

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Teori-teori Dasar atau Umum

Ada beberapa teori dasar yang mendukung dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

2.1.1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan khusus, dimana arti penting pelatihan adalah untuk : meningkatkan produktivitas pegawai, meningkatkan moral pegawai, mengurangi pengawasan, mengurangi kecelakaan dan meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi (Flippo, 1976 : 209). Pelatihan dirancang untuk memperbaiki kinerja (performansi) tugas yang dihadapi atau dikerjakan. Tujuannya adalah mengintroduksi tingkah laku baru maupun mengubah tingkah laku yang sekarang, sehingga menghasilkan tingkah laku tertentu yang lebih baik atau yang relevan dengan fungsi dan tugasnya sekarang.

Franco (1991 : 22) menyatakan bahwa

To train is : to inform by instruction, discipline or drill; to teach so as to make fit, qualified or proficient. Training is the short-term, specific, and keyed to a set of identified and measurable skill, knowledge, orientations, experiences and perspectives, linked to a particular job, task, project or organizational need.

Diartikan bahwa, melatih adalah menyampaikan melalui instruksi, disiplin atau latihan; melatih agar supaya menjadi layak, berkualitas atau cakap.

Sedangkan menurut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud, 1980) yang dikutip Burhan (1980) diberikan pengertian bahwa penataran (pelatihan) sebagai usaha yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan di bidang pengetahuan, kemampuan dan kepribadian agar lebih mampu dan mantap dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan jabatannya.

2.1.2. Adopsi

Adopsi adalah kemauan atau kemampuan menerima sesuatu hal atau aspek tertentu. Kemauan dan kemampuan menerima itu terwujud dalam suatu perilaku, berupa tindakan melaksanakan sesuatu tentang apa yang diperkenalkan kepadanya. (*Lap. Penelitian. Adopsi Teknologi Baru dalam Masyarakat Petani Salak di Sleman Yogyakarta, 1980, hal : 5*)

Selanjutnya bagaimana proses terjadinya adopsi teknologi baru itu maka dalam penelitian ini akan digunakan kerangka teori dari Charles J. Eramus yang ditulis dalam bukunya "*Man Takes Control, Cultural Development and American Aid*" menerangkan tentang proses terjadinya perkembangan kebudayaan (*culture development*).

Kerangka teori tersebut dijelaskan sebagai berikut :

Orang (*man*) diberikan dengan ciri psikologis dorongan atau *motivation* (M) dan daya indera atau *cognition* (C). Baik M dan C adalah unsur-unsur aktif dalam diri orang dimana interaksi antara M dan C menimbulkan keinginan atau *wants*. M bersifat polos atau fleksibel, sedangkan C adalah dinamis dan berkembang merupakan akumulasi progresif dimana pengetahuan yang terbentuk atas dasar pengalaman di masa-masa lalu sampai sekarang. Perkembangan C dimungkinkan melalui interpretasi berulang atau *frequency interpretation* ialah potensi orang untuk mensistematiskan pengalaman-

pengalaman menjadi generalisasi yang bersifat prediktif. Melalui pengamatan (observasi), sepintas lalu atau berkali-kali orang menjadi “tahu” bahwa ada sesuatu yang baru, atau yang lain daripada biasa, atau ada sesuatu yang “diinginya atau “tak diinginya”. M dan C menimbulkan “keinginan” (mungkin untuk dicapai atau mungkin untuk dihindari), dimana keinginan ini memungkinkan timbulnya suatu perilaku, akan tetapi timbul tidaknya perilaku itu tergantung pada L (*Limitative Causes*) adalah faktor-faktor yang bersifat pasif (ekologi, social, kulturil, teknologis). Suatu L yang menunjang akan menimbulkan perilaku termaksud, yang dengan demikian interaksi M, C dan L menimbulkan kemampuan pada orang untuk menguasai keadaannya atau lingkungannya dan masa depannya orang memperoleh “control”.

