

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORETIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Penelitian Terdahulu**

###### **1. Ria Rahmawati (Universitas Islam Bandung 2010)**

Penelitian Ria Rahmawati ini berjudul *Hubungan antara Kegiatan Pelatihan Manajemen Kerja dengan Tingkat Prestasi Kerja Karyawan*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kredibilitas instruktur, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, media pelatihan dan materi pelatihan prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasional, dengan menggunakan teori konstelasi sebagai pendekatan pelatihan. Variabel X yaitu kegiatan pelatihan manajemen kerja dan Variabel Y yaitu tingkat prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik total sampling (sampel sensus) yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 35 orang.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan manajemen kerja berdasarkan kredibilitas instruktur pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, media pelatihan, media pelatihan ketangguhan kerja. (2) sedangkan terdapat hubungan yang signifikan pada materi pelatihan dengan mutu kerja dan kuantitas kerja, (3) tetapi tidak terdapat

hubungan yang signifikan antara materi pelatihan dengan ketangguhan kerja, hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan dalam pelatihan kerja (Cascading Leadership Dimension Workshop for Executive) dengan tingkat prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai hubungan kegiatan pelatihan dengan efek yang ditimbulkan, kemudian variabel X yang digunakan dalam penelitiannya yaitu tentang kredibilitas instruktur, metode pelatihan, materi pelatihan, fasilitas pelatihan dan media pelatihan. Metode yang digunakan menggunakan metode korelasional. Sedangkan perbedaannya terletak pada: (1) variabel Y yang digunakan yaitu tentang prestasi kerja; (2) teori yang digunakan yaitu teori konstelasi; (3) subjek dan objek penelitian yang digunakan.

## **2. Rio Tri Atmajaya (Universitas Islam Bandung 2010)**

Penelitian Rio Tri Atmajaya ini berjudul *Hubungan antara Pelatihan Kepimpinan Dare To Be Leader dengan Kemampuan Memimpin Beswan Djarum*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan kredibilitas instruktur, isi pesan/materi pelatihan, media instruksional dan teknik komunikasi yang digunakan selama pelatihan Dare To Be A Leader tersebut dinilai apakah memiliki hubungan atau tidak dengan kemampuan memimpin Beswan Djarum.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional, dengan menggunakan teori SOR. Variabel X yaitu pelatihan kepemimpinan dan variabel Y yaitu kemampuan memimpin. Populasi dalam penelitian adalah mahasiswa penerima beasiswa PT Djarum (Beswan Djarum) tahun 2009-2010 sebanyak 75

orang. Teknik sampling yang digunakan total sampling. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 75 orang.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu: (1) terdapat hubungan yang cukup berarti antara pelatihan kepemimpinan Dare To Be A Leader dengan kemampuan memimpin Beswan Djarum. (2) terdapat adanya hubungan yang cukup berarti antara isi pesan/materi pelatihan (3) media instruksional yang digunakan selama pelatihan Dare To Be A Leader dengan kemampuan memimpin Beswan Djarum, (4) terdapat hubungan yang walaupun rendah tetapi pasti kredibilitas instruktur dan teknik komunikasi yang digunakan selama pelatihan Dare To Be A Leader dengan kemampuan memimpin Beswan Djarum.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai hubungan kegiatan pelatihan dengan efek yang ditimbulkan, mengenai kegiatan pelatihan softskill, metode yang digunakan menggunakan metode korelasional. Sedangkan perbedaannya terletak pada: (1) variabel X yang digunakan dalam penelitian adalah kredibilitas instruktur, pesan/materi, media instruksional, teknik komunikasi. (2) variabel Y yang digunakan adalah kemampuan memimpin (3) teori yang digunakan yaitu teori S-O-R; (3) subjek dan objek penelitian yang digunakan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Data Penelitian</b>	<b>Ria Rahmawati (10080006126) Universitas Islam Bandung</b>	<b>Rio Tri Atmajaya (10080006267) Universitas Islam Bandung</b>
<b>Judul Penelitian</b>	Hubungan antara Pelatihan Kepimpinan Dare To A Leader yang Digelar PT Djarum dengan Kemampuan Memimpin Beswan Djarum di Kota Bandung Periode 2009-2010	Hubungan antara Kegiatan Pelatihan Manajemen Kerja (Cascading Leadership Dimension Workshop for Executive) dengan Tingkat Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung
<b>Metode Penelitian</b>	Menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional.	Menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional.
<b>Hasil Penelitian</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan manajemen kerja berdasarkan kredibilitas instruktur pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, media pelatihan, media pelatihan ketangguhan kerja.</li> <li>- terdapat hubungan yang signifikan pada materi pelatihan dengan mutu kerja dan kuantitas kerja,</li> <li>- terdapat hubungan yang signifikan antara materi pelatihan dengan ketangguhan kerja, hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan dalam pelatihan kerja (Cascading Leadership Dimension Workshop for Executive) dengan tingkat prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- terdapat hubungan yang cukup berarti antara pelatihan kepemimpinan Dare To Be A Leader dengan kemampuan memimpin Beswan Djarum.</li> <li>- terdapat adanya hubungan yang cukup berarti antara isi pesan/materi pelatihan</li> <li>- media instruksional yang digunakan selama pelatihan Dare To Be A Leader dengan kemampuan memimpin Beswan Djarum, - terdapat hubungan yang walaupun rendah tetapi pasti kredibilitas instruktur dan teknik komunikasi yang digunakan selama pelatihan Dare To Be A Leader dengan kemampuan memimpin Beswan Djarum.</li> </ul>
<b>Persamaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sama-sama meneliti mengenai hubungan kegiatan pelatihan dengan efek yang ditimbulkan,</li> <li>- kemudian variabel X yang digunakan dalam penelitiannya yaitu tentang kredibilitas instruktur, metode pelatihan, materi pelatihan, fasilitas pelatihan dan media pelatihan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sama-sama meneliti mengenai hubungan kegiatan pelatihan dengan efek yang ditimbulkan, mengenai kegiatan pelatihan softskill, metode yang digunakan menggunakan metode korelasional.</li> </ul>
<b>Perbedaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- variabel Y yang digunakan yaitu tentang prestasi kerja;</li> <li>- teori yang digunakan yaitu teori konstelasi;</li> <li>- subjek dan objek penelitian yang digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- variabel X yang digunakan dalam penelitian adalah kredibilitas instruktur, pesan/materi, media instruksional, teknik komunikasi.</li> <li>- variabel Y yang digunakan adalah kemampuan memimpin</li> <li>- teori yang digunakan yaitu teori S-O-R;</li> <li>- subjek dan objek penelitian yang digunakan.</li> </ul>

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok sebagai interaksi tatap muka dari 3 atau lebih individu guna memperoleh maksud atau tujuan yang dikehendaki seperti berbagai informasi, pemeliharaan diri atau pemecahan masalah sehingga semua anggota dapat menumbuhkan karakteristik pribadi anggota lainnya dengan akurat.

