

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Mengenai Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumberdaya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi. **Moekijat (1993:3)** juga menyatakan bahwa “pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori”. Pernyataan ini didukung **Yoder (1962:368)** yang mendefinisikan kalau kegiatan pelatihan sebagai upaya mendidik dalam arti sempit, terutama dilakukan dengan cara instruksi, berlatih, dan sikap disiplin.

Antara pendidikan dengan pelatihan sulit untuk menarik batasan yang tegas, karena baik pendidikan umum maupun pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari sumber kepada penerima. Walaupun demikian perbedaan keduanya akan terlihat dari tujuan yang

ingin dicapai melalui kegiatan tersebut. Pendidikan umum (formal) menurut **Halim dan Ali (1993:3)** selalu berkaitan dengan mata pelajaran secara konsep dan sifatnya teoritis dan merupakan pengembangan sikap dan falsafah pribadi seseorang. Bila pelatihan lebih menitik beratkan pada kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja dalam menjalankan tugas, maka pendidikan lebih menitik beratkan pada pengembangan pengetahuan dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan. Pada bagian lain dijelaskannya bahwa pelatihan lebih dikaitkan dengan kekhususan mengajar, fakta pandangan yang terbatas kepada keterampilan yang bersifat motorik dan mekanistik.

Dalam suatu organisasi, lembaga atau perusahaan, pelatihan dianggap sebagai suatu terapi yang dapat memecahkan permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan produktifitas organisasi, lembaga atau perusahaan. Pelatihan dikatakan sebagai terapi, karena melalui kegiatan pelatihan para karyawan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap produktivitas organisasi. Dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan sebagai hasil pelatihan maka karyawan akan semakin matang dalam menghadapi semua perubahan dan perkembangan yang dihadapi organisasi.

Dalam pengembangan masyarakat, pelatihan diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dari warga masyarakat dalam menghadapi tuntutan maupun perubahan lingkungan sekitarnya. Pemberian pelatihan bagi masyarakat bertujuan untuk memberdayakan, sehingga warga masyarakat menjadi berdaya dan dapat berpartisipasi aktif pada proses perubahan. Pelatihan dapat membantu orang atau masyarakat untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang telah

dimiliki. Dengan pelatihan juga dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan-kebiasaan bekerja masyarakat, perubahan sikap terhadap pekerjaan, serta dalam informasi dan pengetahuan yang mereka terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Kegiatan pelatihan dapat terjadi apabila seseorang atau masyarakat menyadari perlunya mengembangkan potensi dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan maupun kepuasan hidupnya, oleh sebab itu diperlukan kegiatan pemberdayaan.

Pemberdayaan dapat dimaknai sebagai upaya melepaskan belenggu kemiskinan melalui pertumbuhan ekonomi dan keterbelakangan melalui pendidikan. Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan melalui pelatihan bertujuan untuk memperkuat posisi seseorang melalui penumbuhan kesadaran dan kemampuan individu yang bersangkutan, mengidentifikasi persoalan yang dihadapi dan memikirkan langkah-langkah mengatasinya. Inti dari kegiatan pemberdayaan adalah motivasi untuk memahami kondisi dan situasi kerja sehari-hari serta menumbuhkan kemampuan dan keberanian mereka untuk bersikap kritis terhadap kondisi yang mereka hadapi, sehingga kuncinya adalah membangun partisipasi. Pernyataan ini sejalan dengan ungkapan **Kindervatter (1979: 62)**, yang mengemukakan : *“People gaining an understanding of and control over social, economic, and/or political forces in order to improve their standing in society”*. Bahwa pemberdayaan adalah dicapainya kemampuan seseorang untuk memahami dan mengontrol kekuatan-kekuatan sosial, ekonomi dan atau politik yang mungkin diperankannya sehingga dapat memperbaiki kedudukannya (status) dan peranannya (role) dalam masyarakat.

Lebih lanjut untuk mengetahui penjelasan mengenai pelatihan, berikut ini diuraikan beberapa batasan atau pengertian pelatihan yang dikemukakan para ahli.

Kenneth Robinson (1981), dalam **Sudirman (2001:20)** mengemukakan bahwa : “*Training, Therefore we are seeking by any instructional or experiential means to develop a person behavior patterns in the areas of knowledge, skill or attitude in order to achieve a desired, standar*”. Dengan demikian pelatihan merupakan instruksional atau experensial untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan.

