

BAB II

LANDASAN TEORETIS, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PERTANYAAN PENELITIAN

A. Konsep Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebenarnya mengandung arti pendidikan dan latihan. Pendidikan merupakan suatu proses, teknik, dan metode yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang melalui upaya belajar-mengajar, sehingga diperoleh sesuatu pengembangan kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Latihan merupakan suatu proses, teknik, dan metode yang dilakukan untuk memperbaiki suatu kemampuan yang dimiliki seseorang, sehingga mampu meningkatkan kemampuan dari yang sebelumnya.

Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Sistem pada dasarnya merupakan komponen komponen atau bagian-bagian yang saling berhubungan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana warga belajar dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan atau mata pencaharian. Pelatihan

lebih berorientasi kejuruan atau keterampilan dilingkungan organisasi atau masyarakat.

Banyak ahli yang mengemukakan pandangannya tentang pengertian pelatihan sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki masing-masing. Nawawi (1997:215-216) dalam Nasirul Haq (2008:39) mengemukakan bahwa: “pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pegawai untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan”. Sementara Atmodiwirio (2002:37), mendefinisikan pelatihan sebagai berikut : “pelatihan merupakan pengalaman pembelajaran yang disiapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pada saat sekarang”.

Selanjutnya Robinson (1988) Atmodiwirio (2002:37) mengemukakan bahwa: “Pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan, atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa pelatihan adalah proses merekayasa perilaku pegawai sedemikian rupa dalam aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas kerjanya yang sudah ada secara lebih optimal sebagai akibat tuntutan profesi dan perkembangan lingkungan.

Pelatihan merupakan hal yang terpenting dalam meningkatkan kualitas kinerja seseorang, maka pelatihan dikatakan perlu karena adanya

persaingan global, perubahan yang cepat dan terus menerus, adanya perubahan demografi dan adanya kualitas angkatan kerja.

2. Tujuan Pelatihan

Berdasarkan konsep pelatihan yang telah dikemukakan, maka pada dasarnya pelatihan merupakan suatu pengembangan kemampuan, keterampilan, dan sikap seseorang, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dalam mewujudkan tujuan secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan pula merupakan suatu upaya mempersiapkan seseorang untuk mampu menanggulangi kesenjangan yang ada diantara kemampuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan.

Dengan demikian pelatihan memiliki tujuan untuk mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap, sehingga diperoleh suatu peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Upaya untuk lebih mengetahui dan memahami tujuan-tujuan dari diadakannya pelatihan, berikut akan dikemukakan menurut pendapat para ahli. Menurut Nawawi (1997:216) tujuan utama diberikannya pelatihan bagi seorang pegawai adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif di masa sekarang.

Sedangkan menurut Moekijat (1993:2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

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

- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Selanjutnya secara lebih rinci Wahyudi (1996) mengemukakan pula bahwa tujuan pelatihan yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas
- b. Meningkatkan kualitas
- c. Meningkatkan mutu perencanaan pegawai
- d. Meningkatkan semangat pegawai
- e. Sebagai balas jasa tidak langsung
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Mencegah kadaluarsa
- h. Kesempatan pengembangan diri

3. Manfaat Pelatihan

Program pelatihan tentunya akan memberi banyak manfaat yang dirasakan bagi organisasi yang menyelenggarakannya maupun bagi pegawai yang mengikuti program pelatihan tersebut. Robinson dalam Marzuki (1992:28) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut :

- a. pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi
- b. Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan
- c. pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Pelatihan menurut Tjiptono dan Diana memberikan manfaat sebagai berikut : "Mengurangi kesalahan produksi; meningkatkan produktivitas; meningkatkan kualitas; meningkatkan fleksibilitas karyawan; respon yang lebih baik terhadap perubahan; meningkatkan komunikasi; kerjasama tim

yang lebih baik, dan hubungan karyawan yang lebih harmonis.”.

Selanjutnya secara lebih jelas dan rinci Hadiati (2001) membagi manfaat pelatihan, baik bagi organisasi maupun pegawai yaitu:

- a. Manfaat bagi organisasi
 - 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi
 - 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
 - 3) Proses pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat
 - 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh pegawai dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi
 - 5) Mendorong sikap kebutuhan manajemen
 - 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif
 - 7) Menyelesaikan konflik secara fungsional.
- b. Manfaat bagi pegawai
 - 1) Membantu membuat keputusan dengan baik
 - 2) Meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi
 - 3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional
 - 4) Menimbulkan kemampuan untuk mengurangi stres, frustrasi dan konflik, sehingga akan memperbesar rasa percaya diri
 - 5) Memanfaatkan informasi tentang berbagai program yang dapat meningkatkan kemampuan teknis dan intelektual
 - 6) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 7) Meningkatkan pengakuan atas kemampuan seseorang
 - 8) Meningkatkan tekad pegawai untuk lebih mandiri
 - 9) Mengurangi kekuatan dalam menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Berdasarkan pemahaman tersebut maka jelas bahwa dengan diberikannya pelatihan kepada pegawai akan memberikan manfaat yang sangat positif bagi kehidupan organisasi maupun pribadi pegawai itu sendiri.