Michael Burgoon (1978: 224) mendefinisikan komunikasi kelompok “*Group communication is the face to face interaction of three or more individuals, for a recognized purpose such as information sharing, self maintenance, or problem solving, such that the members are able to recall personal characteristics of the other members accurately*” (komunikasi kelompok adalah interaksi secara tatap muka antara tiga orang atau lebih, dengan tujuan yang telah diketahui, seperti berbagi informasi, menjaga diri, pemecahan masalah, yang mana anggota-anggotanya dapat mengingat karakteristik pribadi anggota yang lain secara tepat.

Goldberg (1975:5) mengatakan bahwa “*Group communication is an area of study, research and application that focuses not on group process in general, but on the communication behavior of individuals in small face to face discussion groups*” (komunikasi kelompok adalah suatu bidang studi, penelitian dan penerapan yang menitikberatkan, tidak hanya pada proses kelompok secara umum, tetapi juga pada perilaku komunikasi individu-individu pada tatap muka kelompok diskusi kecil) .

Ada empat elemen yang tercakup dalam definisi tersebut.

1. Interaksi tatap muka
2. Jumlah partisipan yang terlibat dalam interaksi
3. Maksud dan tujuan yang dikehendaki
4. Kemampuan anggota untuk dapat menumbuhkan karakteristik pribadi.

Dalam komunikasi kelompok dapat dibedakan menjadi kelompok kecil dan kelompok besar. Menurut effendy, (2003:76-77) sebagai berikut:

- a. Komunikasi kelompok kecil  
Komunikasi yang ditujukan kepada kognisi komunikan dan prosesnya berlangsung secara dialogis. Contohnya : rapat, kuliah, ceramah, forum, seminar, symposium, kongres, dll.
- b. Komunikasi kelompok besar  
Komunikasi yang ditujukan kepada afeksi komunikan, kepada hatinya atau kepada perasaan dan prosesnya berlangsung secara linear. Contohnya : rapat raksasa di sebuah lapangan dan sifatnya heterogen karena terdiri dari individu yang memiliki usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan yang berbeda.

## **2.3 Tinjauan Komunikasi kelompok kecil**

### **2.3.1 Pengertian Komunikasi kelompok kecil**

Kelompok kecil bisa diartikan sebagai sekumpulan individu. Dengan jumlah anggota yang kecil memungkinkan semua anggota bisa berkomunikasi secara relatif mudah, baik sebagai sumber maupun penerima informasi. Para anggota saling berhubungan satu sama lain dengan tujuan yang sama dan memiliki semacam organisasi atau struktur di antara mereka. Kebanyakan kelompok kecil mengembangkan norma-norma, yang mengidentifikasi apa yang diinginkan bagi semua anggotanya. (Wiryanto, 2009:44).

Komunikasi kelompok kecil (*small group communication*) merupakan proses komunikasi antara tiga orang atau lebih yang berlangsung secara tatap muka. Dalam kelompok tersebut anggota berinteraksi satu sama lain.

Untuk ukuran mengenai kelompok kecil, beberapa ahli memberikan batasan yang berbeda-beda. De Vito (1997:303) memberi batasan, bahwa kelompok kecil sebagai sekumpulan orang, kurang lebih 5-12 orang. Ukuran kelompok kecil menurut Kumar (2000:331) berkisar antara 15-25 orang. (sama)

Dalam komunikasi kelompok kecil komunikator menunjukkan pesan kepada benak atau pikiran komunikan, misalnya : kuliah, ceramah, diskusi, seminar, rapat, dan lain-lain. Dalam situasi komunikasi seperti itu berperan penting. Komunikan akan dapat menilai. Logis tidaknya untuk komunikator.

Ciri yang kedua dari komunikasi kelompok kecil ialah bahwa prosesnya berlangsung secara dialogis, tidak linear, melainkan sirkular. Komunikan dapat menanggapi uraian komunikator, biasa bertanya jika tidak mengerti, dapat menyanggah bila tidak setuju, dan lain sebagainya.

Dalam kehidupan sehari-hari begitu banyak jenis komunikasi kelompok kecil antara lain : seperti telah di singgung di atas, seperti rapat (rapat kerja, rapat pimpinan, rapat mingguan), kuliah, ceramah, briefing penataran, loka-karya, diskusi, panel, forum, simposium, seminar, konferensi kongres, curahsaran (*brainstorming*), dan lain-lain.

### **2.3.2 Tujuan Komunikasi Kelompok Kecil**

Komunikasi kelompok kecil mungkin dapat digunakan untuk berbagai macam-macam tugas untuk memecahkan masalah. Tetapi dari semua tujuan itu

dapat dikategori yaitu tujuan personal dan tujuan berhubungan dengan tugas.

Menurut Muhammad (2009:182-184), tujuan kelompok kecil dikategorikan menjadi dua, yaitu:

a. Tujuan personal

Alasan orang untuk mengikuti kelompok dapat dibedakan atas empat kategori utama yaitu untuk hubungan sosial, penyaluran, kelompok terapi dan belajar.

1. Hubungan Sosial

Kita sering terlibat dalam komunikasi kelompok kecil agar supaya dapat bergaul dengan orang lain. Misalnya minum kopi bersama-sama, pesta atau tempat berkumpul bersama-sama dan bercakap-cakap satu sama lain. Bila kita berkumpul pada kelompok kecil untuk tujuan hubungan sosial, tujuan kita adalah memperkuat hubungan interpersonal dan menaikkan kesejahteraan. Kelompok-kelompok yang demikian memenuhi kebutuhan interpersonal kita untuk kasih kasih dan merasa diikutsertakan.

2. Penyaluran

Komunikasi kelompok kecil kemungkinan untuk menyalurkan perasaan kita, termasuk perasaan kecewa, perasaan takut, keluhan, maupun harapan dan keinginan kita. Bila kita mempunyai satu kesempatan membiarkan orang lain mengetahui perasaan kita tentang sesuatu, kita sering merasa lega atau bebas dari ketegangan, tujuan ini biasa dilakukan dalam suasana yang mendukung adanya pertukaran pikiran atau pertengkarang sengit atau dalam diskusi keluarga, dimana keterbukaan diri adalah tepat. Kelompok kecil untuk penyaluran ini cenderung memfokuskan kepada masalah personal daripada hubungan interpersonal.