Gardner (1981), dalam **Sudirman (2001:21)** menjelaskan bahwa “*Training can be defined broadly is the techniques and arrangement aimed at fostering and experiencing learning. The focus in on learning*”. Gardner mengemukakan, bahwa pelatihan itu lebih difokuskan pada kegiatan pembelajaran. Mc. Gahee, dalam buku “*The Complete book of Training*”, dalam **Sudirman (2001:21)** menjelaskan bahwa;“pelatihan adalah prosedur formal yang difasilitasi dengan pembelajaran guna terciptanya perubahan tingkah laku yang berkaitan dengan peningkatan tujuan perusahaan atau organisasi”. Pada bagian lain dari buku tersebut mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Michael J. Jacius (1968:296), mengemukakan “istilah pelatihan menunjukkan suatu proses peningkatan sikap, kemampuan, dan kecakapan dari para pekerja untuk menyelenggarakan pekerjaan secara khusus”. Ungkapan ini menunjukkan kalau kegiatan pelatihan merupakan proses membantu peserta belajar untuk memperoleh keefektifan dalam melakukan pekerjaan mereka baik pada saat sekarang maupun masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan pikiran dan tindakan- tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap-sikap. Kegiatan

pelatihan juga dilakukan dalam upaya memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari dan mengantisipasi kemungkinan permasalahan yang terjadi dimasa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan pandangan **Soenanto** dalam **Moekijat (1993:4)** bahwa ‘pelatihan adalah kegiatan belajar untuk mengubah rencana orang dalam melakukan pekerjaan. Penyelenggaraan pelatihan yang baik dan optimal akan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam menjalankan tugas serta dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.’

Alex S. Nitisemito (1982:86) mengungkapkan tentang tujuan pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan, sesuai dari keinginan individu, masyarakat, maupun lembaga yang bersangkutan. Dengan demikian pelatihan dimaksudkan dalam pengertian yang lebih luas, dan tidak terbatas semata-mata hanya untuk mengembangkan keterampilan dan bimbingan saja. Pelatihan diberikan dengan harapan warga masyarakat dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masyarakat yang telah mengikuti pelatihan dengan baik biasanya akan memberikan hasil pekerjaan lebih banyak dan baik pula dari pada masyarakat yang tidak mengikuti pelatihan.

Sedangkan **Syamsuri Arman (1979:76)** menjelaskan tentang begitu pentingnya suatu pelatihan baik bagi perusahaan maupun masyarakat dengan didasari berbagai alasan seperti :

- a. Pengeluaran biaya pelatihan yang sistematis jauh lebih kecil bila dibandingkan dengan pengeluaran yang disebabkan dari beberapa kekeliruan dan kelambatan yang disebabkan dari hasil coba-coba dalam mencari pemecahan masalah dalam pekerjaannya sendiri.

- b. Seseorang atau masyarakat yang telah dibina dalam suatu program pelatihan biasanya lebih menyenangi pekerjaannya dan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan menjadi kecil.
- c. Adanya jenis-jenis pekerjaan tertentu yang sangat memerlukan program pelatihan, karena tanpa pelatihan pekerjaan tersebut tidak akan mencapai sasaran dengan tepat.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan, kreativitas/keterampilan (skill), pengalaman, dan sikap peserta pelatihan tentang bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat **Henry Simamora (1995:287)** yang menjelaskan bahwa “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kreativitas, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu atau kelompok dalam menjalankan tugas tertentu.”

Pengertian pelatihan antara satu rumusan dengan rumusan lain pada umumnya tidak bertentangan, melainkan memiliki ciri atau unsur yang sama. Dalam suatu pelatihan memiliki beberapa ciri, yaitu: (a) direncanakan dengan sengaja, (b) adanya tujuan yang hendak dicapai, (c) ada peserta (kelompok sasaran) dan pelatihan, (d) ada kegiatan pembelajaran secara praktis, (e) isi belajar dan berlatih menekankan pada keahlian atau kreativitas suatu pekerjaan tertentu, (f) dilaksanakan dalam waktu relatif singkat, dan (g) ada tempat belajar dan berlatih.

Berdasarkan beberapa ungkapan tentang pengertian dan tujuan pelatihan serta ciri-ciri yang digambarkan dalam suatu pelatihan tersebut, maka pelatihan dapat diartikan sebagai suatu upaya melalui proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu tugas pekerjaan tertentu dan dilaksanakan dalam waktu relatif singkat pada tempat tertentu.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Menurut **Panggabean (2002:41)** tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

Kepentingan pegawai:

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
2. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
5. Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

2.1.3 Manfaat Pelatihan

Selain pengertian dan tujuan sebagaimana dikemukakan di atas pelatihan juga memiliki sejumlah manfaat, seperti yang dikemukakan oleh Robinson dalam Marjuki (1992:28) bagi sebuah organisasi pelatihan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi. Perbaikan-perbaikan itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan pengetahuan dalam pekerjaan/tugas, pengetahuan tentang struktur dan tujuan organisasi, tujuan-tujuan bagian-bagian tugas masing-masing karyawan dan sasarannya tentang sistem dan prosedur, dan lain-lain.
2. Keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
3. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, sering kali juga sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang membingungkan.

