



JURNAL MUDABBIR Vol. 1 No. 2. 2021

MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Email : journalmudabbir@gmail.com

LEARNING BY DOING, TRAINING AND LIFE SKILLS

Maya kartika¹, Nadiah khoiri², Nurul Afifah Sibuea³, Dan M.Fahrur rozi⁴

^{1,2,3,4} UIN Sumatera Utara Medan

Email: ¹ Mayakartika411@gmail.com, ² NadiahKhoiri@gmail.com,

³ Nurulsibuea12@gmail.com, ⁴ M.fahrurrozi2020@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Learning By Doing, Training And Life Skill yang ada di Indonesia dan lingkungan sekitar kita. Dalam menumbuhkan motivasi belajar peserta didik ada salah satu strategi yang cocok dan perlu diterapkan yaitu learning by doing. Dengan menggunakan metode learning by doing ini peserta didik dituntut untuk belajar sambil melakukan yaitu terjun langsung dalam proses pembelajaran atau mengarahkan peserta didik. Hal ini akan membuat peserta didik mengedepankan ranah kognitif saja, tetapi juga ranah afektif dan psikomotor. Learning by doing merupakan belajar yang dilakukan secara langsung (belajar dengan melakukan), sehingga materi yang disampaikan oleh guru agar lebih melekat apada diri peserta didik. Ada beberapa bentuk pembelajaran dalam konteks learning by doing diantaranya adalah sebagai berikut : (1) Menumbuhkan motivasi belajar anak (2) Mengajak peserta didik beraktivitas (3) Mengajar dengan memperhatikan perbedaan individual (4) Mengajar dengan umpan balik (5) Mengajar dengan pengalihan. Dengan adanya strategi pembelajaran learning by doing ini dapat membuat peserta didik lebih termotivasi untuk belajar, disebabkan strategi ini dituntut agar peserta didik langsung yang melakukan proses pembelajaran sehingga lebih lebih cepat memahami yang apa yang sedang atau yang telah dipelajarinya.

Kata Kunci: *Learning By Doing, Training And Life Skill*

PENDAHULUAN

Konsep learning by doing yang diterapkan oleh lembaga Training Indonesia merupakan pendekatan pembelajaran learner oriented, dengan pengaplikasian penggunaan model experiential learning. Dalam experiential learning, langkah menantang bagi instruktur adalah memikirkan atau merancang aktifitas pengalaman belajar seperti apa yang harus terjadi pada diri peserta pelatihan. Aktifitas pembelajaran harus berfokus pada peserta belajar (student-centered learning). Dengan demikian, apa yang harus dilakukan, apa yang harus peserta lakukan, apa yang harus dikatakan atau disampaikan harus secara detail dirancang dengan baik. Begitu pula dengan media dan alat bantu pembelajaran lain yang yang dibutuhkan juga harus benar-benar telah tersedia dan siap untuk digunakan.

Menurut Mahfudin (2010), model pembelajaran experiential learning merupakan model pembelajaran yang diharapkan dapat menciptakan proses belajar yang lebih bermakna, dimana murid mengalami apa yang mereka pelajari. Melalui model ini, peserta pelatihan tidak hanya belajar tentang konsep materi belaka, karena peserta pelatihan dilibatkan secara langsung dalam proses pembelajaran untuk dijadikan suatu pengalaman. Penerapan pendekatan pembelajaran "learning by doing" ini diharapkan akan mampu meningkatkan proses penyelenggaraan pelatihan public speaking di lembaga Training Indonesia, sehingga akan ada perbaikan terus-menerus dalam produk dan layanan, serta berkontribusi positif terhadap penarikan minat calon peserta pelatihan public speaking. Dengan demikian, inilah yang mendasari peneliti mengajukan penelitian penerapan pendekatan pembelajaran "learning by doing" pada pelatihan public speaking di lembaga Training Indonesia.