3. Kelompok terapi

Komunikasi kelompok kecil juga bersifat terapi. Biasanya digunakan untuk membantu orang menghilangkan sikap-sikap mereka, atau tingkah laku dalam beberapa aspek kehidupan mereka. Misalnya suatu kelompok terapi mungkin mencangkup orang-orang yang suka minum-minuman keras, obat-obatan atau masalah lainnya. Biasanya kelompok terapi dibimbing oleh tenaga profesional yang terlatih untuk itu dapat melakukan psikoterapi kelompok atau bimbingan dengan baik.

4. Belajar

Alasan belajar orang mengikuti kelompok kecil adalah belajar dari orang lain. Belajar terjadi dalam macam-macam cara dan paling biasa dalam kelas. Asumsi yang mendasari belajar kelompok, adalah ide dari dua kepala, biasanya lebih dari satu kepala.



## **2.4 Tinjauan Tentang Pelatihan**

### **2.4.1 Pengertian Pelatihan**

Dewasa ini banyak pihak yang melaksanakan pelatihan (training). Pelatihan diselenggarakan dan atau dilaksanakan oleh berbagai instansi, perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, perorangan, kelompok, dan komunitas. Berbagai pelatihan telah diselenggarakan mulai dari pelatihan bagi staf atau karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sampai dengan pelatihan bagi para pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja sampai dengan pelatihan bagi para pimpinan untuk peningkatan kemampuan dalam manajemen kelembagaan dan selain itu juga pelatihan sekarang ini sering digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia contohnya yang dilakukan oleh Prana Persada yang mengadakan pengembangan softskill untuk para anak muda.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan sebagai suatu kegiatan yang direncanakan oleh suatu kelompok, lembaga atau institusi untuk memfasilitasi proses belajar seseorang atau kelompok untuk mencapai kompetensi tertentu.

Berikut adalah beberapa definisi pelatihan menurut para ahli yaitu:

Menurut George F. Kneller (1984), menjelaskan bahwa pelatihan mengandung beberapa arti. Pertama, pelatihan adalah suatu proses penyampaian dan kepimilikan keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai. Kedua, pelatihan adalah produk (hasil) dari proses tersebut, yaitu pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dalam pelatihan. Ketiga, pelatihan adalah kegiatan profesional

yang memerlukan pengalaman khusus dan pengakuan (sertifikat). Keempat, pelatihan adalah suatu disiplin akademik, yaitu kegiatan terorganisasi untuk mempelajari proses, produk, dan profesi pelatihan dengan menggunakan kajian sejarah, filsafat dan ilmu pengetahuan tentang manusia, atau kajian keilmuan tentang manusia yang bermasyarakat (the science of social man).

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000:43) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”.

Menurut Veithzal Rivai (2009:211), dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi kedua), bahwa :

"Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori"

#### **2.4.2 Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan pada hakikatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Karena tujuan pelatihan ini adalah perubahan kemampuan adalah merupakan bagian dari perilaku, maka tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (*behavior objectives*). Dasar untuk menyusun tujuan pelatihan adalah hasil dari analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan. Biasanya tujuan pelatihan dibedakan menjadi dua, yakni:

- a. Tujuan umum, yakni rumus tentang kemampuan umum yang akan dicapai oleh pelatihan tersebut. Misalnya pelatihan ini peserta pelatihan mampu melakukan deteksi dini kehamilan beresiko
- b. Tujuan khusus, yakni rincian kemampuan dalam tujuan umum ke dalam kemampuan khusus. Misalnya tujuan umum dalam contoh tersebut ke dalam kemampuan khusus, misalnya: kemampuan mengenal tanda-tanda kehamilan beresiko, kemampuan diagnosis kehamilan beresiko, dan sebagainya. (Notoatmodjo, 2009: 21-22).

Prana Persada sendiri mempunyai tujuan dalam pelatihan internet marketing ini untuk dapat memotivasi para peserta pelatihan khusus kepada generasi muda agar bisa berwirausaha yang memiliki strategi dalam meraih prestasi yang ditargetkannya, tidak hanya hidup sekedarnya tetapi generasi muda mempunyai motivasi dan strategi yang baik untuk bisa menjadi mandiri finansial di usia muda.

#### **2.4.3 Manfaat Pelatihan**

Menurut Tb. Sjafriz Mangkuprawira (2004:136), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Manfaat untuk pelatihan.
  - a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
  - b. Memperbaiki moral pekerja.
  - c. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
  - d. Membantu pengembangan perusahaan.
  - e. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja manajer yang sukses .
2. Manfaat untuk individual.
  - a. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggung jawab.
  - b. Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
  - c. Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pengerjaan.
  - d. Menyediakan infoemasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.

- e. Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.
3. Manfaat untuk personal, hubungan Manusia dan Pelaksaaan Kebijakan.
  - a. Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
  - b. Memperbaiki hubungan lintas personal.
  - c. Memperbaiki moral.
  - d. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
  - e. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Veithzal (2004 : 240), yaitu antara lain :

1. Materi yang Dibutuhkan  
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.
2. Metode yang Digunakan  
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan Instruktur Pelatihan  
Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran  
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
5. Peserta Pelatihan  
Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerjayang akan dilatih.
6. Evakuasi Pelatihan  
Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yangdidapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

## **2.5 Komponen dari Pelatihan**

### **2.5.1 Kredibilitas Pelatihan**

Pelatih sebagai komunikator dalam kegiatan pelatihan ini memiliki peranan dalam memberikan pelatihan sebagaimana yang diungkapkan oleh H.

Malayu S.P. Hasibuan, bahwa trainer memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para peserta yang dikembangkan. (hasibuan, 2005:73).

Indikator sebagai pelatih atau trainer yaitu untuk meningkatkan pembelajaran, maka indikator trainer atau pelatih dapat dilihat di bawah ini:

- a. Pendidikan *trainer* atau instruktur pelatihan
- b. Komunikatif yang dibangun oleh trainer dalam proses pelatihan
- c. Personality atau karakter yang dimiliki oleh seorang trainer
- d. Humanis dalam kegiatan pelatihan (Hasibuan, 2005:71).