Bahwa pelatihan dapat memperbaiki standar keselamatan kerja.

Senada dengan pernyataan di atas Siagian (1985: 183-185) mengemukakan 10 manfaat yang dapat dipetik oleh pegawai atau karyawan dari kegiatan pelatihan sebagai berikut:

- a. Membantu pegawai membuat keputusan yang lebih baik.
- b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- c. Terjadinya interaksi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
- d. Timbulnya dorongan dalam diri pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri.
- f. Tersedianya informasi berbagai program yang dapat dimanfaatkan para pegawai dalam rangka pertumbuhan secara teknikal dan intelektual.
- g. Meningkatkan kepuasan kerja.
- h. Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang.
- i. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Sedangkan bagi kelompok masyarakat kegiatan pelatihan yang diberikan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

- a. Membantu masyarakat mempercepat pemenuhan kebutuhan sebagai upaya memperbaiki tarap hidup
- b. Memperbaiki sikap-sikap agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta dapat membuat keputusan dengan baik dan benar.
- c. Meningkatkan motivasi untuk belajar, dan senantiasa agar bersedia untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya.
- d. Menumbuhkan rasa percaya diri dan solidaritas yang tinggi diantara sesama masyarakat.

Dari beberapa uraian diatas jelas bahwa pelatihan merupakan sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja baik karyawan organisasi maupun masyarakat yang dipandang kurang efektif sebelumnya. Dengan pelatihan akan mampu mengurangi adanya dampak negatif yang disebabkan kurangnya pengetahuan, kurangnya kepercayaan diri atau pengalaman yang terbatas dari anggota atau kelompok tertentu.

Dalam pengembangan sumberdaya manusia, jelas pelatihan mutlak diperlukan. Kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat diambil dari padanya, baik bagi organisasi, karyawan, individu maupun masyarakat. Manfaat juga akan dirasakan bagi penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi baik dalam kelompok kerja maupun antara peserta dalam kelompok yang semuanya bermuara pada peningkatan produktifitas. Dengan peningkatan dan berkembangnya kemampuan masyarakat, diharapkan akan dapat memenuhi kepuasan dalam hidupnya.

2.1.4 Pendekatan dan Asas Umum Kegiatan Pelatihan

Paul G. Friedman dan Elaine A. Yarbrough mengungkapkan bahawa dalam pelatihan dapat ditelusuri dari dimensi langkah-langkahnya, pelatih dan metodenya. Proses pelatihan secara umum dilakukan melalui dua pendekatan yaitu (1) pendekatan menerima (*receptive*) yang digunakan sebagai fase diagnostik atau lebih dikenal dengan sebutan pendekatan “*bottom up*”, dan (2) pendekatan instruksi (*directicve*) yang digunakan sebagai fase instruksional atau disebut dengan pendekatan “*top-down*”, kedua pendekatan ini mempunyai kepentingan yang sama dengan fungsinya, serta digunakan untuk saling melengkapi walaupun dalam situasi yang berbeda. Sebagaimana yang diungkapkan oleh **Paul G.Friedman (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 realistik, 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. Sekuensi *receptive* dan *directive* merupakan suatu siklus dan dapat berulang dalam suatu 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”, pelatihan memadukan pengalaman sehingga warga belajar menjadi lebih aktif dan mempengaruhi proses pelatihan. Model pelatihan ini menekankan pada situasi nyata atau stimulasi. Tujuan pelatihannya ditetapkan bersama oleh pelatih dan warga belajar. Pelatih menjalankan peran sebagai fasilitator, katalis, atau narasumber, 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 membantu orang dewasa belajar. Proses pembelajaran orang dewasa pada dasarnya menggunakan beberapa asumsi:

- a. 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 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.

- b. Orang dewasa telah memiliki pengalaman, dan berbeda-beda sehingga (1) proses pembelajarannya lebih ditekankan pada teknik yang sifatnya meniadakan pengalaman mereka (2) proses pembelajarannya lebih ditekankan pada aplikasi praktis.
- c. 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 logika mata pelajaran, dan (2) dengan adanya konsep mengenai tugas-tugas perkembangan pada orang dewasa akan memberikan petunjuk dalam belajar secara kelompok.
- d. 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 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 dapat 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 (1985:4)** 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 pendekatannya didekati dengan pendekatan partisipatif yang dilakukan secara langsung, karena jumlah pesertanya yang relatif kecil.

