus merupakan suatu kegiatan belajar-mengajar seperti halnya sekolah. Perbedaanya adalah bahwa kursus biasanya diselenggarakan dalam waktu pendek dan hanya untuk mempelajari satu keterampilan tertentu. Misalnya, kursus bahasa Inggris tiga bulan atau 50 jam, kursus montir, kursus memasak, menjahit, musik dan lain sebagainya. Peserta yang telah mengikuti kursus dengan baik dapat memperoleh sertifikat atau surat keterangan. Untuk keterampilan tertentu seperti, kursus ahli kecantikan atau penata rambut, peserta kursus diwajibkan menempuh ujian negara. Ujian negara ini dimaksudkan untuk mengawasi mutu kursus yang bersangkutan, sehingga pelajaran yang diberikan memenuhi syarat dan peserta memiliki keterampilan dalam bidangnya.(Wikipedia- Indonesia, 2014).

Menurut Veithzal Rivai (2005:226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi. pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Jadi Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi.

Menurut Saleh Marzuki (2012:175-178) training merupakan suatu proses membantu orang lain guna memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar dapat memperbaiki kemampuan untuk kerjanya. Pelatihan dilaksanakan dimana-mana dengan harapan memetik manfaat daripadanya. Apabila pelatihan tertuju pada karyawan perusahaan atau pabrik, tujuan pelatihan adalah agar individu tersebut menjadi lebih baik pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya, sehingga akan menjadi lebih produktif.

Menurut pasal 26 ayat 5 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa kursus dan pelatihan adalah bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan serta pengembangan kepribadian profesional.

Pelatihan atau training, memiliki makna sebagai kegiatan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada seseorang dalam upaya

meningkatkan kapasitas dirinya di tempat kerja atau tempat beraktivitas. Pelatihan mencakup tiga aspek pokok yaitu perolehan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan bakat dalam upaya meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu atau pekerjaan yang spesifik. Perolehan pengetahuan dan keterampilan diperoleh melalui suatu upaya sengaja, terorganisir, sistematis, dalam waktu relatif singkat dan dalam penyampaian menekankan pada praktek daripada teori. (Ikka Kartika, 2011: 7-8).

Dasar penyelenggaraan kursus dan pelatihan sesuai Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 dalam Pasal 26 ayat 5: Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Secara umum model-model sistem pelatihan dalam siklusnya terbagi ke dalam tiga tahapan yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Dari ketiga siklus tersebut, dalam pelaksanaannya rata-rata setiap model selalu diawali dengan menganalisis kebutuhan, baru kemudian disusun desain pelatihan yang dilanjutkan dengan pengembangan bahan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan serta diakhiri dengan evaluasi. Pelaksanaan model-model semacam ini dapat dikatakan sebagai langkah standar dalam setiap penyelenggaraan pelatihan. Perbedaan antara satu pelatihan dengan pelatihan yang lain terletak pada sisi pendekatan

pembelajaran dan pengorganisasian pelatihan. Namun pada prinsipnya kesemuanya mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap para peserta pelatihan.(Ikka Kartika, 2011: 29).

Tujuan kursus dan pelatihan sejalan dengan Undang-undang Sisdiknas 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, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, kepada masyarakat yang membutuhkan.

Sasaran kursus dan pelatihan Kursus diselenggarakan bagi peserta didik (masyarakat yang usianya tidak dibatasi, tidak dibedakan jenis kelaminnya, dan jumlah disesuaikan dengan kebutuhan proses belajar yang efektif), yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Menurut Moekijat (1993) dalam (Ikka Kartika, 2011: 14) pelatihan lebih menekankan pada pengembangan keahlian, pengetahuan dan sikap. Secara lebih rinci ia mengemukakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman, pegawai dan pimpinan.

Alasan masyarakat ikut kursus dan pelatihanya itu ingin memperoleh pendidikan berkelanjutan yang dapat ditempuh dalam waktu singkat serta hasilnya dapat langsung dirasakan dalam kehidupan sehari-hari. Keterampilan yang diperoleh dapat dimanfaatkan untuk :

- 1) mengembangkan minat dan bakat;
- 2) mencari pekerjaan,
- 3) mengembangkan profesi;
- 4) berusaha mandiri(wiraswasta);
- 5) pengembangan karier; 6) untuk memperkuat kegiatan pendidikan, dan
- 7) dapat juga untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

Lembaga kursus dan pelatihan merupakan Satuan Pendidikan Pendidikan Luar Sekolah (Nonformal) yang diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan bekal untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah, dan atau melanjutkan ke tingkat atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sedangkan program kursus dan pelatihan adalah jenis keterampilan yang diselenggarakan satuan pendidikan PNF dalam hal ini lembaga kursus dan pelatihan atau satuan pendidikan lain. Dalam setiap lembaga kursus dan pelatihan dapat terdiri dari satu atau lebih program kursus dan pelatihan.