Interprestasi berulang merubah atau menambah C yang dengan demikian akan merubah “keinginan” dan menimbulkan perilaku yang baru. Dengan demikian tampak bahwa diterima atau ditolaknya teknologi baru tersebut tergantung kepada “orang” sebagai perubah aktif daripada kebudayaannya, sedangkan kultur, tradisi, dan lain-lain itu hanya mempengaruhi (sifatnya menunjang atau merintang) sebagai faktor-faktor L yang bersifat pasif dan bukan sebagai penentu yang sifatnya aktif.

2.1.3. Penentuan Sampel dan Populasi

Secara umum tujuan penelitian adalah menemukan generalisasi yang berlaku secara umum. Maka seringkali penyelidik terpaksa menggunakan sebagian saja dari populasi yaitu yang disebut dengan sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi untuk penelitian, sehingga dengan demikian penarikan suatu sampel adalah merupakan kegiatan yang penting.

Untuk mendapatkan atau menentukan sampel yang representatif perlu dipakai langkah-langkah umum yaitu bagaimana penyelidik menetapkan sifat-sifat populasi, menentukan perhitungan statistik untuk mengolah sampel, menentukan teknik penarikan sampel.

Pengertian sampel itu sendiri menurut Sru Adji Surjadi adalah :

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dapat mewakili atau dapat merupakan contoh dari populasi yang dikenai penelitian. (Sru Adji Surjadi, 1977, hal : 2)

Sedangkan pengertian populasi menurut Masri Singarimbun adalah :

Populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit-unit analisa yang cirri-ciri maupun sifat-sifatnya akan diduga. Populasi atau *universe* dapat dibedakan pula antara populasi sampling dan populasi sasaran. (Masri Singarimbun, 1982, hal : 150).

2.1.4. Pengumpulan Data

Mengumpulkan data berarti mencatat peristiwa atau mencatat karakteristik elemen. Hasil dari pencatatan itu disebut sebagai data mentah.

Pengumpulan data bertujuan untuk mengetahui jumlah atau banyaknya elemen, juga untuk mengetahui karakteristik dari elemen-elemen tersebut. Karakteristik adalah sifat-sifat, ciri-ciri atau hal-hal yang dimiliki oleh elemen. Nilai karakteristik suatu elemen merupakan nilai variabel. Variabel adalah sesuatu yang nilainya berubah-ubah.

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam skripsi ini adalah metode *random sampling* yaitu penarikan sampel secara acak.

2.1.5. Hipotesis

Menurut Singarimbun (1987,p43), hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan, karena ia merupakan instrumen kerja dari teori. Suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih, yaitu :

1. Variabel pengaruh.
2. Variabel terpengaruh.

Dalam menyusun kaidah keputusan, pertama-tama kita menyusun suatu anggapan sementara yang disebut dengan hipotesis nol dan dilambangkan dengan H_0 . dalam menguji kebenaran H_0 ini juga perlu disusun suatu hipotesis tandingan bagi H_0 yang dilambangkan dengan H_1 .

Sehubungan dengan keputusan yang akan diambil terhadap kejadian H_0 dan H_1 ada empat kemungkinan yang dapat terjadi didalam mengambil keputusan tersebut, yaitu:

1. Menerima H_0 jika sesungguhnya H_0 itu benar merupakan keputusan yang benar.
2. Menerima H_0 jika sesungguhnya H_1 itu benar merupakan keputusan yang salah.
3. Menolak H_1 jika sesungguhnya H_0 itu benar merupakan keputusan yang salah.
4. Menolak H_1 jika sesungguhnya H_1 itu benar merupakan keputusan yang benar.

2.1.6. Pengujian Hipotesis

Dalam setiap kejadian terdapat faktor yang menyebabkan terjadinya kejadian tersebut. Ini menunjukkan adanya hubungan/korelasi antara kejadian yang satu dengan kejadian yang lainnya.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan linier antara dua peubah kontinu. Koefisien korelasi peringkat Spearman adalah ukuran erat tidaknya kaitan antara dua variabel *ordinal*, artinya korelasi Spearman merupakan ukuran atas kadar/derajat hubungan antara data yang telah disusun menurut peringkat (*ranked data*). Dalam koefisien Spearman yang diukur bukan nilai aktual, melainkan nilai peringkat dari data tersebut.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r_s = koefisien korelasi Spearman

d_i = selisih antara peringkat bagi x_i dan y_i

n = banyaknya pasangan data

Rentang nilai r_s berkisar antara -1 sampai $+1$ ($-1 \geq r_s \geq +1$). Nilai $+1$ atau -1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara X dan Y, tanda plus dapat diartikan bahwa peringkat itu berkorelasi sejalan dan tanda minus dapat diartikan bahwa peringkat itu bertolak belakang. Bila r_s dekat dengan nol, dapat disimpulkan bahwa kedua peubah tidak berkorelasi.