4. Fungsi Pelatihan

Keberhasilan dalam suatu pelatihan tidak terlepas dari peran-peran

atau fungsi-fungsi dalam proses pelatihan, sebagaimana menurut Atmodiwirio (2002: 46-47), ada 6 peran penting dalam proses pelatihan, yaitu:

- a. Manajer Pelatihan, dengan tugas-tugas sebagai berikut:
 - 1) Mengelola meliputi merencanakan staffing, control, mengembangkan operasional dan proyek, serta mengaitkan pembelajaran dan pengembangan operasi dengan unit kerja lainnya.
 - 2) Perencana strategi meliputi kegiatan mengembangkan perencana jangka panjang untuk struktur pelatihan dan pengembangan, organisasi, pengarahan/kepemimpinan, kebijaksanaan, program-program, pelayanan dan praktek untuk mencapai tujuan diklat, dan pengembangan.
 - 3) Pemasaran, meliputi kegiatan memasarkan pandangan mengenai pelatihan dan pengembangan, paket pembelajaran, program-program dan jasa/pelayanan kepada mereka yang menjadi sasaran pemasaran pelatihan di luar unit kerja manajer pelatihan.
 - 4) Konseling, membantu seorang individu menilai kompetensi pribadinya, nilai-nilai dan tujuan untuk mengidentifikasi dan merencanakan pengembangan dan kegiatan karir dan profesinya.
 - 5) Pengembang/perancangan kegiatan pelatihan, dengan tugas-tugas sebagai berikut:
 - a) Penulis bahan pelajaran, menyiapkan pembelajaran tertulis dan

bahan-bahan pembelajaran.

- b) Rancabangun program, menyiapkan tujuan, menentukan isi, menyeleksi metode dan media pengajaran, dan urutan kegiatan untuk program khusus.
- c) Analisis *front-end*, mengidentifikasi kompetensi biaya, kegiatan, tugas, sub tugas, sumber daya manusia, dan dukungan sarana yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang spesifik dalam suatu pekerjaan atau organisasi.

b. Teknologi pembelajaran, meliputi:

- 1) Evaluasi, mengidentifikasI dampak yang ada dari suatu program, layanan dan produk.
- 2) Analisis kebutuhan, mendefinisikan variasi antara gagasan dan pelaksanaan yang nyata dan mengkhususkan sebab-sebab kemacamragaman.
- 3) Analisis persyaratan pelatihan, mengidentifikasi kompetensi, kegiatan, tugas-tugas, bagian tugas, sumber daya manusia dan dukungan persyaratan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus dalam suatu pekerjaan atau organisasi.

c. Instruktur Fasilitator

Pelatih atau instruktur adalah seseorang atau tim yang memeberikan latihan atau pendidikan kepada peserta pelatihan (Suwanto, 1996:104). Tugas-tugas instruktur antara lain:

- 1) Mengajar, menyajikan informasi dan mengarahkan belajar terstruktur, dengan demikian setiap orang dapat belajar.
- 2) Memfasilitasi, mengelola kelompok diskusi dan proses pengelompokan, sehingga individu belajar dan anggota kelompok merasakan bahwa pengalaman belajar adalah positif.
- 3) Menolong peserta pelatihan mengaplikasikan pembelajarannya setelah pengalaman belajar dipenuhi.

d. Kurikulum/materi pelatihan

Banyak para ahli pendidikan yang mengemukakan bahwa pembelajaran merupakan implementasi kurikulum, akan tetapi banyak juga yang mengemukakan bahwa pembelajaran itu sendiri merupakan kurikulum sebagai kegiatan. Kata kurikulum berasal dari bahasa latin yang berarti jalur pacu dan secara tradisional kurikulum disajikan seperti itu (ibarat jalan) bagi kebanyakan orang. Atmodiwirio (2002) mengemukakan berbagai pengertian kurikulum, yakni:

- a. Kurikulum sebagai program pelajaran
- b. Kurikulum sebagai isi pelajaran
- c. Kurikulum sebagai pengalaman belajar yang direncanakan
- d. Kurikulum sebagai pengalaman di bawah tanggungjawab sekolah
- e. Kurikulum sebagai rencana tertulis untuk dilaksanakan.

Hampir sejalan dengan konsep kurikulum menurut Atmodiwirio (2002), yaitu:

- a. Kurikulum sebagai modus mengajar
- b. Kurikulum sebagai pengetahuan yang diorganisasikan
- c. Kurikulum sebagai arena pengalaman
- d. Kurikulum sebagai pengalaman belajar terbimbing “*all planned learning outcomes for which the school is responsible*”. Semua rencana hasil belajar (*learnibg outcomes*) dan kurikulum sebagai hasil belajar merupakan tanggung jawab sekolah dan merupakan serangkaian hasil belajar yang diharapkan.

Dengan demikian kurikulum tidak hanya sekedar mempelajari mata pelajaran. Akan tetapi lebih kepada mengembangkan pikiran, menambah wawasan, dan mengembangkan pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh peserta pelatihan. Kurikulum juga merupakan wahana belajar mengajar yang dinamis sehingga perlu dinilai dan dikembangkan secara terus-menerus dan berkelanjutan sesuai dengan perkembangan yang ada di dalam masyarakat sehingga kurikulum/materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan, mampu menjawab permasalahan yang dihadapi, dan bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari bagi peserta pelatihan. Hal ini penting karena tingginya motivasi pengusaha pemula mengikuti kegiatan pelatihan banyak dipengaruhi oleh factor kesesuaian antara materi dengan kebutuhan dan kemampuan memenuhi harapannya.

e. Metode pembelajaran

Metode dapat didefinisikan sebagai cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia, dan jumlah penggunaan uang, waktu dan kegiatan (Sastrohadiwiryono, 2002).

Ada beberapa metode pembelajaran pelatihan diantaranya: metode demonstrasi, studi kasus, *guided teaching*, *role playing*, games, simulasi, observasi dan lain-lain.

f. Fasilitas pelatihan

Fasilitas pelatihan turut menentukan keberhasilan suatu pelatihan,

karena kegiatan pembelajaran dalam pelatihan akan efektif jika lingkungan dan fasilitas yang tersedia kondusif bagi jalannya proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan Atmodiwirio (2002) bahwa dalam merancang dan melaksanakan kegiatan belajar, tahap pertama yang perlu dipersiapkan adalah penciptaan iklim untuk belajar, yakni diantaranya persiapan sarana belajar dan pengaturan fisik.