#### ❖ Pengajar yang baik

Secanggih apapun kurikulum, metoda dan alat bantu pelatihan atau pembelajaran, namun yang paling penting adalah “*the man behind the gun*”, orang dibalik itu semua, yakni pendidik, pengajar, atau pelatih. Untuk menjadi pengajar atau pelatih yang baik diperlukan antara lain hal-hal sebagai berikut:

##### 1. Persiapan

Di samping persiapan materi yang akan disampaikan, harus mempersiapkan mental. Bahan pengajaran atau pelatihan sebaiknya dipersiapkan dalam bentuk lain yang dapat diperagakan misalnya dengan transparan, *flip-chart*, *slide*, dan sebagainya.

##### 2. Sikap mengajar

Pengajar yang baik, sebaiknya tidak hanya duduk saja, lebih-lebih duduk di meja tetapi lebih banyak berdiri. Sikap berdiri yang baik adalah diantara papan tulis atau layar proyektor dengan bangku terdepan dari peserta. Pandangan luas, dapat menguasai seluruh kelas dan tidak hanya membaca buku atau diktat saja. Bersikap sabar, tidak emosional, suka humor

sehingga kelas tidak mati. Mengenal nama-nama tiap sasaran belajar adalah baik.

### 3. Suara

Hendaknya cukup keras (tetapi tidak terlalu keras), jelas sehingga dapat ditangkap oleh seluruh isi kelas.

### 4. Tulisan

Tulisan di papan tulis, transparan, slide atau flip-chart hendaknya cukup besar sehingga terbaca oleh peserta yang duduk paling belakang. Tulisan kecil dan tidak jelas hanya akan mengacaukan suasana kelas.

### 5. Alat peraga

Alat peraga atau “AVA” sangat menolong dalam penyampaian bahan pengajaran. Karena ada suatu prinsip bahwa makin banyak alat yang digunakan untuk memahami sesuatu, makin memudahkan proses penerimaan pemahaman.

## 2.5.2 Metode Pembelajaran Pelatihan

Dalam proses belajar mengajar atau proses penyampaian materi pendidikan atau pelatihan kepada sasaran pendidikan, disamping kurikulum maka metode dan alat bantu pendidikan turut memegang peranan penting. Sebab bagaimanapun pandainya seorang pendidik dalam usahanya mengubah tingkah laku, tidak terlepas dari metode dan alat bantu pendidikan yang digunakan. (Notoadmojo, 2009:43).

Pada garis besar ada dua jenis metode belajar mengajar yaitu sebagai berikut:

**1. Metode Diadik (*one way method*)**

Metode ini menitikberatkan bahwa pendidik yang aktif, sedangkan pihak sasaran pendidikan tidak diberi kesempatan untuk aktif. Yang termasuk metode diadik antara lain:

a. Metode Ceramah

Penyajian materi belajar secara lisan. Tujuan metode ini adalah pemberian pengetahuan sebanyak mungkin, dalam rangka merangsang pendengarnya.

Keuntungan:

- 1) banyak orang yang dapat mendengarkan atau memperoleh pengetahuan
- 2) dapat diterima oleh orang yang tidak dapat membaca.

Kerugian:

- 1) tidak memberikan kesempatan kepada pesertanya untuk partisipasi.
- 2) Hanya diberikan satu kali saja
- 3) Ide hanya timbul dari satu orang

b. Siaran melalui radio

c. Pemutaran film/slide

d. penyebaran pamflet, booklet, poster, dan sebagainya

**2. Metode Sokratik Sistem Dua Arah (*two way method*)**

Metode ini menjamin adanya komunikasi dua arah antara pendidik dan sasaran pendidikan. Yang aktif bukan pendidik saja, melainkan juga pihak sasaran pendidikan. Termasuk metode ini antara lain :

a. demonstrasi

Penyajian materi pendidik dengan cara memperlihatkan bagaimana melakukan suatu tindakan atau bagaimana memakai suatu prosedur. Sudah barang disertai penerangan-penerangan secara lisan, hal ini dimaksudkan untuk memberikan/mengajar seseorang atau sasaran pendidikan atau pelatihan, bagaimana melakukan suatu tindakan atau memakai suatu produk baru.

b. Diskusi

Pembicaraan mengenai topik dengan tujuan untuk merumuskan kepentingan bersama. Peserta diskusi sebaliknya anantara 6 sampai 20 orang. Metode ini berguna untuk memecahkan/menyelidiki masalah.

c. *Role playing*

Suatu permainan tentang keadaan atau kejadian yang dilakukan oleh anggota yang sedang mengalami proses belajar. Tujuannya untuk mempergakan atau menarik perhatian tentang hubungan sikap-sikap yang dipelajari.

d. Seminar

Suatu studi khusus yang biasanya diikuti oleh lebih dari 30 orang, dan dipimpin oleh seseorang yang ahli di dalam bidang yang dipelajarinya.

- e. **Simposium**  
Suatu rangkaian ceramah yang diberikan oleh 2 atau...orang dengan topik yang berlainan tapi berhubungan erat satu sama lainnya.
- f. **Lokakarya**  
Suatu pertemuan dari orang-orang yang berpengalaman dan bertanggung jawab dan ahli-ahli yang dapat membantu mereka guna membicarakan masalah atau pelajaran mereka yang dirasakan sukar untuk dipecahkan sendiri.
- g. **Latihan lapangan**  
Suatu tinjauan atau kunjungan pada situasi hidup yang sebenarnya, dimana peserta dilatih bekerja dengan supervise. Metode ini berguna untuk memberikan pengalaman kepada mahasiswa untuk mempraktekkan, menguji, dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari sebelumnya.
- h. **Tugas perorangan**  
Pemberi tugas pemecahan masalah secara perorangan
- i. **Studi kasus**  
Penyajian suatu laporan dari suatu kejadian yang telah diteliti dan dianalisis, tetapi masih memerlukan keputusan peserta, serta pemecahannya. Fungsinya adalah untuk menganalisis suatu masalah dan mendemonstrasikan ringkasan suatu kasus secara jelas dan padat.
- j. **Field trip (kunjungan lapangan)**  
Suatu kunjungan lapangan kerja atau kelompok masyarakat untuk memperoleh penjelasan, memperoleh pengalaman serta melakukan observasi langsung. Kemudian peserta mengadakan analisis dan interpretasi terhadap apa yang dilihat dan didengar.
- k. **Sistem modul**  
Bahan pelajaran diberikan dalam banyak instruksi secara teratur berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Bahkan serta instruksi-instruksi ini disusun dalam suatu buku, dan peserta mengerjakan sesuatu berdasarkan petunjuk didalamnya.
- l. **Panel**  
Suatu percakapan anatar 3 sampai 6 orang yang mengemukakan mengenai topik tertentu yang ditugaskan, dan dipimpin oleh seorang moderator. Fungsinya adalah penyajian pendapat-pendapat yang berbeda.
- m. **Brain storming (curah pendapat)**  
Pengumpulan pendapat yang jelas dari 5 sampai 10 orang guna memecahkan suatu masalah. Perannya mengumpulkan pendapat baik dan yang kurang baik dalam rangka pemecahan suatu masalah yang rumit.
- n. **Buzz group**  
Suatu kelompok yang terdiri dari 3 sampai 6 orang untuk mendiskusikan suatu topik yang telah ditentukan atau suatu masalah yang diberikan dengan waktu yang singkat yaitu 5-10 menit.