2.1.5 Asas-Asas 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. (1986:25)** 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.

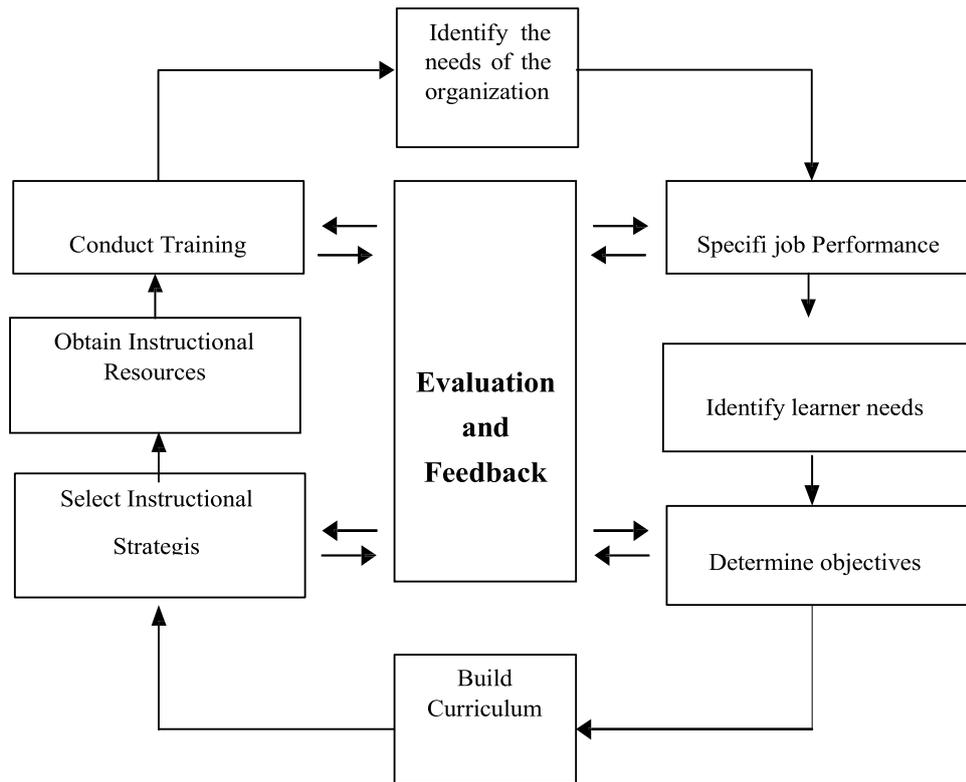
Berkaitan dengan metode pembelajaran, bahwa ; alat bantu/peraga pembelajaran juga penting dalam pelatihan, karena : (1) dapat melenyapkan salah tafsir; (2) pembelajaran yang diberikan akan lebih mudah, cepat, dan jelas ditangkap; (3) menegaskan, dan memberikan dorongan kuat untuk menerapkan apa yang dianjurkan. Alat atau fasilitas dan sarana berhubungan dengan tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan, sedangkan alat bantu berhubungan dengan penyampaian pelajaran. (**Depdikbud, 1983:122**).

2.1.6 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.

Dari model-model pelatihan yang ada, dapat dilihat diantaranya sebagaimana di ungkapkan **Nedler (1982:12)**, yang dikenal dengan *The Critical Events model* (CEM) atau disebut dengan model terbuka yang langkah-langkahnya terlihat lebih detail dan spesifik. Pada model ini tidak semua variabel bisa diidentifikasi atau ditetapkan pada saat dilakukan perancangan program pelatihannya, namun pada setiap langkahnya selalu di evaluasi dan sebagai balikan. Siklus pelatihan pada *CEM* dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Model Critical Event

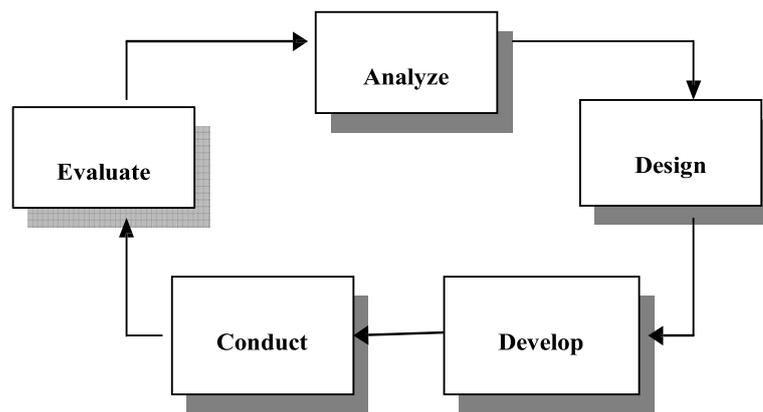
Sumber : Nedler (1982:12)