Pada dasarnya penyelenggara kursus dan pelatihan adalah Seluruh masyarakat yang berminat untuk menyelenggarakan kursus dan pelatihan, baik secara perorangan maupun kelompok, sepanjang memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan (memperoleh izin dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota setempat).

Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah salah satu bentuk satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Dasar pendirian LKP adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 62 tentang pendirian satuan pendidikan. Ayat (1) Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal yang didirikan wajib memperoleh izin Pemerintah atau Pemerintah Daerah. Ayat (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin meliputi isi pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, pembiayaan pendidikan, system evaluasi dan sertifikasi serta manajemen dan proses pendidikan. Pasal 50 tentang Pengelolaan Pendidikan. Ayat (3) Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional.

Pelatihan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal dalam upaya meningkatkan pemberdayaan perempuan dapat diartikan sebagai proses

pembelajaran tentang pengetahuan dan keterampilan tata rias pengantin yang diselenggarakan dalam waktu singkat oleh LKP Sukses suatu lembaga yang berorientasi kebutuhan masyarakat (perempuan). Pelajaran tentang suatu pengetahuan atau keterampilan, yang diberikan dalam waktu singkat. Lembaga di luar sekolah yang memberikan pelajaran serta pengetahuan atau keterampilan yang diberikan dalam waktu singkat.

2. Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)

Setiap hari instruktur dalam lembaga kursus dan pelatihan melakukan kegiatan belajar mengajar dengan peserta pelatihan juga harus berpikir tentang cara peserta pelatihan belajar dan pengetahuan yang diberikan agar dapat diserap oleh peserta pelatihan. Ketika instruktur ingin mengajarkan peserta pelatihan tentang proses merias wajah sebagai suatu proses terstruktur dan memiliki ragam metode, maka instruktur memperlihatkan media yang mampu memberi gambaran tentang hal itu (misal: model merias wajah). Dengan menunjukkan alat tersebut, instruktur mengatakan kepada peserta pelatihan: “Peserta kursus semua coba perhatikan, inilah proses merias wajah yang benar,”. Metode ini sering dijumpai di berbagai lembaga pelatihan.

Melalui cara ini, peserta pelatihan lebih banyak diberikan pengetahuan tentang objek tanpa memberikan kesempatan pada mereka untuk terlibat atau menyentuh langsung dengan benda yang diperkenalkannya. Akibatnya mereka tidak mengetahui betul bagaimana prosesnya dan hasilnya jadi seperti apa yang diberikan tutor itu bagaimana. Para peserta

pelatihan tidak bisa menggunakan seluruh panca inderanya untuk memahami benda atau gambar tersebut. Seandainya saja setiap peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk melihat, menyentuh, menggunakan, mempraktikkan bagaimana proses itu berlangsung. Pelajaran yang peserta pelatihan terima akan dapat lebih bermakna dan bisa diingat secara lebih baik.

Instruktur bisa melakukan berbagai cara membangun pengetahuan peserta pelatihan. Misalnya mengenalkan tentang semua alat-alat yang akan digunakan dalam merias wajah dari tradisional sampai modern (kearifan lokal). Peserta pelatihan harus dikenalkan dahulu bagaimana cara menggunakannya dan kegunaan dari alat-alat tersebut. Jika Tutor menginginkan peserta pelatihan untuk memiliki pemikiran yang lebih, mereka tidak hanya harus mengetahui konsep proses memanfaatkan mikup tetapi bagaimana mereka tahu dan mengerti serta bisa mempraktekkan bagaimana teknik-teknik merias wajah yang baik sesuai dengan kebutuhan konsumen atau pelanggan.

Menurut Piaget dalam Foreman, (1993: 121) cara yang dapat digunakan untuk membangun pengetahuan dalam proses pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pertanyaan atau melakukan tanya jawab dengan peserta pelatihan /kursus.

Dalam proses pelatihan dapat menggunakan kata tanya untuk membangun pengetahuan dasar tentang menjahit. Pertanyaan-pertanyaan

tersebut secara tidak langsung dapat membangun pengetahuan baru dan membangun motivasi belajar.

- b. Menghadirkan semua hal yang dibutuhkan dalam proses pelatihan selama proses belajar itu berlangsung. Lembaga harus mampu menyediakan sarana praktek yang lengkap, dan metode yang digunakan dalam pelatihan atau kursus lebih menekankan pada kerja nyata atau praktek langsung bukan pada pemberian materi secara teori saja, ketersediaan alat-alatsebagtaisaranabelajar yang berupa benda yang tidak dapat diubah atau benda yang dapat diubah menjadi sangat vital untuk ada.

E. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian oleh Arina Mahardika yaitu pemberdayaann warga belajar melalui pelatihan tata rias pengantin. Simpulan dari penelitinan tersebut adalah Pemberdayaan melalui pelatihan tata rias pengantin bertujuan untuk mewujudkan kemandirian pada warga belajar, setelah warga belajar mengikuti proses pemberdayaan diharapkan warga belajar dapat memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan keputusan yang telah mereka ambil, berdaya saing kerja yang tinggi, mampu mengatasi masalah yang mereka hadapi, mengenal kemampuan diri sendiri, berpikir positif dan berwawasan global. Tujuan lain yang hendak dicapai dalam proses pemberdayaan warga belajar melalui pelatihan tata rias pengantin yaitu dengan membuka usaha rias pengantin dan mampu bersaing dengan salon-salon rias pengantin yang sudah ada.

a. Persamaan penelitian

Penelitian Arina Mahardika memiliki persamaan dengan penelitian ini (Pelatihan Tata Rias Pengantin Berbasis Kearifan Lokal di LKP Sukses Desa Sukarapih) yaitu sama-sama meneliti tentang pelatihan tata rias pengantin. Penelitian ini menggunakan responden yang sama yaitu, peserta pelatihan adalah kaum perempuan dan data dianalisis dengan analisis deskriptif.

b. Perbedaan penelitian

Perbedaan antara penelitian (Pelatihan Tata Rias Pengantin Berbasis Kearifan Lokal di LKP Sukses Desa Sukarapih) ini dengan penelitian Arina Mahardika adalah penelitian Arina Mahardika bertujuan untuk mewujudkan kemandirian pada warga belajar, setelah warga belajar mengikuti proses pemberdayaan sedangkan penelitian “Pelatihan Tata Rias Pengantin Berbasis Kearifan Lokal di LKP Sukses” ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan pelatihan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal di LKP Sukses, dan untuk mengetahui dampak dari hasil pelatihan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal di LKP Sukses

2. Penelitian yang relevan yang pernah dilakukan oleh Andhini Ngadilah yaitu evaluasi pelaksanaan program pendidikan ketrampilan Panti Sosial Bina Remaja Tridadi, Sleman Yogyakarta. Hasil yang diperoleh yaitu 1) input program pelatihan pendidikan ketrampilan meliputi: a) proses penerimaan warga belajar di PSBR telah dilakukan dengan pendekatan awal motivasi

dan konsultasi sehingga diperoleh input warga belajar yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam juklak PSBR, b) rekrutmen instruktur dilakukan dengan tepat yaitu mengutamakan pada kompetensi instruktur yang didasarkan pada jenjang pendidikan yang ditempuh, c) dalam penyusunan kurikulum pendidikan ketrampilan telah disesuaikan dengan minat dan kebutuhan warga belajar, d) penyediaan sarana dan prasarana pendukung proses pelaksanaan ketrampilan telah memenuhi kebutuhan.

a. Persamaan penelitian

Penelitian Andhini Ngadilah memiliki persamaan dengan penelitian (Pelatihan Tatan Rias Pengantin Berbasis Kearifan Lokal di LKP Sukses) yaitu subyek penelitian adalah penyelenggara, Instruktur/ tutor, dan peserta pelatihan yang tidak mampu. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ada yang sama yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

b. Perbedaan penelitian

Perbedaan antara penelitian (Pelatihan Tatan Rias Pengantin Berbasis Kearifan Lokal di LKP Sukses Desa Sukarapih) ini dengan penelitian Andhini Ngadilah adalah Andhini Ngadilah hanya meneliti evaluasi pelaksanaan program pendidikan keterampilan Panti Sosial Bina Remaja Tridadi. Penelitian Andhini Ngadilah tempat penelitiannya adalah Panti Sosial Remaja, sedangkan penelitian ini adalah di Lembaga kursus dan Pelatihan (LKP). Kedua penelitian Andhini Ngadilah sasarannya Remaja, sedangkan penelitian ini adalah Kaum Perempuan.

3. Penelitian yang relevan yang pernah dilakukan oleh Anwar (2004), melalui penelitian Pengembangan Model Pembelajaran Keterampilan Berbasis Sosial Budaya Bagi Perempuan Nelayan, menemukan. Dalam kegiatan pembelajaran dan pelatihan diawali dengan proses penyadaran. Kalau sebelumnya masyarakat selalu tertutup, ternyata setelah ikut pelatihan masyarakat menjadi terbuka dan mau menerima ide-ide baru yang dikembangkan. Model pembelajarannya diberikan pelatihan keterampilan, hasilnya masyarakat mampu menerapkan keterampilan menjadi mata pencaharian. Dan masyarakat menjadi terampil memanfaatkan potensi lingkungan untuk dikembangkan dan dijadikan sebagai tambahan penghasil keluarga.