METODE PENELITIAN

Peneliti akan memberikan solusi yang lebih efektif dan efisien untuk instruktur pelatihan public speaking dan manajemen Training Indonesia sebagai pengelola, dengan penerapan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan konsep learning by doing disalah satu model pembelajaran yang didalamnya mengandung pendekatan experiential learning adalah "learning by doing". Pada pembahasan ini akan menjelaskan konsep learning by doing di lembaga Training Indonesia dan pengintegrasian konsep experiential learning dalam model learning by doing. Learning by doing untuk setiap peserta pelatihan yang mempunyai karakter berbeda.

Kajian konsep Learning by doing adalah salah satu model pembelajaran yang didalamnya mengandung pendekatan Ekperiential Learning. Pada pembahasan kali ini akan menjelaskan konsep learning by doing di lembaga Training Indonesia dan pengintegrasian konsep experiential learning dalam model learning by doing.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Learning By Doing

Learning by doing mengacu pada teori pendidikan yang diuraikan oleh filsuf Amerika John Dewey. Ini adalah pendekatan pembelajaran langsung, yang berarti siswa harus berinteraksi dengan lingkungan mereka untuk beradaptasi dan belajar. learning by doing artinya proses belajar yang menitikberatkan pada usaha belajar sambil beraktivitas

Istilah Learning berasal dari bahasa Inggris yaitu "Learn" yang berarti belajar, Belajar merupakan proses penting bagi perubahan perilaku manusia dan mencakup segala sesuatu yang dipikirkan dan dikerjakan, Belajar juga memegang peranan penting di dalam perkembangan, kebiasaan, sikap, keyakinan, tujuan, kepribadian, dan bahkan persepsi manusia. Belajar menurut Whittaker dalam Darsono, 2000:4 "Learning may be defined as the process by which behavior originates or is altered through training or experience" belajar dapat didefinisikan sebagai proses menimbulkan atau merubah perilaku melalui latihan atau pengalaman.

Menurut Wingkel dalam Darsono, 2000:4 belajar adalah suatu aktivitas mental dalam interaksi aktif dengan lingkungan, yang menghasilkan perubahan dalam pengetahuan pemahaman, keterampilan dan nilai sikap. Pendekatan learning by doing merupakan pendekatan pengajaran yang membuat peserta pelatihan dapat lebih faham dan bukan hanya sekedar tahu hafal, yaitu dengan cara peserta pelatihan diajak untuk melakukan, melihat, mendengar, merasakan secara langsung objek yang sedang dipelajari dengan kata lain mempraktekan. Sedangkan Purwanto 2002:84 menyatakan bahwa Konsep dasar pendekatan learning by doing adalah belajar berhubungan dengan perubahan tingkah laku seseorang terhadap situasi tertentu yang disebabkan oleh pengalaman berulang ulang dalam situasi tersebut, dimana perubahan tingkah laku itu tidak dapat dijelaskan atau dasar kecenderungan respon pembawaan, kematangan atau keadaan-keadaan sesaat seseorang.

Pendekatan learning by doing yang dikembangkan Dewey tersebut menyatakan bahwa "Men have to do something, to the this when they wish the find out something, they have to other conditions " Rostitawati, 2014. Dan lebih 4 lanjut, Pandangan ini diperkuat oleh Hamalik 2002:175 menyatakan, bahwa belajar yang efektif jika kegiatan belajar itu diarahkan pada upaya bagi individu untuk dapat bekerja, melakukan tugas-tugas pekerjaan dalam bidang pembuat baju. Pembelajaran dengan cara learning by doing direncanakan dengan mengatur waktu dan tempat secara khusus untuk tiap kompetensi.