Manfaatnya adalah memperoleh banyak pendapat dalam waktu yang singkat.

- o. Sosio Drama  
Penentuan kejadian atau masalah yang benar-benar terjadi di masyarakat oleh beberapa anggota peserta. kejadian atau masalah itu disusun sedemikian rupa sehingga merupakan cerita yang menarik.
- p. Proyek  
Pemecahan suatu masalah aktual dituangkan ke dalam suatu proyek. Proyek itu ditangani oleh peserta yang sedang mengalami proses belajar secara berkelompok. Metode ini sangat berguna untuk menguji keterampilan peserta dengan langsung mempraktekannya.
- q. Konferensi  
Suatu pertemuan resmi ahli-ahli dari instansi-intansi dengan tujuan mencoba kesepakatan mengenai hal-hal yang penting dan khusus.
- r. Forum  
Suatu diskusi terbimbing dengan manusia sumber dan mendiskusikan masalah-masalah. Peserta biasanya terdiri dari 25 orang, dimana setiap peserta saling bertanya atau menanyakan kepada manusia sumber yang ada. Manusia sumber akan berbicara menurut kebutuhannya dan kepentingan peserta.
- s. Debat  
Debat ialah sebuah metode ilmiah dimana pembicaraan dari pihak yang pro dan kontra menyampaikan pendapat mereka. Dapat diikuti dengan suatu tangkisan atau tidak. Anggota kelompok dapat juga bertanya kepada peserta debat/pembicara. (Notoatmodjo, 2009:43-50).

### 2.5.3 Materi Pelatihan

Suatu keefektifan komunikasi yang terjadi pada kegiatan pelatihan tidak terlepas dari kurikulum yang disampaikan oleh tenaga atau instruktur. Menurut Notoatmodjo menyatakan bahwa:

Kurikulum adalah rencana materi yang hendak disampaikan dalam satuan waktu yang telah ditetapkan untuk suatu latihan, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kembali pada proses latihan orang dewasa yang didasarkan pada mengangkat pengalaman yang telah dimiliki dan menjadikan peserta sebagai subyek yang aktif, maka penyusunan kurikulum harus selalu berorientasi pada peran-peran para peserta pelatihan itu sendiri serta harapan-harapan yang disampaikan para peserta dapat diwadahi dan dipenuhi pada proses pelatihannya pada tahap pelatihan berikutnya. (Notoatmodjo, 2009:32)

Dalam komunikasi, materi-materi di dalam kurikulum pelatihan tersebut dapat disebut pesan. Namun, bukan wadah materi pelatihan itu sendiri yang dinamakan pesan. Hal ini berdasarkan dari pernyataan Pawit yang menyatakan bahwa :

Pesan adalah informasi yang ditransmisikan atau diteruskan oleh komponen lain dalam bentuk ide, ajaran, fakta, makna, nilai, ataupun data. Jadi, informasi yang terkadang dalam setiap mata pelajaran itulah yang namanya pesan. Dalam hal ini tentunya pesan belajar, pesan yang dirancang khusus untuk tujuan belajar dan untuk mempermudah terjadinya proses belajar. (Pawit, 2010:20)

Instruktur harus menyampaikan pesan-pesan dalam materi pelatihan dengan komunikasi yang baik dan benar. Pesan dimaksudkan untuk mempengaruhi orang lain. Agar pesan disampaikan mudah dimengerti dan dapat mendorong perilaku komunikan. Harus ditunjang dengan kejelasan pesan dan kelengkapan pesan. Menurut Brigley, “pesan yang diorganisasikan dengan baik akan lebih mudah dimengerti daripada pesan yang tidak tersusun dengan baik” (Rakhmat, 2009:259)

Menurut Rakhmat,

Variabel pesan terdiri dari struktur pesan, gaya pesan, dan appeals pesan. Struktur pesan ditunjukkan dengan pola penyimpanan (tersirat atau tersurat), pola urutan argumentasi (mana yang lebih dulu argumentasi yang disenangi atau yang tidak disenangi), pola objektivitas (satu sisi atau dua sisi). Gaya pesan menunjukkan variasi linguistik dalam penyampaian pesan (pengulangan, kemudahan dimengertian, pembedaharaan kata). Appeals pesan mengacu pada motif-motif psikologis yang dikandung pesan (rasional-emosional, *fear appels*, *reward appelas*) (Rakhmat, 2009:63).

Wilbur Scharm (1995) menagajukan syarat-syarat untuk berhasilnya pesan sebagai berikut:

1. Pesan harus direncanakan dan disampaikan sedemikian rupa, sehingga pesan itu dapat menarik perhatian sasaran yang dituju.
2. Pesan harus menggunakan tanda-tanda yang didasarkan pada pengalaman antara sumber dan sasaran, sehingga dua pengertian itu bertemu.
3. Pesan harus membangkitka kebutuhan pribadi daripada sasaran yang menyarankan cara-cara untuk mencapai kebutuhan tersebut.
4. Pesan harus menyerankan suatu jalan untuk memperoleh kebutuhan yang layak bagi situasi kelompok di mana kesadaran pada saat digerakan untuk memberikan jawaban yang dikehendaki. (Fajar, 2009:194).