Menurut Levin dan Rubin (1991,p416 - 423), metode *chi square* (khi kuadrat) memungkinkan kita untuk menguji lebih dari dua bagian populasi yang dikategorikan sama. Jika menggolongkan populasi ke dalam beberapa kategori dengan dua atribut, dapat menggunakan metode khi kuadrat untuk menentukan apakah kedua atribut ini tergantung satu dengan yang lainnya atau bebas.

Rumus Statistik yang digunakan :

$$X_n^2 = \sum_{i=1}^n Z_i^2$$

Jika suatu himpunan yang terdiri dari n variabel acak $X = \{X_i\}$, dimana $X_i = N(\mu, \sigma^2)$ untuk semua i ($i=1,2,\dots,n$) maka dapat diperoleh variable Z seperti yang dimaksud di atas, dengan rumus

$$Z_i = \frac{X_i - \mu}{\sigma} = N(0,1), \quad i = 1,2,\dots,n$$

Menjadi :

$$X_n^2 = \sum_{i=1}^n \left(\frac{X_i - \mu}{\sigma} \right)^2$$

Dimana :

$X_n^2 = \text{Khi kuadrat dengan derajat kebebasan sebesar } n.$

Ukuran mengenai taraf hubungan, atau ketakbebasan (ketergantungan) dari klasifikasi-klasifikasi dalam suatu tabel kemungkinan ditentukan oleh :

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + N}}$$

Dimana :

$C = \text{koefisien kontijensi}$

$N = \text{jumlah data}$

$x^2 = \text{Khi kuadrat}$

Semakin besar nilai C , semakin tinggi taraf hubungannya. Jumlah baris dan lajur dalam suatu tabel kontijensi menentukan nilai maksimum C , yang tidak pernah lebih besar dari nol. Jika jumlah baris dan lajur dari tabel kontijensi adalah sama dengan k , maka nilai maksimum C ditentukan oleh : $\sqrt{(k-1)/k}$

2.2. Teori-teori Khusus yang Berhubungan dengan Topik yang Dibahas

2.2.1. Pelatihan

Salah satu jalan untuk melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya peningkatan dari sisi psikomotoriknya adalah melalui pelaksanaan pelatihan. Hampir semua organisasi berkepentingan dengan pelatihan bagi sumber daya manusianya karena melalui pelatihan tersebut akan meningkatkan kinerja dan loyalitas dari sumber daya manusianya terhadap organisasi sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai *feedback* dari peningkatan kinerja dari organisasi tersebut, maka organisasi akan meningkatkan kualitas hidup para karyawannya. Oleh sebab itu penggunaan akan pelatihan akan sangat luas tidak saja hanya di sekitar institusi tetapi di hampir setiap departemen membicarakan akan pelatihan. Keadaan ini semakin semarak manakala pembicaraan akan era globalisasi dimana maskot dari suksesnya suatu organisasi sangat dominan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, ditambah lagi dengan ketentuan-ketentuan dari badan dunia yang mengharuskan semua tenaga kerja harus disertifikasi dalam keahliannya, sehingga kebutuhan akan pelatihan akan menjadi kebutuhan utama.

Arturo D. Aportadera dan kawan-kawannya (1991:3) mengidentifikasikan pelatihan sebagai berikut

Training is learning to change the performance of people doing jobs (Pelatihan adalah belajar untuk merubah perilaku seseorang untuk mengerjakan berbagai pekerjaan).