Pendekatan learning by doing dipelopori oleh Dewey dan pertama kali diterapkan berupa "sekolah kerja" yang di uji cobakan di AS pada tahun 1859, yaitu suatu pandangan pendidikan pragmatis berdasarkan dua alasan penting, pertama merupakan suatu takdir Tuhan bahwa anak adalah makhluk aktif dan yang kedua melalui bekerja anak disiapkan untuk kehidupan pada masa depan Mappiare, 2006:194. Sesuai dengan pendekatan yang diterapkan oleh Dewey, lembaga kursus floren yang

bergerak dibidang pelatihan tata busana ini juga menerapkan pendekatan learning by doing dalam proses pembelajaran di lembaga tersebut. Harapannya dengan adanya lembaga pelatihan yang diterapkan dengan menggunakan pendekatan learning by doing dapat menjadikan para peserta pelatihan bisa menghasilkan karya berupa busana yang baik sesuai model masa kini sebagai tuntutan dan peluang bagi peserta pelatihan supaya siap kerja dan siap menghadapi dunia kerja dilapangan, dan dengan pendekatan ini harapannya para peserta pelatihan memiliki rasa keingintahuan yang tinggi akan hal-hal yang belum diketahuinya hal tersebut akan mendorong keterlibatannya secara aktif dalam suatu proses belajar.

Pelatihan dengan pendekatan learning by doing akan dapat menumbuhkan kemampuan para peserta pelatihan dan juga menggali potensi peserta dan pelatih untuk sama-sama berkembang dalam segi pengetahuan, keterampilan serta pengalaman maka dari itulah peran serta peserta pelatih dalam konteks belajar aktif menjadi sangat penting. Hal tersebut diperkuat oleh Kamil 2012:72 Mengungkapkan bahwa Learning by doing adalah suatu proses pendekatan pembelajaran yang diterapkan dalam pelatihan yang mengandung unsur "belajar sambil bekerja" dimana peserta pelatihan akan membiasakan diri untuk mengikuti proses pe latihan yang sudah biasa dilakukan oleh sumber belajar, fasilitator, warga belajar, bukan hanya melihat atau mendengar teori, akan tetapi harus melakukan secara langsung apa yang dilihat dan difahami. Melalui pembelajaran seperti ini secara tidak sadar peserta pelatihan selain memperoleh ketrampilan, juga akan mengalami perubahan dalam pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dalam menghadapi pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa learning by doing adalah suatu pendekatan pembelajaran yang menekankan kepada peserta pelatihan untuk terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, agar dapat menumbuhkan kemampuan belajar aktif pada diri peserta pelatihan dan menggali potensi peserta pelatihan untuk sama-sama berkembang dalam segi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap. Menurut Dirjen Diklusepora, 1990: 5 mengacu pada tujuan learning by doing dalam arti proses memiliki indikator sebagai berikut:

1. Pendekatan learning by doing diterapkan secara langsung dengan cara peserta pelatihan melihat dan mencoba menggunakan alat yang diperlukan sehingga tahu, bisa dan terbiasa bagaimana mempergunakannya. Seperti halnya dengan pendekatan learning by doing yang ada di lembaga pelatihan biasanya dituntut untuk aktif dan terlibat langsung dalam kegiatan pelatihan, hal tersebut dilakukan dengan cara masing-masing peserta pelatihan dihadapkan dengan mesin jahit dan dituntut untuk dapat mempraktekan apa yang telah dipelajari.
2. Pendekatan learning by doing menuntut para peserta pelatihan untuk dapat bekerja dan belajar, belajar-bekerja sesuai dengan urutan pekerjaan yang dikerjakan peserta pelatihan. Para peserta pelatihan biasanya secara langsung menerapkan hasil belajarnya secara mandiri dengan membuka jasa sesuai ketrampilan yang dimiliki

maupun bekerja sambil mempelajari keterampilan tersebut dengan ikut serta dalam jasayang dibuka orang lain.

3. Pendekatan learning by doing mengharuskan peserta pelatihan untuk dapat mempraktekan apa yang telah diperolehnya dengan baik dan tidak menuntut banyak teori melainkan langsung praktek. Dilihat dari sudut pandang lain. Seorang peserta pelatihan tidak perlu mengetahui banyak teori. melainkan peserta pelatihan faham apa yang dipelajari dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Peserta pelatihan bukan hanya memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemahiran, dan sikap mental saja, melainkan dapat terampil melaksanakan pekerjaan.