#### 2.5.4 Media Pelatihan (Alat Bantu)

Media atau alat bantu pelatihan adalah alat yang digunakan oleh pendidik dalam menyampaikan bahan pendidikan atau pengajaran, karena berfungsi membantu dan memperagakan sesuatu dalam proses pendidikan/pengajaran. Dengan perkataan lain alat bantu ini dimaksudkan sebagai stimulus atau rangsangan indra sebanyak mungkin, sehingga mempermudah persepsi, penerimaan dan pemahaman. Alat bantu adalah salah satu prinsip proses pendidikan dan pelatihan. (Notoatmodjo, 2009:52)

Manfaat media dalam pelatihan sebagai berikut :

- a. Menimbulkan minat sasaran pendidikan
- b. Mencapai sasaran yang lebih banyak.
- c. Membantu mengatasi hambatan bahasa
- d. Merangsang sasaran pendidikan untuk melaksanakan pesan-pesan
- e. Membantu sasaran pendidikan untuk belajar lebih banyak dan cepat.
- f. Merangsang sasaran pendidikan untuk meneruskan pesan-pesan yang diterima kepada orang-orang lain.
- g. Mempermudah penyampaian bahan pendidikan/informasi oleh para pendidik/pelaku pendidikan (Notoatmodjo, 2009:53-54)

Media pelatihan yang digunakan oleh seorang instruktur atau trainer, menurut Rachmawati (2008:114-115) adalah sebagai berikut:

1. *White Board* atau Papan Tulis  
Media ini sangat tepat digunakan untuk menampung kata-kata maupun gagasan yang muncul seketika dan bila sudah tidak diperlukan, maka dapat dihapus kembali. Media ini tidak efektif digunakan untuk pelatihan yang pesertanya lebih dari 30 orang.
2. *Flipchart*  
*Flipchart* adalah kertas lebar yang dijepitkan agar tergantung pada kuda-kuda, lembaran kertas yang sudah terisi penuh dibalik, lalu lembaran kosong selanjutnya atau diagram yang telah dipersiapkan sebelumnya siap untuk digunakan. Lembaran-lembaran kertas itu sudah dapat dibuka dan dirujuk kembali jika umpan balik dan interaksi diperlukan. Media ini dapat digunakan secara efektif untuk pelatihan dengan jumlah peserta maksimal 20 orang.
3. *Overhead Projector (OHP)*  
OHP merupakan alat bantu yang sangat bermanfaat dan serbaguna. Fol atau biasa yang disebut transparansi dapat dipersiapkan sebelumnya atau dituliskan selama persentasi. Foil yang sudah disiapkan mudah dibawa dan disimpan untuk digunakan kembali lain waktu. Karena gambar yang diproyeksikan dapat disesuaikan ukurannya maka OHP dapat digunakan untuk pelatihan yang jumlahnya banyak.
4. *Infocus dan LCD (Liquid Crystal Display)*  
Infokus dan LCD merupakan alat bantu multimedia yang dapat menampilkan gambar, suara dan gerakan. Ukurannya yang dihasilkan dapat diatur sedemikian rupa sesuai dengan jumlah peserta pelatihan. Penggunaannya dapat dikombinasikan dengan penggunaan komputer, notebok, dan videotape dan film.
5. *Handout*  
Handout adalah selebaran yang dibagikan kepada hadirin yang berisi ringkasan butir-butir utama persentasi untuk membantu pemahaman maupun ingatan peserta pelatihan akan materi pelatihan. Handout dapat dibagikan sebelum atau sesudah pelatihan, tergantung pada tujuan yang ingin dicapai melalui selebaran itu. Handout dapat digunakan untuk pelatihan dengan jumlah yang tidak terbatas.
6. Model atau contoh  
Model atau contoh benda-benda yang tidak dapat ditampilkan, seperti mesin-mesin, dan bangunan, dapat menjadi alat bantu yang efektif untuk pelatihan dengan jumlah peserta sedikit. Sebaiknya tidak lebih dari 40 orang. Digunakan untuk menggambarkan pengertian-pengertian abstrak dan memperlihatkan akibat teori yang dalam kehidupan sehari-hari jarang digunakan.

### 2.5.5 Fasilitas Pelatihan

Fasilitas dalam pelatihan merupakan segala sesuatu (alat atau barang) yang memfasilitasi (memberikan kemudahan) dalam menyelenggarakan kegiatan pelatihan. Menurut Notoatmodjo (2003:32) yang mencangkup fasilitas pelatihan adalah:

- a. Ruang belajar  
Ruang belajar terbagi menjadi ruang kelas/belajar besar (memuat 300) orang, ruang kelas sedang memuat sekitar 30 orang, dan ruang kelas kecil memuat sekitar 15 orang. Disamping itu tersedia ruang serba guna, yang memuat sekitar 600 orang.
- b. Isolasi  
Tempat diklat sebaiknya tidak berada/bersama-sama dengan tempat bekerja peserta. kampus diklat merupakan tempat peserta memperdalam wawasan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap. Oleh karena itu seseorang yang dipilih dan ditetapkan sebagai peserta sebaiknya dibebaskan dari segala tugas-tugas pekerjaannya.
- c. Penerangan  
Harus memenuhi persyaratan bagi proses belajar mengajar, tidak menimbulkan rasa kurang nyaman, atau menghalangi pandangan ke depan (bebas pandang) atau menimbulkan kerusakan mata peserta. Cahaya matahari bisa masuk sehingga suasana kelas menjadi lebih terang. Khusus pemutaran film, video diruang tersendiri sesuai kebutuhan.
- d. Ventilasi  
Ventilasi pada setiap ruang belajar sangat penting. Hal ini mencegah terjadinya suasana pengab, karena udara yang bersih tidak/terhalang masuk ke ruang belajar. Juga menghindarkan meningkatnya temperatur yang akan mengganggu/jalannya proses belajar-mengajar.
- e. Pengaturan Ruang Kelas  
Sesuai dengan jenis atau metode yang dipergunakan oleh setiap instuktur maka ruang atau pengaturan kelas dapat diatur sesuai dengan kebutuhan. Dengan prinsip fleksibilitas, kursi dan meja yang ada di ruang kelas, harus dapat diubah/dipindah-pindah.

Maka dari itu dalam suatu kegiatan pelatihan memiliki kelima hal tersebut, menunjang kenyamanan dan kemudahan para peserta yang mengikuti pelatihan. Seperti pengaturan ruang kelas harus menyesuaikan sebanyak peserta pelatihan yang mengikutinya, terutama isolasi, penerangan dan ventilasi yang sangat

diutamakan untuk kegiatan dalam melakukan pelatihan agar kenyamanan dan kelancaran bagi para peserta pelatihan itu tersebut. Kemudian pengaturan ruang kelas yang baik dapat menyesuaikan dengan kebutuhan apa yang akan dilakukan dalam kegiatan pelatihan.