5. Jenis dan Model Pelatihan

1) Jenis-jenis Pelatihan

Penggolongan pelatihan merupakan usaha untuk memudahkan pemahaman berbagai pelatihan yang ada. Penggolongan ini tidaklah mutlak dan tergantung kepada kepentingan penentuan klasifikasi kegiatan, sehingga dapat diberikan karakteristik tertentu. Beberapa jenis pelatihan di lingkungan PNS yang meliputi: pelatihan untuk calon pegawai, ikatan dinas, dalam jabatan dan fungsional, secara jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan yang diberikan khusus kepada calon pegawai bertujuan untuk memberikan pengetahuan, kemampuan, penyesuaian sikap, kepribadian, dan tugas jabatan khusus yang akan dipangku sebagai pegawai negeri.
- 2) Ikatan dinas dari suatu Departemen/Instansi Pemerintah terhadap siswa maupun mahasiswa pendidikan umum dan kejuruan, sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pelatihan dalam jabatan, yaitu: *On The Job Training*, yaitu pelatihan yang diselenggarakan oleh Departemen/Instansi yang bersangkutan dengan

pegawai negeri di lingkungan sendiri. *Off The Job Training*, yaitu penugasan pegawai atau calon pegawai untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Departemen/Instansi lain maupun lembaga latihan yang bukan khusus pegawai negeri, bukan di tempat pekerjaan, off the job training dapat juga dilaksanakan di luar negeri.

- 4) Pelatihan fungsional, merupakan pelatihan yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk memenuhi persyaratan-persyaratan jabatan fungsional tertentu, seperti pegawai, dosen, dan sebagainya. Pelatihan pegawai dapat dihubungkan dengan jenjang pangkat dan jenis persyaratan penataran pimpinan.

2) Model Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan sikap para pegawai, sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya. Tentunya dalam pelaksanaannya, pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai model. Model ini dilakukan dalam upaya untuk menyesuaikan dengan kondisi yang ada dalam organisasi. Adapun model-model pelatihan tersebut diantaranya :

- a. Magang, yaitu suatu model pelatihan yang bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengalaman praktis kepada pegawai tentang pekerjaan yang akan digelutinya.
- b. *Reskilling training*, yaitu model pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan lain dari keterampilan yang tengah dikuasai oleh pegawai tersebut, karena adanya tuntutan dan persyaratan baru dalam pekerjaan.
- c. Pelatihan klasikal, yaitu model pelatihan yang bertujuan untuk memberikan penyegaran wawasan dan pengetahuan kepada pegawai agar dalam pekerjaan, kreatifitas dan orientasi berpikir

selalu meningkat.

- d. *Leadership training*, yaitu model pelatihan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada setiap pegawai agar memiliki pengetahuan dan keterampilan pengetahuan dan keterampilan yang baru, baik ditinjau dari segi praktek maupun teori.
- e. *Group dynamic*, yaitu model pelatihan yang ditujukan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individu melalui berbagai kegiatan kelompok, yang dikembangkan adalah kreatifitas, kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, mempengaruhi orang lain dan berkomunikasi.
- f. *Human interaction training*, yaitu model pelatihan yang ditujukan untuk memberikan kemampuan komunikasi, penyesuaian diri terhadap norma kelompok, toleransi, kerjasama, dan pengertian terhadap orang lain.
- g. *Participative training*, yaitu model pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan pengetahuan berpartisipasi setiap peserta.
- h. *Snowball training model*, yaitu model pelatihan yang dipakai dalam kelompok kecil dengan jumlah peserta maksimal 5 orang. Kelima orang ini melatih lima orang lagi, begitu seterusnya hingga pelatihan ini berantai dan jumlah pegawai yang dilatih semakin banyak.
- i. *Cognitive training*, yaitu model pelatihan yang mengutamakan pembinaan berbagai aspek kognitif seperti kreatifitas, pemecahan masalah, pembuatan keputusan, kepemimpinan, komunikasi, kerjasama logika dan penguasaan wawasan.
- j. Lanjutkan studi, yaitu model pelatihan yang berbentuk melanjutkan studi untuk menambah kualifikasi formal kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- k. *Partnership* atau *collaboratif*, yaitu model pelatihan yang diarahkan dengan adanya dengan adanya kejasama dengan pihak yang lain.

3) Tahapan dalam Melakukan Pelatihan

Keberhasilan mencapai tujuan program pelatihan yang telah dirumuskan merupakan salah satu indikator terhadap keberhasilan penyelenggaraan suatu pelatihan, sehingga semakin tinggi pencapaian tujuan pelatihan, maka semakin besar nilai efektifitasnya. Marzuki (1992) mengemukakan beberapa langkah yang harus dilakukan sebelum pelatihan

dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Langkah pertama; menetapkan tujuan perubahan yang diinginkan pada peserta pelatihan, membuat rincian perencanaan operasional dan pelaksanaan pelatihan tersebut.
- b. Langkah kedua; menetapkan (*define*) bagian yang dalam hal tersebut training akan berperan dalam mengadakan perubahan. Kompetensi-kompetensi baru apa yang menurut lembaga perlu dan bagian-bagian manakah dari hal tersebut yang perlu dilatih secara sistematis.
- c. Langkah ketiga; mempertimbangkan masalah kualitas dan kuantitas atau level dari pada personel yang akan dilatih dan waktu yang tepat untuk latihan