a. Persamaan penelitian

Penelitian Anwar (2004), memiliki persamaan dengan penelitian Pelatihan Tatan Rias Pengantin Berbasis Kearifan Lokal di LKP Sukses Desa Sukarapih yaitu sama-sama meneliti tentang pelatihan keterampilan, kemudian peserta pelatihan awalnya tidak memiliki keterampilan, dan data dianalisis dengan analisis deskriptif.

b. Perbedaan penelitian

Perbedaan antara penelitian “Pelatihan Tatan Rias Pengantin Berbasis Kearifan Lokal di LKP Sukses” dengan penelitian Anwar (2004), adalah penelitian Anwar (2004), bertujuan untuk mewujudkan Perempuan Nelayan terampil memanfaatkan potensi lingkungan untuk dikembangkan dan dijadikan sebagai tambahan penghasil keluarga.

sedangkan penelitian “Pelatihan Tata Rias Pengantin Berbasis Kearifan Lokal di LKP Sukses” ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan pelatihan, dan dampak dari hasil pelatihan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal di LKP Sukses

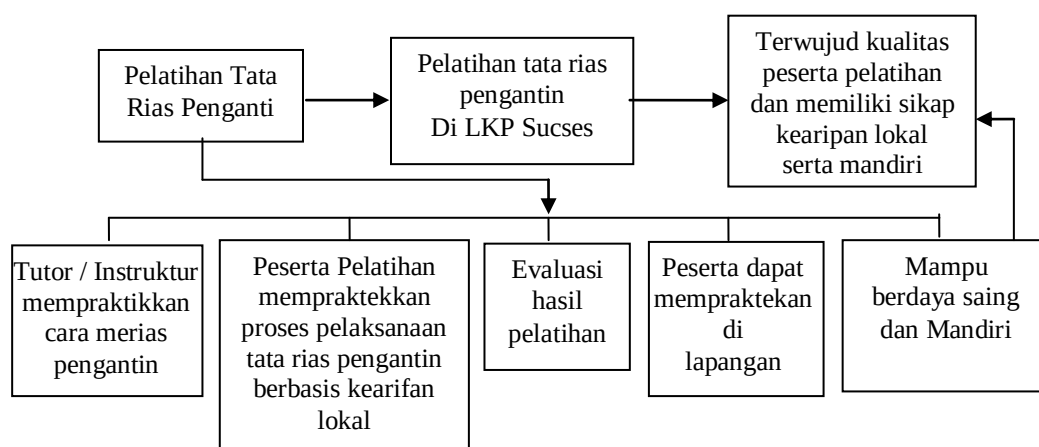
F. Kerangka Berfikir

Dalam proses pelaksanaan pelatihan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal di LKP Sukses Desa Sukarapih, dimana Tutor atau instruktur lebih banyak menerapkan teknik praktik dari pada teori. Hal ini dilakukan karena pada proses pelaksanaan pelatihan tata rias pengantin ini lebih banyak dibutuhkan keterampilan. Pada proses pembelajaran melalui pelaksanaan pelatihan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal yang dilakukan oleh tutor atau instruktur yaitu mempraktekkan bagaimana cara merias pengantin dengan benar dan baik sesuai dengan ajaran agama. Pada proses ini peserta pelatihan memperhatikan dan kemudian mempraktekkan secara langsung melalui model seperti yang telah dilakukan oleh tutor atau instruktur dengan peralatan yang islami (*kearifan Lokal*). Untuk mengetahui baik buruknya hasil riasan wajah oleh peserta pelatihan, Tutor/ Instruktur melakukan evaluasi. Hal ini dilakukan semata-mata untuk meningkatkan pengetahuan dalam upaya meningkatkan kemampuan atau kompetensi peserta pelatihan dibidang tata rias pengantin, berbasis kearifan lokal, sehingga setelah mengikuti pelatihan peserta menjadi perias pengantin yang handal dan berkualitas.

Pada tahap selanjutnya peserta pelatihan (kaum hawa) praktik langsung dilapangan, hal ini guna menilai hasil ataupun kualitas peserta pelatihan dalam

merias pengantin. Peserta /Kaum Perempuan seakan memasuki dunia kerja yang sesungguhnya oleh karena itu mereka harus menunjukkan kemampuan mereka dalam merias pengantin. Setelah proses pemberdayaan ini selesai, diharapkan peserta khususnya kaum perempuan mampu memiliki sikap kemandirian yang mampu berdaya saing dan bisa mandiri.

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir



G. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal di LKP Sukses Desa Sukarapih Kec Sukarame Kabupaten Tasikmalaya ?
2. Bagaimana dampak dari hasil pelatihan tata rias pengantin berbasis kearifan lokal di LKP Sukses Desa Sukarapih Kec Sukarame Kabupaten Tasikmalaya ?