Selain itu Menurut Mcashan dalam Kamil, 2012:78 pendekatan learning by doing memiliki beberapa indikator penting diantaranya adalah:

- a. Belajar model secara mandiri. Dalam pendekatan pembelajaran learning by doing pada lembaga pendidikan tata busana selalu menggunakan modul sebagai sistem penyampaian pengajaran. Sebuah modul adalah pernyataan satuan pelajaran dengan tujuan- tujuan, pre tes, aktivitas belajar yang memungkinkan warga belajar untuk memperoleh kemampuan dan ketrampilan dalam menerapkan materi-materi yang telah dicoba dan dipelajari. Disamping itu pula modul merupakan alat evaluasi terhadap ketrampilan yang diperolehnya. Dalam menerapkan ketrampilan kerjanya peserta pelatihan selalu mengacu pada modul tersebut.
- b. Pusat sumber belajar. Pada pendekatan pembelajaran learning by doing sumber belajar telah menjadi bagian yang penting dan populer dari operasi program. Sumber belajar pada dasarnya bukan hanya sebuah tempat dengan bahan-bahan tertulis, media dan sumber pembelajaran, namun dalam pendekatan pembelajaran learning by doing sumber belajarnya adalah orang-orang terampil atau tutor.
- c. Sumber belajar, fasilitator, tutor. Sumber belajar bertugas membimbing, sumber belajar ini bekerja secara tim dalam melaksanakan programnya hal ini memungkinkan untuk menjalankan suatu pendekatan pelatihan terpadu dengan lebih sedikit kemubaziran atau kesenjangan.
- d. Pengalaman lapang. learning by doing profesional secara khas memiliki suatu penekanan yang kuat terhadap pengalaman yang berorientasi pada kerja. Hal ini berlaku terutama pada peserta pelatihan yang sedikit banyak sudah memiliki ketrampilan dan untuk dikembangkan lebih lanjut di masa yang akan datang.
- e. Strategi personalisasi. Mengacu pada Karakteristik Pendekatan pembelajaran learning by doing, strategi ini sangat penting terutama untuk meningkatkan kemampuan kognitif peserta pelatihan secara individual. Hal ini dikarenakan kemampuan dan ketrampilan peserta pelatihan akan tercapai dengan baik salah satunya melalui konsep ini. Personalisasi berarti individualisasi pembelajaran yang mencakup respon-respon terhadap perasaan pribadi dan kebutuhan pertumbuhan psikososial peserta pelatihan. Masing-masing indikator diatas dapat diperhatikan dalam penerapan pendekatan learning by doing. Namun hal tersebut

harus disesuaikan dengan kondisi yang ada di lembaga atau tempat pelatihan. Karena pembelajaran dengan pendekatan learning by doing ini cenderung lebih menekankan praktek dari pada teori.

Dari paparan secara teoritik di atas dapat disimpulkan bahwa pendekatan learning by doing, merupakan sebuah pendekatan pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek dari pada teori, dan dengan pendekatan learning by doing akan dapat menumbuhkan kemampuan para peserta pelatihan dan juga menggali potensi peserta dan pelatih untuk sama-sama berkembang dalam segi pengetahuan, keterampilan serta pengalaman. Model ini sangat cocok diterapkan di lembaga kursus dikarenakan dalam proses pembelajarannya lebih menekankan kepada belajar sambil bekerja praktek dan hal tersebut tentunya akan menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna. Oleh karena itu dalam pendekatan learning by doing peserta pelatihan dituntut untuk aktif dan pelatih juga harus memahami para peserta pelatihan agar dalam proses pelatihan dengan pendekatan ini dapat berjalan dengan baik dan sesuai yang diinginkan, karena jika pendekatan learning by doing ini diterapkan dengan sebagaimana mestinya maka akan menumbuhkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang nantinya dapat dijadikan bekal dalam meraih kesuksesan.