4) Siklus Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan oleh organisasi dalam upaya pengembangan pegawainya dilakukan secara sistematis. Pelatihan juga terdiri atas langkah-langkah yang tersusun secara berurutan yang keberadaannya saling mempengaruhi antara langkah yang satu dengan yang lainnya. Adapun langkah-langkah proses pelatihan ini sering disebut dengan siklus pelatihan yang terdiri dari:

- a. Analisis kebutuhan pelatihan
- b. Keputusan tentang penyelenggaraan pelatihan
- c. Seleksi peserta
- d. Penyusunan program, baik yang sifatnya kurikuler maupun non kulikuler
- e. Penyusunan bahan pelajaran
- f. Penentuan teknik dan metode pengajaran
- g. Penyusunan program pelaksanaan
- h. Penyelenggaraan
- i. Evaluasi.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, maka secara singkatnya siklus pelatihan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Lebih jelasnya dapat penulis jelaskan sebagai berikut:

(a) Perencanaan Pelatihan

Keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terletak pada baik tidaknya perencanaan yang dibuat. Setiap kegiatan yang mempunyai tujuan selalu didahului dengan suatu perencanaan. Demikian pula pelaksanaan suatu program pelatihan memerlukan perencanaan yang tepat.

Siagian (1998) mengemukakan bahwa perencanaan pelatihan meliputi :

- 1) analisa kebutuhan pelatihan,
- 2) keputusan tentang penyelenggaraan pelatihan,
- 3) seleksi peserta,
- 4) penyusunan kurikulum dan
- 5) seleksi pengajar.

Lain halnya dengan pendapat Atmodiwirio (1993:28) yang mengemukakan bahwa perencanaan pelatihan melibatkan dua kegiatan utama yaitu: kegiatan administratif dan edukatif. Pada kegiatan administratif, yang perlu diperhatikan adalah pengumuman, pendaftaran dan seleksi peserta, pembentukan tim pelaksana (bila diperlukan) dan penentuan biaya penyiapan bahan (sarana dan prasarana). Sedangkan kegiatan edukatif meliputi penentuan kebutuhan pelatihan, penentuan tujuan, penyusunan kurikulum dan penetapan tenaga pengajar.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, terlihat beberapa persamaan umum yang dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya perencanaan pelatihan meliputi: analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan kurikulum, dan pemilihan pengantar.

(b) Pelaksanaan Pelatihan

Pada tahap ini, diisi dengan berbagai penyampaian pengetahuan, pengalaman dan keterampilan baik melalui ceramah/perkuliahan maupun praktek dan tugas-tugas. Pada tahap ini berlangsung proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan dan sasaran pelatihan. Oleh karena itu pada bagian ini akan dibahas segala sesuatu yang berhubungan dengan proses belajar mengajar, diantaranya tentang teori belajar serta metode-metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Konsep pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan cenderung pada pendekatan pembelajaran andragogi. Istilah andragogi berasal dari "andr" dan "agagos". Dalam bahasa Yunani "andr" berarti orang dewasa dan "agagos" berarti memimpin atau membimbing. Andragogi dalam suatu model proses pembelajaran peserta didik dewasa.

Dengan demikian, setiap sumber belajar harus melibatkan peserta didik sebanyak mungkin dalam kegiatan belajar mengajar. Menurut pandangan andragogi setiap sumber belajar harus mampu membantu warga belajar dalam:

- 1) Menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar melalui kerjasama dalam merencanakan
- 2) Menemukan kebutuhan belajar
- 3) Merumuskan tujuan dan materi yang dapat memenuhi kebutuhan belajar
- 4) Merancang pola belajar dalam sejumlah pengalaman belajar untuk peserta didik
- 5) Melaksanakan kegiatan belajar dengan menggunakan metode, teknik dan sarana belajar yang tepat
- 6) Menilai kegiatan belajar serta mendiagnosis kembali kebutuhan belajar.

Keberhasilan belajar mengajar orang dewasa akan ditentukan oleh keterlibatan kedirian (ego) dalam tahap-tahap sebagai berikut:

- 1) menciptakan iklim belajar yang cocok untuk mereka;
- 2) menciptakan situasi perencanaan partisipatif;
- 3) mendiagnosis kebutuhan belajar;
- 4) merumuskan tujuan belajar;
- 5) merancang kegiatan belajar;
- 6) melaksanakan kegiatan belajar;
- 7) menilai proses dan perolehan dalam memenuhi kebutuhan belajar.

Kegiatan-kegiatan ini dilakukan dengan bimbingan sumber belajar yang berfungsi sebagai fasilitator dan nara sumber.

Melibatkan warga belajar didalam pembelajaran orang dewasa dilandasi oleh empat asumsi :

1. Konsep diri, pada prinsipnya manusia bergerak dari seorang pribadi yang bergantung kepada pihak lain kearah pribadi yang mandiri. Orang dewasa akan menolak segala perlakuan belajar yang bertentangan dengan konsep dirinya sebagai pihak yang mandiri. Karena itu, mereka harus dihargai sebagai manusia mandiri dan dilibatkan didalam setiap tahap pembelajaran, mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi,
2. Pengalaman, orang dewasa memiliki banyak pengalaman yang terakumulasi didalam dirinya dan pengalaman ini dapat dijadikan sumber belajar. Karena itu, pembelajaran akan lebih baik dan efektif jika senantiasa dikaitkan dengan pengalaman mereka,
3. Kesiapan belajar, orang dewasa memiliki masa kesiapan belajar yang dikolompokan berdasarkan tingkat usianya. Perkembangan dan

peranan sosialnya secara degradasi terus meningkat sesuai dengan tingkat usianya. Perkembangan dan peranan sosialnya secara degradasi terus meningkat sesuai dengan tingkat usia. Karena itu, pembelajaran harus disesuaikan dengan masa kesiapan belajar,

4. Orientasi belajar, orang dewasa berprespektif sesegera mungkin mengaplikasikan apa yang dipelajari. Karena itu, pembelajaran diarahkan kepada keterpakaian saat ini dan menjawab masalah dan dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi, pembelajaran lebih bersifat fungsional dengan pendekatan pemecahan masalah.