## 2.6 Tinjauan Tentang Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya pengerak” yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas. Dalam suatu motif umumnya terdapat dua unsur pokok, yaitu unsur dorongan atau kebutuhan dan unsur tujuan yang saling berinteraksi di dalam tubuh manusia.

Motivasi menurut kartono (1985:,157) berasal dari kata latin *motivus*, artinya dorongan seseorang untuk berbuat. Terry (1977:390) mengatakan “*motivation is the desire within an individual that stimulates him or her to action*” (motivasi adalah keinginan di dalam individu yang mendorong ia untuk bertindak). Koontz (1980:634) mengatakan bahwa “*motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*” (motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau mencapai suatu tujuan).

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi mempersilahkan seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab ia sendiri memang ingin melakukannya. (wibowo, 2013:379).

Siagian (1995: 138-139) mengemukakan bahwa dalam motivasi itu terdapat tiga komponen utama, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan, yang selanjutnya menjelaskan bahwa:

Kebutuhan timbul dari diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Dengan kata lain, apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogyanya dimiliki. Dorongan berarti berorientasi pada tindakan tertentu yang secara terarah. Dengan demikian, dorongan berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan seseorang. Sedangkan tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang, baik yang bersifat fisiologis maupun yang psikologis” (Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP-UPI. 2007:56).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang, yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik, akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang itu yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau ekstrinsik. Faktor-faktor motivasi itu, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal dapat positif, akan tetapi dapat pula negatif. Krech dan Crutchfield (1996:126) mengatakan bahwa:

Dalam motivasi itu ada dua kekuatan pendorong dalam diri individu, yaitu positif dan negatif. Kekuatan positif, biasanya dalam diri individu itu mempunyai keinginan, hasrat, atau kebutuhan. Sebaliknya, kekuatan negatif, dalam diri individu merasa khawatir, menolak, atau tidak suka. Kekuatan positif mendorong individu atau seseorang ke arah tujuan yang ingin dicapai, sedangkan kekuatan negatif mendorong individu menjauhi tujuan yang ingin dicapai”. (Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP-UPI. 2007:56-57)

Amir Daim Indrakusuma (1971) ia menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan atau tenaga yang dapat memberikan dorongan pada kegiatan yang dikendaki dengan asas dan tujuan yang dimaksudkan. Wahgo Sumijo (1984)

menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berprestasi dalam mencapai tujuan.

Secara umum motivasi ada 2 macam yang di kenal, yaitu:

- A. Motivasi instrinsik (datang dari dalam diri individu) dan
- B. Motivasi ekstrinsik (datang dari lingkungan)

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu, yaitu semacam dorongan yang bersumber dari dalam diri, tanpa harus menunggu rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau rangsangan yang bersifat konstan dan biasanya tidak mudah dipengaruhi oleh lingkungan luar. Motivasi intrinsik ini memang dapat dibangun dari motivasi ekstrinsik, maksudnya lingkungan tempat seseorang berada dengan berbagai kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang, dirangsang, diawasi dan kemudian diarahkan. Penghargaan (reward) dan hukuman (punish) dapat menjadikan motivasi ekstrinsik menjadi motivasi intrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar. Rangsangan tersebut bisa dimanifestasikan bermacam-macam sesuai dengan karakter, pendidikan, latar belakang orang yang bersangkutan. Kelemahan dari motivasi ini adalah harus senantiasa didukung oleh lingkungan, fasilitas, orang yang mengawasi, sebab kesadaran dari dalam diri individu itu belum tumbuh.

Ada beberapa cara yang dapat diterapkan untuk memotivasi seseorang, yaitu:



- a. Memotivasi dengan kekerasan (*motivating by force*), yaitu cara memotivasi dengan menggunakan ancaman hukuman atau kekerasan agar yang termotivasi dapat dilakukan apa yang harus dilakukan.
- b. Memotivasi dengan bujukan (*motivating by enticemen*), yaitu cara memotivasi dengan bujukan atau memberi hadiah agar melakukan sesuatu sesuai harapan yang memberikan motivasi
- c. Memotivasi dengan identifikasi (*motivating by identification or ego-involvement*), yaitu cara memotivasi dengan menanamkan kesadaran sehingga individu berbuat sesuatu karena adanya keinginan yang timbul dari dalam mencapai sesuatu

## 2.7 Kewirausahaan

Menurut Rambat Lupiyoadi (2007), mengatakan bahwa wirausaha adalah orang kreatif dan inovatif serta mampu mewujudkannya untuk peningkatan kesejahteraan diri, masyarakat dan lingkungannya. Seorang wirausaha tidak pernah lupa memikirkan kesejahteraan masyarakat sehingga mereka selalu berfikir kritis untuk selalu mencari inovasi dalam penciptaan produk untuk masyarakat.

Menurut Arman Hakim Nasution dkk (2007: 3), *entrepreneur* adalah seseorang yang berani memulai, menjalankan dan mengembangkan usaha dengan memanfaatkan segala kemampuan. Seorang wirausaha senantiasa berfikir ke depan untuk mencapai kesuksesan, mereka juga tidak pernah berhenti menambah keterampilan yang mereka miliki.

Fungsi Motivasi Berwirausaha Setiap wirausaha memiliki motivasi meskipun dalam bentuk yang berbeda. Motivasi diartikan sebagai sumber penggerak bagi wirausaha untuk melakukan tindakan agar tujuan dan harapan dapat tercapai. Sardiman dalam Rusdiana (2014: 71), mengemukakan motivasi mempunyai tiga fungsi dalam kehidupan manusia, yaitu:

- a) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan oleh wirausaha
- b) Sebagai penentu arah perbuatan. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan.
- c) Menyeleksi perbuatan yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Wasty Soemanto (1999: 43), ciri-ciri manusia wirausaha adalah:

- a. Memiliki moral tinggi  
Manusia bermoral tinggi adalah yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki kemerdekaan batin sehingga tidak mengalami banyak gangguan, kekhawatiran serta tekanan-tekanan dalam jiwanya, memiliki rasa kasih sayang terhadap sesama manusia, sangat loyal terhadap hukum yang ada dan mempunyai sifat adil serta tidak memihak pihak manapun.
- b. Memiliki sikap mental wirausaha  
Seseorang yang memiliki sikap mental wirausaha tinggi mempunyai kemauan keras dan pantang menyerah, berkeyakinan kuat, jujur, bertanggung jawab, ketahanan fisik dan mental.
- c. Memiliki kepekaan terhadap lingkungan  
Wirausaha harus mampu mengenal lingkungannya dengan cara: (1) pengenalan terhadap arti, ciri-ciri, serta manfaat lingkungan (2) rasa syukur atas segala yang diperoleh dan dimiliki (3) keinginan yang besar untuk menggali dan mendayagunakan sumber-sumber ekonomi lingkungan setempat (4) kepandaian untuk menghargai dan memanfaatkan waktu secara efektif.
- d. Memiliki keterampilan berwirausaha  
Untuk menjadi manusia wirausaha yang tangguh diperlukan beberapa keterampilan, yaitu: (1) keterampilan berfikir kreatif, (2) keterampilan mengambil resiko, (3) keterampilan dalam kepemimpinan (4) keterampilan manajerial, (5) keterampilan bergaul.