Model yang dikembangkan Nedler ini dimulai dari: 1) menentukan kebutuhan organisasi, 2) menentukan spesifikasi pelaksanaan tugas, 3) menentukan kebutuhan pembelajar, 4) merumuskan tujuan, 5) menentukan kurikulum, 6) memilih strategi pembelajaran, 7) mendapatkan sumber belajar, dan 8) melaksanakan pelatihan, dan selanjutnya kembali lagi ke menentukan kebutuhan. Perputaran ini bertujuan untuk melihat keunggulan dan kelemahan dari pelatihan yang telah dilaksanakan, apakah masih perlu diadakan perbaikan atau memang sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Sedangkan **Goad, (1982:11)** menggambarkan model pelatihan melalui beberapa tahapan yang siklus pelatihnnya terdiri dari: 1) Analisis kebutuhan

pelatihan (*analyze to determine training requirements*), 2) Desain pendekatan pelatihan (*design the training approach*), 3) Pengembangan materi pelatihan (*develop the training materials*), 4) Pelaksanaan pelatihan (*conduct the training*), dan 5) Evaluasi dan pemutakhiran pelatihan (*evaluate and update the training*).

Secara skematis langkah-langkah tersebut digambarkan sebagai berikut :



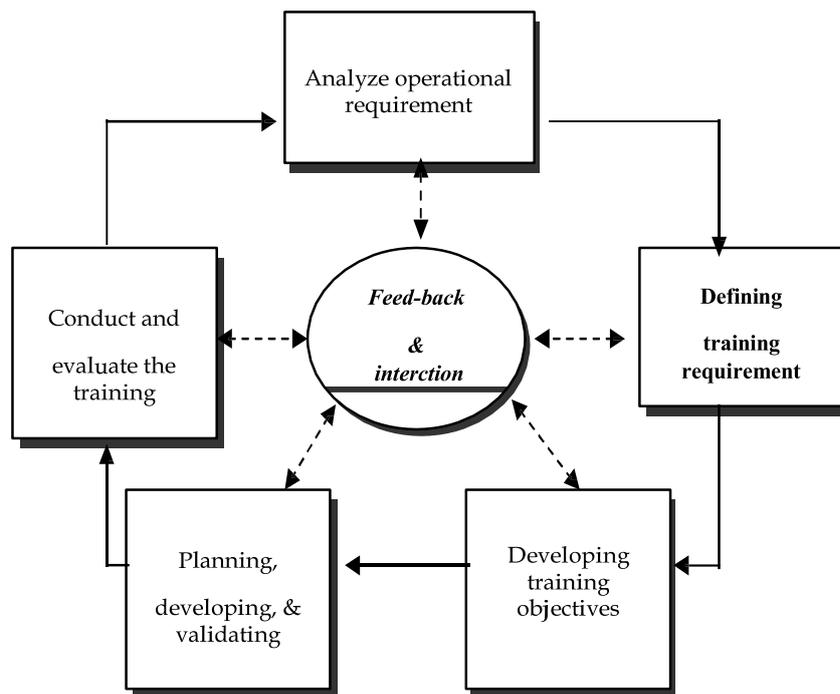
Gambar 2.2. : Siklus Pelatihan Lima Tahap

Sumber : Goad (1982:11)

Dalam siklus pelatihan atau dalam pendidikan yang ditujukan pada orang dewasa sebagai sasaran, **Goad (1982:41)** mengungkapkan perlunya memperhatikan beberapa aspek sebagai berikut: 1) orang dewasa belajar dengan melakukan; yaitu orang dewasa senantiasa ingin dilibatkan, 2) masalah dan contoh harus realistis dan relevan dengan warga belajar, 3) lingkungan belajar yang terbaik adalah lingkungan informal, 4) keragaman mendorong dan cenderung membuka kelima indra dari peserta belajar, 5) dilakukan perubahan kecepatan dan teknik dari waktu ke waktu, 6) tidak menerapkan sistem peringkat apapun, 7) fasilitator berperan sebagai agen pembaharuan, 8) fasilitator bertanggung jawab untuk

memfasilitasi pembelajaran, sedangkan pembelajarannya sendiri merupakan tanggung jawab peserta belajar.