Juga pendekatan yang bersifat andragogi didalam pembelajaran didasarkan kepada tiga asumsi tambahan, yaitu :

- 1) orang dewasa dapat belajar, dasar kemampuan belajar orang dewasa tetap ada sepanjang hidupnya. Jika mereka tidak menampilkan kemampuan belajar yang sebenarnya maka ada faktor penyebabnya diantaranya mereka telah lama meninggalkan belajar yang sistematis dan adanya perubahan faktor fisiologis,
- 2) belajar adalah suatu proses dari dalam yang dikontrol langsung oleh peserta sendiri dan melibatkan dirinya termasuk fungsi intelektual, emosi dan fisik. Secara psikologis, belajar adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan dan tujuan. Karena itu, metode dan teknik belajar yang melibatkan warga belajar secara mendalam menghasilkan belajar yang paling kuat,

- 3) kondisi belajar dan prinsip-prinsip mengajar, didalam pembelajaran yang bersifat andragogi, ada kondisi belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang perlu dianut agar pembelajaran dapat dicapai secara optimum.

(c) Evaluasi Pelatihan

Pada akhir setiap kegiatan pelatihan, diakhiri dengan evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana kegiatan pelatihan telah mencapai tujuannya. Atmodiwirio (1993:165) mengemukakan bahwa evaluasi pelatihan adalah proses/kegiatan untuk menentukan kemajuan pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan dan usaha untuk memperoleh informasi (umpan balik) bagi penyempurnaan program.

Pengertian tersebut, dapat dilihat dua manfaat/tujuan evaluasi pelatihan yaitu : (1) untuk mengetahui sampai sejauhmana pelatihan telah mencapai tujuannya dan (2) untuk memperoleh informasi bagi umpan balik penyempurnaan program. Oleh karena itu, pembahasan evaluasi pelatihan difokuskan kepada aspek-aspek yang berhubungan dengan peserta, penatar dan kurikulum.

(d) Hasil Evaluasi

Evaluasi membutuhkan adanya penilaian terhadap dampak program pada perilaku dan sikap dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut simamora (1995:320) mengungkapkan pandangannya bahwa :

Pengukuran efektifitas pelatihan meliputi penilaian :

- a. Reaksi-reaksi: bagaimana perasaan partisipan terhadap program.
- b. Belajar: pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh

- sebagai hasil dari pelatihan.
- c. Perilaku: perubahan-perubahan yang terjadi pada kerjaan sebagai dampak dari pelatihan.
 - d. Hasil-hasil: dampak pelatihan dan keseluruhan efektivitas organisasi atau pencapaiannya pada tujuan-tujuan organisasional.

Karena mengukur reaksi dan belajar berhubungan dengan hasil-hasil program pelatihan saja, penilaian ini disebut dengan kriteria internal. Mengukur perilaku dan hasil-hasil mengindikasikan dampak pelatihan pada lingkungan pekerjaan; penilaian ini disebut dengan kriteria eksternal. Lebih lanjut uraian tersebut dapat digambarkan dibawah ini.

(a) Reaksi-reaksi.

Mengukur reaksi-reaksi (*reactions*) biasanya berfokus pada perasaan partisipan terhadap subyek pelatihan dan pelatih, menyarankan perbaikan dalam program, dan tingkat terhadap mana pelatihan membantu mereka melaksanakan pekerjaan mereka secara lebih baik. Perasaan partisipan mengenai pelatihan seringkali sudah diukur. Apakah mereka menyukai program? Apakah program tersebut bermanfaat? Apa kekuatan program tersebut? Pertanyaan-pertanyaan untuk mengevaluasi reaksi-reaksi biasanya dijawab melalui pelaksanaan wawancara atau kuesioner. Upaya dalam menyiapkan kuesioner ini spesialis sumber daya manusia atau manajer pertama-tama haruslah menentukan informasi apa yang mereka inginkan. Mereka haruslah menggunakan lembaran komentar tertulis yang mencakup item-item ini, merancang formulir tersebut sehingga reaksi-reaksi tersebut dapat ditabulasikan, membuat formulir tersebut anonim sehingga mendorong reaksi-

reaksi yang jujur dan mendorong partisipan untuk menuliskan komentar tambahan yang tidak tercakup dalam item-item. Tipe penilaian ini penting karena menyediakan estimasi awal efektivitas program pelatihan. Tambahan pula, perasaan partisipan terhadap pengalaman pelatihan belakangan akan mempengaruhi aplikasi keahlian dan sikap-sikap mereka yang diperoleh selama pelatihan.

(b) Belajar.

Pengetahuan dan keahlian-keahlian yang diperoleh atau sikap yang berubah sebagai akibat dari program pelatihan haruslah dievaluasi dengan menggunakan test tertulis atau observasi. Sebagai contoh, spesialis sumber daya manusia dapat mengadakan sebuah test yang mengukur pengetahuan akan jasa-jasa bank sebelum dan setelah program pelatihan.

Pretest sendiri dapat meningkatkan kesiapan untuk belajar, mendorong mereka pada konteks dan isi program pelatihan, membuat mereka peka pada konsep-konsep penting, memfokuskan pelatih pada konsep-konsep kunci, dan membuat iklim belajar yang giat. Ujian akhir dapat mengukur penguasaan pada keahlian-keahlian tertentu.

(c) Perilaku.