1. Fungsi dan Tujuan Learning By Doing

Adapun fungsi dan tujuan learning by doing yaitu pembelajaran yang melibatkan minat, tujuan, perilaku dan belajar mengalami pada situasi yang sesungguhnya. Pendekatan ini lebih mengembangkan hasil yang nyata dan kecakapan, karena memiliki fungsi sebagai berikut :

- Memperkenalkan beberapa realita dalam pengajaran.
- Melaksanakan serangkaian pengajaran langsung dengan melibatkan peserta pelatihan untuk memecahkan masalah dengan bimbingan pelatih.
- Mengetahui sesuatu secara lebih pasti dan teliti
- Membina suasana sosial yang transaksional antara peserta pelatihan dengan pelatih.

Training

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2001:104). Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Simamora (2003:349) mengemukakan manfaat pelatihan, yaitu :

- 1) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas

- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
- 3) Membantu dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi karyawan
- 4) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

Setiap organisasi mengadakan pelatihan mempunyai alasan tertentu yang mana akan mendidik setiap karyawan atau anggotanya agar menjadi lebih trampil sehingga dapat memberikan keunggulan bagi organisasi dan karyawan tersebut. Mangkunegara (2005:169) mengemukakan beberapa alasan.

Training itu sendiri merupakan proses membantu karyawan untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang maupun yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan berfikir, bertindak, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Pelatihan dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan SDM secara individu. Pelatihan harus disusun dengan cermat dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Pelaksanaan pelatihan SDM dilakukan sejalan dengan perkembangan organisasi. SDM yang diberi pengangkatan atas kedudukan dan posisi dalam suatu organisasi, perlu diberi peningkatan kemampuan kerja dan keterampilan baru, sehingga SDM mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Pelatihan dibagi menjadi dua yaitu on the job training dan off the job training. On the job training meliputi segala upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilaksanakan saat karyawan melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja yang sebenarnya. Sedangkan off the job training merupakan bentuk pelatihan yang meliputi segala upaya pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan di tempat yang terpisah dari tempat kerja karyawan.

Pelatihan sebagai proses terintegrasi yang digunakan untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi berperan penting terhadap kinerja karyawan. Upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi untuk diberikan kepada setiap SDM di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Masalah kinerja tidak dapat dipisahkan oleh kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Organisasi memerlukan SDM yang memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui peningkatan kemampuan kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Pelatihan perlu dirancang dengan baik untuk meningkatkan kemampuan kerja. Melalui kemampuan kerja yang baik, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Pelatihan dapat diterapkan di segala bentuk organisasi baik yang bergerak dalam bidang penyedia jasa maupun penyedia barang, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang merupakan bagian dari peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang penyedia jasa atau layanan adalah rumah sakit.

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut (Simamora:2006 :278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (skills training) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (retraining) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.

3. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (cross functional training) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan Kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (creativity training) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelayakan

1. Tujuan pelatihan

Tujuan diselenggarakan pelatihan dan pengembangan kerja menurut (Simamora: 2006:276) diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuannya sebagai berikut:

- a) Memperbaiki kinerja karyawan-karyawannya yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan, kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
- b) Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimuktahirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses.

- c) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acap kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job comotent" yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
- d) Membantu memecahkan masalah operasional. Para manejer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumberdaya finansial dan sumber daya teknologis manusia (human tecnilogical resource), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

2. Manfaat pelatihan

Manfaat pelatihan bagi perusahaan sudah pasti sangat berpengaruh besar terhadap perusahaan itu sendiri dan juga karyawan pada khususnya. Untuk perusahaan yang mempunyai orientasi jangka panjang, sangat memerlukan pelatihan untuk karyawannya yang dilakukan secara kontinyu dan terprogram sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi atau pun tim kerja di dalam divisi dan management. Perusahaan berharap dengan pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan efisiensi dan perkembangan usaha, sedangkan untuk karyawan akan membuat sumber daya yang meningkatkan keterampilan, keahlian, inovasi dan kinerja yang tinggi dalam bekerja.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan (Simamora:2006:278) adalah:

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia
- e) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

Manfaat di atas membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas tenaga kerja menurun banyak manejer berfikir bahwa solusinya adalah pelatihan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun tentu saja program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar.