Menurut Keith Davis dan John W. Newstron (1989:512) bahwa

Pelatihan merupakan pemberian keahlian kepada orang. Keahlian tersebut berhubungan langsung dengan kebutuhan untuk mengerjakan suatu pekerjaan secara baik dan benar (*profesionalist*).

Wayne F. Cascio (1995:245) berpendapat tentang pelatihan sebagai berikut

Training consists of planned programs design to improve performance at the individual, group and or organizational level (Pelatihan terdiri dari desain perencanaan program untuk meningkatkan perilaku pada individu, kelompok dan atau secara level organisasi perilaku yang ditingkatkan adalah perilaku bagi orang-orang yang ada di dalamnya yang telah terdaftar memiliki perubahan yang terukur dalam ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap dan atau perilaku sosial).

Anwar Havid (1990) yang menganalisa hubungan antara pelatihan dengan daya guna dan hasil guna seseorang dalam melakukan pekerjaan mengatakan bahwa

Training is continuing process to improve the capabilities of the human resources in order to increase their efficiency and effectiveness on the job (Pelatihan adalah suatu proses lanjutan untuk mencapai kecakapan atau kemampuan dari sumber daya manusia untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna mereka dalam mengerjakan pekerjaan).

Pelatihan dapat dikatakan sebagai mengembangkan orang sebagai individu dan membantu mereka untuk menjadi lebih cakap dan percaya diri dalam hidup maupun pekerjaan. Ada banyak alasan orang memerlukan pelatihan, akan tetapi yang paling penting adalah sebagai berikut :

1. Mengikuti perubahan yang terjadi

Pengetahuan yang baik dan tepat di masa lalu tidak lagi baik dan tepat pada masa sekarang. Untuk itu harus dibangun sebuah sistem pelatihan yang baru, yang membantu individu untuk menghadapi perubahan.

2. Sikap perusahaan terhadap pelatihan

Perusahaan tidak lagi memandang pelatihan sebagai pemborosan dan hal yang tidak berguna, tetapi memandang pelatihan sebagai investasi. Pendapat yang mengatakan 'Jika kamu berpikir bahwa pelatihan itu mahal, berusahalah untuk mengacuhkannya', sudah mulai diterapkan dan direalisasikan.

3. Sikap individu terhadap pelatihan

Sikap individu terhadap pelatihan atas pengembangan diri berubah. Telah disadari bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang berjalan sepanjang hayat, apa yang dipelajari tidak tergantung dari umur, dan pengembangan diri berguna baik untuk pertumbuhan individu maupun kesempatan untuk sukses.

Pelatihan berjangka pendek, spesifik, dan disesuaikan terhadap ketrampilan khusus dan terukur, pengetahuan, orientasi, pengalaman dan perspektif, dikaitkan pada bagian dari jabatan, tugas, proyek atau kebutuhan organisasi.

Pelatihan dapat dilihat sebagai proses yang berputar dan mudah berubah. Ada lima (5) tahap yang berbeda dalam perputaran tersebut :

1. Analisa kebutuhan pelatihan.

Ada tiga area utama dalam tahap ini dimana analisis akan diambil :

- a. Kebutuhan di tingkat organisasi. Di bagian mana dari organisasi yang memerlukan pelatihan ?
- b. Kebutuhan di tingkat jabatan. Di jabatan mana diperlukan pelatihan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan kompeten?
- c. Kebutuhan di tingkat perorangan. Siapa saja yang memerlukan pelatihan ?
Apakah pelatihan yang dilakukan dapat menjembatani antara dimana mereka sekarang berada dan seharusnya mereka berada sesuai dengan kemampuan, daya pikir dan pengetahuan yang dimiliki?

2. Merencanakan dan men-*design* pendekatan pelatihan yang dipakai.

Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan dalam tahap ini antara lain adalah :

- a. Menentukan tujuan dari melakukan pelatihan.
- b. Memutuskan metode-metode apa yang akan dipakai dalam pelatihan.

- c. Memilih media pelatihan dari media-media yang ada.
 - d. Mengidentifikasi alat-alat evaluasi.
3. Mengembangkan bahan-bahan pelatihan.