Mengukur perubahan dalam perilaku pada pekerjaan adalah lebih sulit dibandingkan mengukur reaksi atau belajar, karena faktor-faktor selain program pelatihan dapat pula mempengaruhi program peningkatan kinerja. Analisis penilaian kinerja sebelum dan sesudah pelatihan dapat mengatakan

kepada, penilai pegawai mana yang membutuhkan pelatihan dan pelatihan ulang, tipe pelatihan apa yang mereka butuhkan, dan apakah program pelatihan yang diselesaikan itu telah sukses pula. Perubahan perilaku seringkali membutuhkan aktivitas pelatihan dan pengembangan yang ekstensif, dan bagaimanapun juga partisipan haruslah ingin berubah, mempunyai pengetahuan dan keahlian yang perlu untuk mencoba perilaku yang baru, memiliki penyelia yang mendorong berperilaku yang berbeda, mendapatkan bantuan selama penerapan perubahan, dan mendapatkan imbalan atas perubahan-perubahan tersebut.

Seringkali penggunaan penilaian kinerja yang berulang-ulang dapat menyediakan dokumentasi dampak-dampak perilaku dan pelatihan. Berdasarkan konsep demikian, jika penilaian kinerja diselesaikan sebelum pelatihan dan penilaian berikutnya dua atau tiga bulan setelah pelatihan, kita sering memberikan hubungan perilaku baru terhadap pelatihan.

(d) Hasil-hasil.

Hasil yang paling sulit untuk dihubungkan dengan pelatihan dan pengembangan adalah meningkatnya efektifitas organisasional. Terdapat beberapa penjelasan alternatif untuk hasil-hasil baru. Karena kesulitan mengidentifikasi penyebab hasil-hasil baru ini, banyak anggota organisasi membenarkan pelatihan dengan menganggap bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai dampak terhadap efektifitas organisasional. Hal lainnya mencoba melaksanakan eksperimen pengendalian untuk menunjukan

dampaknya. Hal yang lainnya juga mencoba untuk menilai biaya dan manfaat pelatihan.

B. Hantaran Pernikahan

Hantaran pengantin merupakan hadiah atau persembahan yang diberikan keluarga calon pengantin laki-laki kepada calon pengantin wanita sebagai bentuk penghormatan. Atau dapat dikatakan juga bahwa hantaran pengantin atau Peningset(Jawa) merupakan tanda ikatan. Hantaran pengantin ini umumnya berupa barang-barang kebutuhan wanita dan makanan yang ditempatkan pada beberapa wadah yang biasanya jumlahnya genap bisa 6,8,10, atau 12 nampan (Soediby, 2001:81). Barang-barang hantaran ini di antaranya terdiri dari daun sirih berikut perlengkapannya, perangkat sholat, aneka bahan pakaian, seperangkat kosmetik, perlengkapan mandi, sepatu, tas, pakaian dalam, buah-buahan, dan kue. Hantaran ini diberikan kepada ibu calon pengantin putri pada suatu acara yang disebut srah-srahan.

Menurut Sulistyorini, (2004:56) Peningsetan atau Srah-srahan, berasal dari kata singset(berarti ikatan). Setelah keluarga pria dan wanita menyetujui adanya suatu pernikahan, pada waktu yang telah ditentukan, keluarga pengantin pria datang berkunjung ke keluarga pengantin perempuan sambil membawa peningset yang biasanya terdiri:

1. Daun sirih (daun betel), mengharapkan untuk keselamatan
2. Beberapa kain batik dengan corak berbeda, mengharapkan untuk

kebahagiaan dan kehidupan yang baik

3. Kain kebaya
4. Setagen putih untuk tanda kekuatan
5. Buah-buahan, mengharapkan kesehatan
6. Beras, gula, garam, minyak dan lain-lain, tanda dasar kehidupan
7. Cincin untuk pasangan pengantin
8. Sumbangan uang untuk pesta pernikahan

Simbol-simbol pada Hantaran Pengantin Barang-barang yang diserahkan di dalam acara srah-srahan mempunyai nilai yang sangat dalam, diantaranya:

1. Pisang ayu dan suruh ayu melambangkan sedyo rahayuyang mempunyai makna maksud baik.
2. Dua buah jeruk gulung mempunyai makna tekad telah gumulung (tekad bulat)
3. Dua buah cengkir gading melambangkan kencenging pikir (ketetapan pikiran)
4. Dua potong tebu wulung, tebu singkatan dari antebing kalbu, mempunyai makna ketetapan hati
5. Dua buah nasi golong, yang bermakna bersatu padu
6. Beras, gula jawa dan garam sebagai lambang kecukupan rejeki
7. Jenang, jadah dan wajik sebagai lambang makanan pokok
8. Empon-empon“obat-obatan berumbi” seperti kunyit, kencur dan jahe

sebagai simbol kesehatan

9. Setagen putih dari lawe (benang pintal) lambing kecukupan sandang, bermacam-macam kain dengan motif Sido Luhur, Sido Mukti, Sido Mulyo. Corak atau motif ini juga hasil perenungan batiniah yang mengandung sesanti (makna yang mengandung harapan) selain secara artistic memiliki nilai keindahan yang kharismatik. Motif-motif di atas melambangkan cita-cita membangun rumah tangga yang luhur, mukti (berwibawa) dan mulyo (mulia).
10. Kain batik motif truntum untuk ayah dan ibu mempunyai maksud agar bisa tumuruntum (berkembang, mempunyai keturunan) bagaikan kuntum-kuntum bunga pada motif truntum.
11. Kain pemesing untuk nenek calon mempelai putrid berupa selebar kain putih, dan
12. Cincin emas sebagai tanda ikat
13. Ada kalanya peningset ini dilengkapi dengan abon-abon berupa bermacam-macam busana dan perhiasan (2001:81).