Life skill

Kecakapan hidup (life skill) yaitu kemampuan dan keberanian untuk menghadapi problema kehidupan, kemudian secara proaktif dan reaktif, mencari dan menemukan solusi untuk mengatasinya. Kecakapan hidup merupakan orientasi pendidikan yang mensinergikan mata pelajaran menjadi kecakapan hidup yang diperlukan seseorang dimanapun ia berada. Kecakapan hidup (life skill) lebih luas dari keterampilan untuk bekerja, apalagi sekedar keterampilan manual. Orang yang tidak bekerja, misalnya ibu rumah tangga atau orang yang sudah pensiun pun tetap memerlukan kecakapan hidup karena akan tetap menghadapi berbagai masalah yang harus dipecahkan. Orang yang sedang menempuh pendidikan juga memerlukan kecakapan hidup. Dengan demikian kecakapan hidup dapat dipilah menjadi lima yaitu :

- a. Kecakapan mengenal diri sendiri (self awareness), yang sering juga disebut kemampuan personal (personal skill). Kemampuan ini mencakup :
 - (1) penghayatan diri sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, anggota masyarakat dan warga negara
 - (2) menyadari dan mensyukuri kelebihan dan kekurangan yang dimiliki sekaligus menjadikan sebagai modal dalam meningkatkan dirinya sebagai individu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungannya.
- b. Kecakapan berpikir rasional (thinking skill). Kecakapan ini mencakup;
 - (1) kecakapan menggali dan menemukan informasi
 - (2) kecakapan mengolah informasi dan mengambil keputusan
 - (3) kecakapan memecahkan masalah secara kreatif.
- c. Kecakapan Sosial (social skill)
Kecakapan ini mencakup;
 - (a) kecakapan komunikasi dengan empati
 - (b) kecakapan bekerja sama. Berempati, sikap penuh pengertian dan seni berkomunikasi dua arah, perlu ditekankan karena yang bermaksud berkomunikasi bukan sekedar menyampaikan pesan, tetapi isi dan sampainya pesan disertai dengan pesan baik, akan menumbuhkan kesan yang harmonis.
- d. Kecakapan akademik (academic skill). Seringkali disebut kemampuan berpikir ilmiah (scientific method), mencakup antara lain identifikasi variable, merumuskan hipotesis, dan melaksanakan penelitian.
- e. Kecakapan vokasional (vocational skill). Seringkali disebut juga keterampilan kejuruan, artinya keterampilan dikaitkan dengan bidang pekerjaan tertentu yang terdapat di masyarakat." Kelima kecakapan tersebut bisa dibedakan menjadi Spesific Life Skill (SLS) dan General Life Skill (GLS). SLS meliputi kecakapan akademik dan kecakapan vokasional, sedangkan GLS meliputi kecakapan mengenal diri sendiri, kecakapan berfikir rasional, dan kecakapan sosial. Perlu disadari bahwa di alam kehidupan nyata, antara SLS dan GLS tidak berfungsi secara terpisah-pisah, atau tidak terpisah secara eksklusif. Dalam menghadapi kehidupan di masyarakat

juga akan selalu diperlukan SLS dan GLS sesuai dengan masalahnya. Konsep life skill di sekolah merupakan wacana pengembangan kurikulum yang telah lama menjadi perhatian para pakar kurikulum seperti Tyler (1949). Taba (1962), Saylor et. Al (1983), dan Print (1993). Life skill merupakan salah satu fokus analisis dalam pengembangan pendidikan sekolah yang menekankan pada kecakapan atau keterampilan hidup atau bekerja.