Ini adalah tahap dimana pekerjaan dari dua tahap sebelumnya diintegrasikan ke dalam kumpulan bahan-bahan yang komplit untuk memandu arah pengiriman dan menetapkan objektifitas dari pelatihan. Tahap ini merupakan tahap yang menghabiskan banyak waktu. Di antara bahan-bahan pelatihan yang perlu dikembangkan adalah :

- a. *Outline* arahan.
- b. Bahan-bahan pelajaran atau pelatihan.
- c. Alat bantu pelatihan seperti : alat bantu *audio-visual*, OHP, transparansi, film dan lain-lain.

Aktivitas-aktivitas lainnya yang harus dibahas pada tahap ini antara lain :

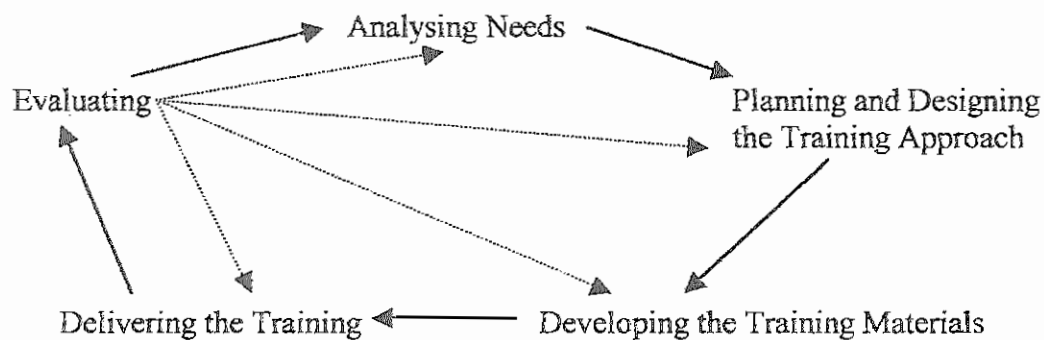
- a. Memperbaharui bahan-bahan yang ada sehingga tetap *up-to-date*.
 - b. Meninjau ulang bahan-bahan yang ada dan mengganti bahan tersebut bila sudah tidak cocok.
 - c. Menvalidasi bahan-bahan yang ada sebelum dilakukan pelatihan.
4. Menyampaikan pelatihan (dari instruktur ke peserta pelatihan).

Ini adalah tahap dimana (diharapkan) semua datang serba sama (tidak ada perbedaan yang mencolok). Jika perencanaan dan persiapan telah dilakukan, kemudian pelatihan yang dilakukan membuat perubahan ke arah sukses yang terus meningkat. Fasilitas, motivasi, inspirasi, koordinasi dan evaluasi merupakan sebagian dari peran-peran yang dibutuhkan pada tahap ini.

5. Evaluasi pelatihan.

Ini merupakan tahap yang penting dalam lingkaran pelatihan. Hal ini menentukan apakah pelatihan yang dilakukan berhasil atau tidak berhasil. Tahap ini melibatkan beberapa evaluasi sebagai berikut :

- a. *Feedback* (hasil yang didapat) dari *pelatihan* apakah berguna ? Apakah area yang diharapkan dari pelatihan meningkat?
- b. Bahan-bahan latihan. Apakah perlu direvisi, diganti, atau diperbaharui?
- c. Apakah hal ini meningkatkan kinerja atau perilaku dalam dunia kerja?



Gambar 2.2.1.1. Lingkaran Pelatihan

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa dari *evaluating* (tahap lima) tidak hanya kembali ke tahap *delivering training* (tahap empat), tetapi juga kembali ke tahap-tahap lainnya dalam lingkaran pelatihan. Evaluasi harus merupakan proses yang mudah berubah, diperbaharui dan ditingkatkan tergantung dari produk dan performa pelatihan tersebut.

Ada dua (2) kategori utama dalam pelatihan, yaitu pelatihan yang dikontrol oleh instruktur dan pelatihan yang dikontrol oleh peserta pelatihan. Yang dimaksud dengan pelatihan yang dikontrol oleh instruktur adalah materi-materi yang diberikan sesuai

dengan yang apa yang hendak diberikan oleh instruktur. Sedangkan pelatihan yang dikontrol oleh peserta pelatihan adalah materi pelatihan dipilih oleh peserta pelatihan.