Pengantin Bentuk kreasi maupun isi hantaran pengantin di setiap daerah relatif berbeda-beda. Perbedaan ini dipengaruhi faktor adat istiadat dan budaya dari kedua mempelai yang menikah. Meskipun demikian, hantaran pengantin tidak mutlak harus ada. Pasalnya, hal ini sangat tergantung dari kemampuan mempelai pria untuk membeli aneka barang hantaran tersebut.

Adapun tata cara atau urutan yang harus diperhatikan dalam pemberian hantaran pengantin. Hantaran yang diberikan pertama kali adalah daun sirih yang dibentuk sedemikian rupa berikut perlengkapannya.

Beberapa suku tertua di Indonesia percaya, hantaran daun sirih dapat memberi sugesti pada gadis-gadis yang belum menikah. Konon, dengan mengunyah hantaran daun sirih tersebut, mereka yang masih lajang akan segera mendapatkan jodohnya.

Setelah daun sirih, hantaran berikutnya yang diberikan adalah perlengkapan sholat. Hantaran yang satu ini tentunya hanya berlaku bagi mempelai muslim. Hantaran perlengkapan sholat memiliki makna mengingatkan kedua mempelai agar senantiasa mengerjakan kewajiban sholat lima waktu.

Hantaran pengantin merupakan bagian dari tradisi masyarakat Indonesia dan telah membudaya sejak puluhan tahun silam. Keberadaannya tak lepas dari berlangsungnya prosesi pernikahan. Sebelum tahun 90-an, hantaran pengantin dikemas dalam bentuk yang sangat sederhana dan tidak memiliki nilai estetika. Seiring dengan perkembangan teknologi modern, materi-materi untuk hantaran pengantin mulai dikreasikan sedemikian rupa dengan bentuk-bentuk yang unik, lucu, dan memikat. Hasilnya, rangkaian paket hantaran pengantin tampil lebih cantik dan menarik.

Sebagai salah satu bentuk keterampilan tangan, pembuatan paket hantaran pengantin bisa jadi tidak menarik untuk ditekuni. Alasannya bisa

bermacam-macam; terlalu rumit, memerlukan ketelatenan ekstra tinggi, dan biaya kursus yang mahal. Sejatinya tidak demikian. Dengan kemauan keras, ketekunan, dan sedikit pengorbanan materi, keterampilan membuat paket hantaran pengantin dapat diikuti dan dikuasai dengan mudah.

Bahkan dengan bekal keterampilan ini, kita dapat menangkap peluang bisnis di balik meriahnya sebuah perhelatan pernikahan. Usaha ini bisa dilakukan atau dimulai oleh ibu-ibu rumah tangga yang ingin menambah atau membantu penghasilan suami tanpa meninggalkan kewajibannya.

Pasalnya, kegiatan ini dapat dilakukan di dalam rumah. Selain itu, pembuatan hantaran pengantin tidak membutuhkan dana yang terlalu besar, dan biaya jasa pembuatannya pun relatif murah. Jadi, dengan modal usaha yang cukup terjangkau, kita dapat mempunyai satu kegiatan yang bisa menguntungkan secara finansial. Untuk pencarian order salah satunya dapat dilakukan dengan cara menawarkan dan mempromosikan jasa pembuatan paket hantaran pengantin kita kepada orang-orang yang hadir di prosesi pernikahan dengan membagi-bagikan kartu nama kita.

C. Konsep Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan luar sekolah dapat diartikan sebagai usaha yang terorganisir secara sistematis dan kontinyu di luar system persekolahan melalui hubungan sosial untuk membimbing individu, kelompok dan masyarakat agar memiliki sikap dan cita-cita social yang efektif guna

meningkatkan taraf hidup dibidang materil, sosial dan mental dalam rangka usaha mewujudkan kesejahteraan sosial (Hamajoyo dalam Kamil, 2009:14).

Coombs Et Al menawarkan konsepsi pendidikan seumur hidup atau dinyatakan bahwa hidup itu adalah belajar. Sedangkan secara luas Coombs dalam Kamil (2009:14) memberikan rumusan tentang pendidikan luar sekolah adalah :

Setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir, diselenggarakan di luar pendidikan persekolahan diselenggarakan secara tersendiri atau merupakan bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih luas dengan maksud memberikan layanan khusus kepada warga belajar didalam mencapai tujuan belajar.

Pendidikan luar sekolah dapat digunakan dengan lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kualitas hidup manusia untuk segala strata ekonomi, strata sosial, dan strata pendidikan disamping dapat pula untuk memecahkan masalah-masalah sosial atau kemanusiaan yang mendesak dan meresahkan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan luar sekolah dalam proses penyelenggaraannya mempunyai suatu system yang terlembagakan, yang didalamnya terkandung makna bahwa setiap pengembangan pendidikan luar sekolah perlu perencanaan program yang matang, melalui kurikulum, isi program, sarana, prasarana, sasaran didik, sumber belajar, serta faktor-faktor yang satu sama lain tidak dapat dipisahkan dalam pendidikan luar sekolah.