Mayo & Du Bois, (1987:3) juga mengembangkan model pelatihan melalui lima tahap (fase), yang dikenal dengan *Continuous Loop Training Development and Implementation Model* atau *Closed-loop Continuous System*. Kelima fase tersebut adalah : 1) *fase analyze operational requirement*, 2) *fase defining training requirement*, 3) *fase developing objectives*, 4) *fase planning, developing, and validating training*, dan 5) *fase conduct and evaluate the training*. Secara skematis kelima fase ini dapat dilihat pada gambar 2.3 berikut:



Gambar 2.3 : Model Siklus Pelatihan Lima Tahap
Sumber : Mayo & Du Bois, (1987:32)

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 secermat 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 langkah- langkah 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.

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 continuous 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.

2.2 Tinjauan Mengenai Kreativitas

2.2.1 Pengertian Kreativitas

Istilah kreativitas berasal dari bahasa Inggris “*to create*” yang berarti mencipta, yaitu mengarang atau membuat sesuatu yang berbeda baik bentuk, susunan atau gaya dari yang lazim dikenal orang

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia **Maslow** dalam **Munandar (2009)**. Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat **Munandar (2009)**.

Menurut **Ghufron dan Risnawita (2011)** kreativitas adalah unsur kekuatan sumber daya manusia yang andal untuk menggerakkan kemajuan manusia dalam penelurusan, mengembangkan, dan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia.

Guilford dalam **Munandar (2009)** berpendapat bahwa kreativitas merupakan kemampuan berpikir divergen atau pemikiran menjajaki bermacam-macam alternatif jawaban terhadap suatu persoalan yang sama benarnya. Selanjutnya dilakukan penelitian mengenai kreativitas dengan menggunakan analisis faktor dan ditemukan faktor penting yang merupakan sifat dari kemampuan berpikir kreatif, yaitu: (1). *Fluency of thinking* atau kelancaran berpikir: yaitu banyaknya ide yang keluar dari pemikiran seseorang; (2). *Flexibility* atau keluwesan: yaitu

kemampuan untuk menggunakan bermacam-macam pendekatan dalam mengatasi persoalan. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir, mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantinya dengan cara berpikir yang baru; (3). *Elaboration* atau perincian, yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menguraikan secara rinci; dan (4). *Originality* atau keaslian, yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

Sukarti Dalam **Ghufron dan Risnawita (2011)** istilah kreativitas dalam kehidupan sehari-hari selalu dikaitkan dengan prestasi yang istimewa dalam menciptakan sesuatu yang baru, menemukan cara-cara pemecahan masalah yang tidak dapat ditemukan oleh kebanyakan orang, ide-ide baru,, dan melihat adanya berbagai kemungkinan.

Amabile dalam **Munandar (1999)** mengatakan bahwa kreativitas berkenaan dengan kualitas produk atau penilaian dan respon bersifat kreatif melalui sejumlah pengamatan yang dilakukan oleh orang yang tepat. Kreatif juga melibatkan proses yang dianggap mengandung nilai-nilai kreatif. Definisi ini mengarahkan kreativitas sebagai hal yang menghasilkan hal dan ide yang baru oleh individu atau kelompok kecil.

Sternberg & Lubart dalam **Sternberg (1999)** mendefinisikan kreativitas sebagai suatu kemampuan untuk menghasilkan suatu karya yang mengandung unsur kebaruan (termasuk diantaranya keaslian dan tidak terduga) serta tepat guna (termasuk diantaranya berguna dan dapat disesuaikan dengan tuntutan tugas). **Munandar (2004)** mengatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan umum untuk mencipta sesuatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberi gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau sebagai kemampuan

untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.

Dari pengertian kreativitas yang di ungkapkan oleh beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru atau ide-ide baru.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas

Menurut **Rogers** dalam **Munandar (2009)**, faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu diantaranya:

- a. Dorongan dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik).

Menurut **Rogers** dalam **Munandar (2009)** setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan dari dalam dirinya untuk berkreativitas, mewujudkan potensi, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya. Dorongan ini merupakan motivasi primer untuk kreativitas ketika individu membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya **Rogers** dalam **Munandar (2009)**. Hal ini juga didukung oleh pendapat **Munandar (2009)** yang menyatakan individu harus memiliki motivasi intrinsik untuk melakukan sesuatu atas keinginan dari dirinya sendiri, selain didukung oleh perhatian, dorongan, dan pelatihan dari lingkungan.

Menurut **Rogers** dalam **Munandar (2004)**, kondisi internal (interal press) yang dapat mendorong seseorang untuk berkreasi diantaranya:

1. Keterbukaan terhadap pengalaman

Keterbukaan terhadap pengalaman adalah kemampuan menerima segala sumber informasi dari pengalaman hidupnya sendiri dengan menerima apa

adanya, tanpa ada usaha *defense*, tanpa kekakuan terhadap pengalaman-pengalaman tersebut dan keterbukaan terhadap.