Adapun variabel-variabel yang dapat ditarik dari pelatihan di atas adalah sebagai berikut :

1. Faktor umum

Di dalam faktor umum ini akan dijelaskan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan responden seperti : jenjang pendidikan yang pernah diraih, kegiatan pelatihan yang pernah diikuti sebelumnya, skill yang dimiliki, pemantauan perubahan informasi yang cepat pada bidang teknologi informasi.

2. Faktor guru atau instruktur atau tenaga pengajar

Yang dimaksud dengan instruktur latihan adalah setiap orang yang ditunjuk dan diberikan wewenang serta tanggung jawab untuk memberikan latihan kerja, baik secara teoritis maupun secara praktek kepada peserta. Tenaga instruktur sebagian besar merupakan karyawan perusahaan sendiri yang telah berpengalaman dan memiliki keahlian yang cukup memadai. Hal ini disebabkan karena tenaga pengajar berperan sebagai sumber ilmu pengetahuan baik secara langsung maupun tidak langsung bagi peserta didik.

Seorang instruktur, sebelum melakukan tugasnya untuk melakukan proses belajar dan mengajar telah dibekali dengan berbagai ilmu pengetahuan dan keahlian yang diantaranya adalah :

- a. Ilmu pengetahuan khusus yang diperolehnya melalui pendidikan formal di bangku sekolah maupun melalui kegiatan belajar sendiri di perpustakaan maupun di luar perpustakaan.

- b. Keahlian dalam manajemen kelas dan penggunaan metodologi mengajar sehingga dapat sesuai dengan keberadaan peserta didik yang beraneka ragam.
- c. Kemampuan untuk membuat persiapan mengajar dan alat bantu mengajar yang disesuaikan dengan peserta pelatihan yang akan dilatih.

Peserta pelatihan dianggap sebagai suatu komunitas yang membutuhkan bimbingan dari seorang instruktur untuk pembentukan ilmu pengetahuan dan keahliannya, maka instruktur sebagai media untuk pembentukan tersebut harus mempunyai banyak keahlian. Menurut Bambang Shergy L. dalam bukunya "Pengembangan Masyarakat" Pusat Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia 1989, menyatakan bahwa seorang pengembang yang dalam hal ini adalah instruktur harus mempunyai keterampilan untuk dapat mengembangkan masyarakat yang dalam hal ini masyarakat peserta pelatihan, antara lain :

a. Efektivitas Komunikasi

Seorang instruktur dituntut untuk memiliki komunikasi yang baik yang sangat dibutuhkan untuk mentransferkan ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman yang dimilikinya maupun ilmu pengetahuan dan teknologi yang terdapat di berbagai *mass media* khususnya literatur kepada peserta pelatihan. Dengan memiliki komunikasi yang baik tersebut, akan membuat daya serap peserta pelatihan akan jauh lebih baik. Di samping itu, komunikasi yang baik yang dimiliki oleh seorang instruktur akan dapat melakukan persuasif terhadap peserta pelatihan untuk mencapai tujuan pendidikan atau pelatihan yang diinginkan.

b. Menganalisis masalah dan upaya pemecahannya

Kualitas ilmu pengetahuan dan keterampilan seorang sumber daya manusia dapat diukur dari kepiawaiannya untuk menganalisa permasalahan dan sekaligus mencari solusi terbaik dari masalah tersebut yang dapat diterima oleh umum. Kemampuan tersebut banyak diperoleh melalui pendidikan.

3. Faktor biaya atau anggaran pendidikan dan pelatihan

Biaya untuk melakukan dan mengikuti pelatihan dapat dikatakan relatif. Biaya pelatihan murah jika bahan yang akan diajarkan bisa dikatakan agak ketinggalan jaman dan sedang marak diadakan. Dan dapat dikatakan mahal jika bahan pelatihan tersebut merupakan sesuatu hal yang baru dan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk masa beberapa tahun ke depan.