Pada hakikatnya pendidikan tidak hanya diselenggarakan pada pendidikan formal saja tetapi juga diselenggarakan diranah pendidikan non

formal. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional pasal 1 ayat (10) satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, non formal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Ayat (11) pendidikan formal adalah alur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Ayat (12) pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat diselenggarakan secara terstruktur dan berjenjang. Ayat (13) pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Dalam hal ini yang menjadi ruang lingkup pendidikan luar sekolah dijelaskan pasal Pasal 26 bab IV Sisdiknas No.20 tahun 2003, yang berbunyi :

Pendidikan Non Formal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Oleh karena itu dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan perempuan dan pelatihan keterampilan adalah termasuk kedalam salah satu ruang lingkup pendidikan luar sekolah. Masyarakat yang didalamnya termasuk perempuan sebagai sasaran pendidikan luar sekolah yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan untuk memajukan kualitas hidupnya. Menurut Kamil (2009:34) masyarakat membutuhkan belajar dengan alasan diantaranya:

- a. Kemajuan teknologi,
- b. Kebutuhan pendidikan keterampilan yang tidak bisa dijawab oleh pendidikan formal,
- c. Keterbatasan akses pendidikan formal untuk menjangkau masyarakat suku terasing, masyarakat nelayan, pedalaman, serta masyarakat miskin yang termarjinalkan,
- d. Persoalan-persoalan yang berhubungan dengan kehidupan dan perkembangan masyarakat.

Kontribusi pendidikan luar sekolah dalam pemberdayaan masyarakat khususnya pemberdayaan perempuan secara lebih jelas dapat dilihat dari definisi dan hakekat peran pendidikan luar sekolah itu sendiri. Menurut Kamil (2009:34) hakikat pendidikan luar sekolah yaitu :

- (a) Hakekat pendidikan luar sekolah adalah membelajarkan masyarakat yang dilakukan diluar system pendidikan formal,
- (b) Kegiatan pembelajaran dalam pendidikan luar sekolah merupakan aktivitas yang disengaja dan diorganisir secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu,
- (c) Sesuai dengan fungsi pendidikan luar sekolah sasarannya adalah semua warga masyarakat dalam membantu membelajarkan (pemerataan pendidikan),
- (d) Bertujuan memberikan bekal pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan pengembangan sumber daya manusia sebagai modal pembangunan nasional.

Menurut Kamil (2009:54) secara lebih tegas menerangkan tugas pendidikan luar sekolah adalah:

- (a) Membelajarkan warga belajar agar mereka memiliki dan mengembangkan keterampilan pengetahuan, sikap, nilai-nilai dan aspirasi untuk megantisipasi kemungkinan perubahan dimasa yang akan datang dan
- (b) Membelajarkan warga belajar agar mereka mampu meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya alam guna meningkatkan taraf hidupnya.
- (c) Sejalan dengan hal tersebut Kindervarter (1979) dalam Kamil (2009:54) mempunyai gagasan tentang peran pendidikan luar sekolah dalam rangka proses pemberdayaan bahwa peran

pendidikan luar sekolah tidak saja mengubah individu tetapi juga kelompok, organisasi, dan masyarakat. Pendidikan luar sekolah sebagai proses pemberdayaan mengandung arti luas yaitu mencakup meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan pengembangan kemampuan lainnya kearah kemandirian hidup.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran pendidikan luar sekolah dalam proses pemberdayaan masyarakat terutama pemberdayaan perempuan sangatlah penting guna peningkatan kesejahteraan dan taraf hidup perempuan yaitu dengan membelajarkan mereka agar pengetahuannya meningkat melalui pentransferan ilmu dan pemberian pelatihan keterampilan juga pemanfaatan sumber daya yang terdapat pada diri mereka agar mereka dapat berdaya.

D. Kerangka Pemikiran

Pendidikan tidak hanya diselenggarakan pada pendidikan formal saja tetapi juga diselenggarakan diranah pendidikan non formal. Pendidikan luar sekolah merupakan salah satu pendidikan non formal tersebut. Pendidikan luar sekolah dapat diartikan sebagai usaha yang terorganisir secara sistematis dan kontinyu di luar sistem persekolahan melalui hubungan sosial untuk membimbing individu, kelompok dan masyarakat agar memiliki sikap dan cita-cita social yang efektif guna meningkatkan taraf hidup dibidang materil, sosial dan mental dalam rangka usaha mewujudkan kesejahteraan sosial.

Pelatihan merupakan bagian pendidikan luar sekolah yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan

di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Sistem pada dasarnya merupakan komponen komponen atau bagian-bagian yang saling berhubungan untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana warga belajar dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan atau mata pencaharian. Pelatihan lebih berorientasi kejuruan atau keterampilan dilingkungan organisasi atau masyarakat. Pelatihan pula merupakan suatu upaya mempersiapkan seseorang untuk mampu menanggulangi kesenjangan yang ada diantara kemampuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan.

Dengan demikian pelatihan memiliki tujuan untuk mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap, sehingga diperoleh suatu peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan mencapai tujuan program pelatihan yang telah dirumuskan merupakan salah satu indikator terhadap keberhasilan penyelenggaraan suatu pelatihan, sehingga semakin tinggi pencapaian tujuan pelatihan, maka semakin besar nilai efektifitasnya.

Hantaran pernikahan adalah bawaan yang diberikan kepada calon pengantin pria kepada keluarga mempelai wanita. Hantaran, atau biasa disebut seserahan ada berbagai macam jenisnya, tergantung dari adat, tata cara dan

kebutuhan dari pengantin tersebut. Banyak atau sedikitnya hantaran yang diserahkan, yang paling penting tentunya adalah keikhlasan dan keterbukaan dari pasangan calon pengantin dan keluarganya masing-masing. Namun, anda bisa memberikan cita rasa keindahan pada hantaran dengan desain yang menarik, yang tentunya membuat keluarga penerima hantaran merasa lebih dihargai dengan seserahan yang memiliki nilai estetika yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan perempuan dan pelatihan keterampilan membuat hantaran pernikahan adalah termasuk kedalam salah satu ruang lingkup pendidikan luar sekolah. Masyarakat yang didalamnya termasuk perempuan sebagai sasaran pendidikan luar sekolah yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan untuk memajukan kualitas hidupnya.

D. Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah pada bab sebelumnya, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Hantaran Pernikahan di LKP Yuniza di Desa Neglasari Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya?”.