2. Kemampuan untuk menilai situasi sesuai dengan patokan pribadi seseorang (*internal locus of evaluation*).

Pada dasarnya penilaian terhadap produk ciptaan seseorang terutama ditentukan oleh diri sendiri, bukan karena kritik dan pujian dari orang lain.

Walaupun demikian individu tidak tertutup dari kemungkinan masukan dan kritikan dari orang lain.

3. Kemampuan untuk bereksperimen atau “bermain” dengan konsep-konsep. Merupakan kemampuan untuk membentuk kombinasi dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya.

- b. Dorongan dari lingkungan (motivasi ekstrinsik)

Munandar (2009) mengemukakan bahwa lingkungan yang dapat mempengaruhi kreativitas individu dapat berupa lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Lingkungan keluarga merupakan kekuatan yang penting dan merupakan sumber pertama dan utama dalam pengembangan kreativitas individu. Pada lingkungan sekolah, pendidikan di setiap jenjangnya mulai dari pra sekolah hingga ke perguruan tinggi dapat berperan dalam menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas individu. Pada lingkungan masyarakat, kebudayaan-kebudayaan yang berkembang dalam masyarakat juga turut mempengaruhi kreativitas individu. **Rogers** dalam **Munandar (2009)** menyatakan kondisi lingkungan yang dapat mengembangkan kreativitas ditandai dengan adanya:

1. Keamanan Psikologis

Keamanan psikologis dapat terbentuk melalui 3 proses yang saling berhubungan, yaitu:

- a). Menerima individu sebagaimana adanya dengan segala kelebihan dan keterbatasannya.
- b). Mengusahakan suasana yang didalamnya tidak terdapat evaluasi eksternal (atau sekurang-kurangnya tidak bersifat atau mempunyai efek mengancam).
- c). Memberikan pengertian secara empatik, ikut menghayati perasaan, pemikiran, tindakan individu, dan mampu melihat dari sudut pandang mereka dan menerimanya.

2. Kebebasan Psikologis

Lingkungan yang bebas secara psikologis, memberikan kesempatan kepada individu untuk bebas mengekspresikan secara simbolis pikiran-pikiran atau perasaan-perasaannya.

Kuwanto dalam **Ghufro dan Risnawita (2011)** secara umum menguraikan tiga faktor yang mempengaruhi kreativitas.

a). Faktor Intelegensi

Faktor kemampuan berfikir yang mencakup intelegensi dan pemerikayaan bahan berfikir. Intelegensi merupakan petunjuk kualitas kemampuan berfikir, sedangkan pemerikayaan bahan berfikir dibedakan atas perluasan dan pendalaman dalam bidangnya dan bidang lain sekitarnya.

b). Faktor Kepribadian

Munandar (1985) menjelaskan bahwa sejauh mana seseorang menunjukkan kreativitasnya tidak hanya tergantung pada aspek intelektualnya saja, tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor kepribadian seperti imajinatif, mempunyai inisiatif, mempunyai minat yang luar, beban dalam berfikir, rasa ingin tahu yang kuat, ingin mendapatkan pengalaman-pengalaman baru, penuh semangat, energik, percaya diri, berani mengambil resiko, dan berani dalam berpendapat dan berkeyakinan.

c). Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan dapat berupa suasana dan fasilitas yang memberikan rasa aman. Kreativitas dapat berkembang bila lingkungan memberikan dukungan dan kebebasan yang mendukung perkembangan kreativitas.

Dari uraian faktor-faktor yang di ungkapkan oleh Roger dapat diambil kesimpulan bahwa faktor kreativitas adalah pengalaman, kepribadian, kemampuan berfikir, dan lingkungan.

2.2.3 Aspek-aspek Kreativitas

Guilford dalam **Munandar (1999)** mengemukakan Aspek-aspek dari kreativitas antara lain:

1. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*), yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berpikir, yang ditekankan adalah kuantitas, dan bukan kualitas.
2. Keluwesan berpikir (*flexibility*), yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-

beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.

3. Elaborasi (*elaboration*), yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.
4. Originalitas (*originality*), yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

Dari uraian aspek-aspek yang di ungkapkan oleh **Guilford** dapat diambil kesimpulan bahwa aspek kreativitas adalah Kelancaran berpikir, Keluwesan berpikir, Elaborasi, Originalitas.