4. Faktor kurikulum atau *syllabus* dan program pelatihan

Yang dimaksud dengan kurikulum atau *syllabus* adalah suatu rencana atau program yang dirancang dipergunakan oleh instruktur yang menyelenggarakan pelatihan kerja dalam mendidik dan melatih calon-calon tenaga kerja. Kurikulum atau *syllabus* biasanya berisikan materi dan jangka waktu pelatihan yang akan diikuti dan diterima peserta. Oleh karena itu, pemilihan materi kurikulum atau *syllabus* merupakan sesuatu yang keberadaannya sangat diperlukan. Karena sesuai dengan prinsip manajemen yang sudah maju, maka sesuatu perencanaan yang baku dan pasti (dalam hal ini kurikulum atau *syllabus*) akan sangat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan akhir.

5. Faktor keberadaan secara kualitas dan kuantitas alat bantu mengajar (*teaching aids*).

Alat bantu mengajar diperlukan agar pelatihan dapat berjalan dengan lancar dan apa yang diajarkan dapat dimengerti dan diserap oleh peserta pelatihan. Alat bantu

mengajar dapat berupa alat peraga maupun alat *audio-visual*. Macam-macam alat peraga yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan antara lain berupa papan tulis, *whiteboard*, *lesson plan*, *light pen*, dan lain-lain. Sedangkan macam-macam alat *audio-visual* antara lain seperti *microphone*, OHP, *slide projector*, *LCD projector*, dan lain-lain.

Perubahan ilmu dan teknologi yang ada di dunia kerja begitu cepat sehingga pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh instruktur harus selalu diperbaharui melalui kegiatan belajar atau pelatihan. Seperti yang diketahui bahwa peranan instruktur adalah menyiapkan peserta pelatihan untuk siap terjun ke dunia kerja dan siap kerja, oleh sebab itu instruktur selalu dituntut untuk terus belajar mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi di dunia kerja melalui program-program diklat yang diselenggarakan oleh dinas maupun upaya sendiri. Asas Paul yang dikembangkan oleh Armer (Manulang, 1988) menyatakan, secara progresif orang-orang akan berkurang kompetensinya, keusangan kompetensi ini bukan berarti ketrampilannya berkurang, melainkan tidak sesuai lagi atau tidak sepadan dengan keadaan yang berubah.

Keberhasilan seorang instruktur untuk melakukan proses belajar dan mengajar serta pencapaian tujuan belajar semaksimal mungkin tidak hanya ditentukan oleh kemampuan instruktur tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kegiatan mengajar tersebut. Untuk itu, seorang instruktur dituntut pula untuk mengetahui dan mendalami organisasi atau institusi dimana ia bekerja sehingga dengan pengetahuan akan organisasi tersebut kelancaran pelaksanaan tugasnya akan terdukung.

2.2.2. Adopsi

Yang dimaksud dengan adopsi adalah kemauan atau kemampuan untuk menerima sesuatu hal atau aspek tertentu yang terwujud dalam suatu perilaku, berupa tindakan melaksanakan sesuatu tentang apa yang diperkenalkan kepadanya.

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi tingkat adopsi, antara lain adalah :

1. Sesuai dengan tujuan organisasi

Masing-masing organisasi mempunyai tujuan akhir yang tidak sama, berbeda satu dengan yang lainnya. Untuk itu perlu dilihat apakah hasil yang didapat dari pelatihan sesuai dengan tujuan masing-masing organisasi atau tidak. Juga perlu dilihat apakah hasil yang didapat dapat lebih mempercepat dan mempermudah tercapainya tujuan organisasi tersebut atau tidak.

2. Implementasi (penerapan)

Strategi implementasi sebagai dasar untuk mengatur kegiatan organisasi, keuangan, motivasi, dan kepemimpinan. Implementasi dapat dikatakan sukses jika organisasi mencapai tujuan strategiknya dan mencapai target keuangan yang direncanakan. Untuk itu perlu dilihat apakah hasil dari pelatihan mendukung kinerja dan tujuan organisasi. Jika hasil dari pelatihan tersebut mendukung kinerja dan tujuan organisasi maka dapat dipakai atau diterapkan.