Berwirausaha Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan wirausaha dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin besar motivasi maka semakin

besar kesuksesan yang dicapai. Faktor-faktor pendorong disebut juga faktor penyebab kepuasan. Adanya kepuasan akan menambah semangat untuk melaksanakan aktivitas (Herzberg dalam Rusdiana 2014: 71).

Menurut Hoy dan Cecil dalam Rusdiana (2014: 71), motivasi utama manusia untuk melakukan kegiatan adalah harapan. Tiga faktor yang menentukan motivasi, yaitu:

- a) Harapan, yaitu keinginan bahwa suatu usaha yang dilakukan pasti akan berhasil.
- b) Valensi, yaitu tingkat ikatan, keikutsertaan batiniah seseorang terhadap suatu aktivitas.
- c) Peralatan/kebutuhan, yaitu pendukung, alat, kemampuan yang dimiliki seseorang guna mencapai tujuan

## 2.8 Internet Marketing

Internet marketing (pemasaran internet) juga disebut sebagai pemasaran-i, *web marketing*, *online marketing*, *online marketing*, atau *e-marketing* atau *e-commerce* adalah pemasaran dari produk atau jasa melalui internet (Hermawan, 2012:206). Terdapat dua poin utama manfaat internet marketing yang dijelaskan oleh Hermawan (2012:2014) yakni:

1. Biaya yang relatif murah  
Internet marketing relatif lebih murah jika dihitung berdasarkan rasio biaya terhadap jangkauan target pemirsa. Perusahaan dapat menjangkau khalayak yang luas jika dibandingkan dengan sarana periklanan tradisional. Sifat medianya memungkinkan konsumen memeriksa dan membandingkan produk dengan nyaman
2. Muatan Informasi yang besar  
Manfaat lain yang terkait dengan internet adalah tersedianya sejumlah besar informasi. Dibandingkan dengan media tradisional seperti cetak, radio dan TV, internet marketing hanya menggunakan biaya relatif rendah dengan media lain. Perusahaan yang menggunakan internet marketing juga dapat menyimpan data secara akurat dan menyimpan transaksi keuangannya. Secara keseluruhan, internet marketing membantu perluasan bisnis dari pasar local menuju pasar internasional dengan lebih cepat.

Selain itu manfaat lainnya adalah keterukuran, fleksibel dan keterjangkauan.

## 2.9 Teori Pertukaran Sosial Sebagai Pendekatan Pelatihan

Pelatihan internet marketing Prana Persada termasuk ke dalam komunikasi kelompok kecil, sejumlah teori tentang tingkah laku kelompok kecil telah dikembangkan, dan banyak di antaranya menunjang usaha-usaha memahami gejala kelompok kecil. Salah satunya adalah ‘Teori Pertukaran Sosial’ dari Thibault dan Kelley, yang penulis gunakan sebagai landasan dalam penelitian ini yaitu:

Model ini setiap individu secara sukarela memasuki dan tinggal dalam hubungan sosial hanya selama hubungan tersebut cukup memuaskan ditinjau dari segi ganjaran dan biaya. (Rakhmat.2005: 121). Model Thibaut dan Kelley yang dibuat asumsi oleh Homans dalam teorinya, apabila imbalan tidak cukup, atau bila pengeluaran melebihi imbalan, interaksi akan terhenti atau individu-individu yang terlibat di dalamnya akan merubah tingkah laku mereka dengan tujuan mencapai apa yang mereka cari. Di antara hal-hal lain, imbalan dan pengeluaran menentukan siapa berinteraksi dengan siapa dan tentang apa sehingga terjadi interaksi. (Goldberg and Larson, 2011:54).

Pelatihan dalam penelitian ini tentunya memerlukan pelatih atau instruktur dengan individu peserta pelatihan, maka dari komunikasi yang dilakukan adalah komunikasi kelompok, dimana komunikasi kelompok yang dilakukan dalam pelatihan merupakan komunikasi kelompok kecil.

Dengan demikian pelatihan internet marketing bertujuan untuk dapat memotivasi peserta agar bisa mandiri di usia muda. Sedangkan peserta pelatihan disini mendapatkan pengetahuan dan pembelajaran dalam hal berwirausaha. Kegiatan pelatihan ini sebagai pemecah masalah, karena dalam pelatihan bisa

melibatkan dua atau lebih individu yang saling berkomunikasi secara lisan dalam kelompok tatap muka, sehingga akan terjadi tanya jawab antara instruktur pelatih internet marketing Prana Persada sebagai komunikator dengan peserta pelatihan sebagai komunikannya.

Dalam teori pertukaran sosial terdapat empat konsep, yaitu:

1. Ganjaran ialah setiap akibat yang dinilai positif yang diperbolehkan seseorang dari suatu hubungan. Ganjaran berupa uang, penerimaan sosial, atau dukungan terhadap nilai yang dipegangnya. Nilai suatu ganjaran berbedanya antara seseorang dengan yang lain, dan berlainan antara waktu yang satu dengan waktu yang lain, dan berlainan antara waktu yang satu dengan waktu yang lain.
2. Biaya adalah akibat yang dinilai negatif yang terjadi dalam suatu hubungan. Biaya itu dapat berupa waktu, usaha, konflik, kecemasan, dan keruntuhan harga diri dan kondisi-kondisi lain yang dapat menghabiskan sumber kekayaan individu atau dapat menimbulkan efek-efek yang tidak menyenangkan.
3. Hasil atau laba adalah ganjaran dikurangi biaya. Bila seorang individu merasa, dalam suatu hubungan interpersonal, bahwa ia tidak memperoleh laba sama sekali, ia akan mencari hubungan lain yang mendatangkan laba.
4. Tingkat perbandingan menunjukkan ukuran baku (standar) yang dipakai sebagai kriteria dalam menilai hubungan individu pada waktu sekarang. (Rakhmat, 2005:121)