2.2.4 Proses Dalam Mengembangkan Kreativitas

Menurut **Utami Munandar (2004)** ada strategi 4P (Pribadi, Pendorong, Proses, dan Produk) dalam pengembangan kreativitas yaitu:

1. Pribadi

Kreativitas adalah ungkapan (ekspresi) dari keunikan individu dalam melakukan interaksi dengan lingkungannya. Ungkapan atau produk kreatif ialah mencerminkan orisinalitas dari individu tersebut.

2. Pendorong

Bakat kreatif siswa akan terwujud bilamana ada dukungan dari lingkungan dan dorongan dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) untuk menghasilkan sesuatu.

3. Proses

Anak/siswa perlu diberi kesempatan untuk melakukan aktivitas dan diberikan fasilitas yang ia butuhkan. Kurikulum yang terlalu ketat akan menyebabkan siswa tidak bisa mengembangkan bakat kreatifnya dan tidak bisa mengungkapkan siapa dirinya.

4. Produk

Kondisi yang memungkinkan seseorang untuk menciptakan produk kreatif yang bermakna yaitu kondisi pribadi dan kondisi lingkungan kedua faktor tersebut sedikit banyaknya dapat membantu dalam proses kreatif itu sendiri.

Menurut **Wallas** dalam **Satiadarma dan Waruwu (2003)** mengemukakan empat tahapan proses berpikir kreatif:

1. Tahap persiapan (*preparation*)

Tahap persiapan merupakan tahap peletakan dasar, berupa pengumpulan informasi, data-data, dan bahan-bahan untuk memecahkan masalah. Dalam tahap ini, individu mempelajari latar belakang masalah, seluk-beluk dan problematikanya.

2. Inkubasi (*incubation*)

Tahap inkubasi adalah tahap dimana individu seakan-akan melepaskan diri untuk sementara dari masalah tersebut, dalam arti bahwa ia tanpa sadar "mengerami" permasalahan tersebut dalam alam pra sadar. Tahap ini berlangsung dalam waktu yang tak menentu, bisa lama dan bisa juga hanya sebentar.

3. Iluminasi (*illumination*)

Tahap ini merupakan tahap munculnya insight. Dalam tahap ini muncul bentuk- bentuk cetusan ide atau gagasan, pemecahan masalah, penyelesaian, cara kerja serta jawaban baru.

4. Verifikasi (*verification*)

Tahap verifikasi adalah tahap munculnya aktivitas evaluasi terhadap gagasan secara kritis, yang sudah mulai dicocokkan dengan kondisi yang sebenarnya (nyata). Ide atau kreasi baru harus diuji terhadap realitas yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa proses kreativitas terdiri dari empat tahap, yaitu tahap persiapan, tahap inkubasi, tahap iluminasi, dan tahap verifikasi.

2.2.5 Manfaat Kreativitas

Manfaat Kreativitas pada individu **Abasiyah (2012)**. Ada 6 manfaat Kreativitas, diantaranya:

1. Membuat hidup lebih indah. Kreativitas akan membuat hidup lebih indah karena kamu akan dikelilingi oleh hal-hal yang bervariasi, tidak monoton. Melakukan hal kreatif akan memberikan sesuatu yang baru dan segar.
2. Meningkatkan apresiasi terhadap ide orang lain. Orang yang kreatif pasti bisa menerima dan menghargai ide-ide orang lain, tanpa memandang siapa pun yang memberikan ide tersebut. Berbeda dengan orang yang tidak menghargai ide, setiap ada ide baru ia akan mencibir atau bahkan menganggapnya konyol.

3. Salah satu faktor kesuksesan usaha. Dalam dunia bisnis kreativitas menjadi salah satu faktor kesuksesan usaha. Semua usaha memerlukan kreativitas, mulai dari penciptaan barang atau jasa, cara produksinya, cara pemesanan, cara pembayaran, dan menjaga kesetiaan pembeli untuk terus memakai produknya.
4. Awal terjadinya inovasi dan perubahan. Kreativitas menjadi awal terjadinya inovasi dan perubahan-perubahan. Inovasi merupakan hasil pemberdayaan kreativitas tertentu sehingga menjadi sebuah cara, proses, produk, atau sumber nilai baru yang belum ada sebelumnya.
5. Meningkatkan kualitas dan taraf hidup manusia. Salah satu ciri karya yang kreatif adalah yang memberikan manfaat sosial.
6. Meningkatkan kreativitas dan semangat hidup. Orang kreatif tidak akan takut kehilangan peluang sebab ia bisa menciptakan peluang sendiri. Mereka yang memiliki jiwa kreatif tidak mudah putus asa untuk mencoba, mencoba, dan terus mencoba meskipun menemui banyak kegagalan.