1. Tujuan dan Manfaat Pembelajaran Life Skill

Secara umum pendidikan kecakapan hidup bertujuan untuk memfungsikan pendidikan sesuai dengan fitrahnya, yaitu mengembangkan potensi manusiawi peserta didik untuk menghadapi perannya di masa datang. Secara khusus pendidikan yang berorientasi pada kecakapan hidup (life skill) bertujuan untuk:

- a. Mengaktualisasikan potensi peserta didik sehingga dapat digunakan untuk memecahkan problema yang dihadapi
- b. Merancang pendidikan agar fungsional bagi kehidupan peserta didik dalam menghadapi kehidupan di masa datang
- c. Memberikan kesempatan kepada sekolah untuk mengembangkan pembelajaran yang fleksibel, sesuai dengan prinsip pendidikan berbasis luas
- d. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya di lingkungan sekolah, dengan memberi peluang pemanfaatan sumber daya yang ada di masyarakat, sesuai dengan prinsip manajemen berbasis sekolah.

Secara umum manfaat pendidikan berorientasi pada kecakapan hidup bagi peserta didik adalah sebagai bekal dalam menghadapi dan memecahkan problema hidup dan kehidupan, baik sebagai pribadi yang mandiri warga masyarakat maupun sebagai warga Negara. Jika hal itu dapat dicapai, maka faktor ketergantungan terhadap lapangan pekerjaan yang sudah ada dapat diturunkan, yang berarti produktivitas nasional akan meningkat secara bertahap.

Fungsi Pendidikan Luar Sekolah dalam Sistem Pendidikan

Pada jalur pendidikan non formal tidak hanya terdapat program jenjang pendidikan itu saja, menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 pasal 26 pendidikan nonformal itu meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan kesetaraan serta pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja. Adapun satuan pendidikan nonformal adalah lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat dan majelis taklim. Jalur pendidikan ke tiga adalah pendidikan informal, dimana jalur pendidikan ini dilakukan sendiri oleh keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

Pendidikan Nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah dan

pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Ciri-ciri pendidikan non formal adalah diselenggarakan dengan tujuan manfaat jangka pendek dan berfokus pada kompetensi, Diselenggarakan dalam waktu yang cukup singkat, Kebutuhan, minat dan kesempatan justru menjadi syarat utama bagi peserta didik, Kurikulum berorientasi pada peserta didik, Program pembelajaran disesuaikan dengan peserta didik dan variasi program kegiatan belajar juga lebih beragam, Proses pembelajaran lebih berpusat pada kepentingan peserta didik, Hasil belajar bisa langsung diterapkan karena semua proses pembelajaran berpusat pada peserta didik.

Fungsi pendidikan non formal, yaitu pelengkap (pendidikan non formal menyajikan kegiatan belajar yang tidak disampaikan di sekolah), penambah (tambahan pengalaman belajar bagi peserta didik), pengganti (memberi layanan pendidikan bagi kelompok masyarakat yang kurang beruntung), pilihan (menjadi akses terpilih sebagai layanan belajar bagi kelompok masyarakat). Azas pendidikan non formal, yaitu kebutuhan (kebutuhan manusia, kebutuhan pendidikan, kebutuhan belajar), pendidikan sepanjang hayat (pendidikan Non Formal memberi layanan belajar kepada semua orang, pendidikan Non Formal melibatkan warga belajar dalam merencanakan, melaksanakan, penilaian pembelajaran, pendidikan non formal berupaya menumbuhkan suasana demokratis, dan meningkatkan taraf hidup masyarakat). Relevansi dengan pembangunan masyarakat (kehadiran pendidikan non formal karena kebutuhan masyarakat dan tuntutan pembangunan, program Pendidikan Non Formal untuk menggarap sumber daya manusia yang relevan dengan pembangunan), Wawasan masa depan (membelajarkan warga belajar untuk mengembangkan nilai-nilai, sikap, pengetahuan, keterampilan, dan aspirasi dalam memenuhi kebutuhan individu, masyarakat, lembaga, dan pembangunan bangsa menuju masa depan).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai penerapan pendekatan pembelajaran “learning by doing” pada pelatihan public speaking di lembaga Training Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan Tahap perencanaan pada pelatihan public speaking di lembaga Training Indonesia, sudah dilakukan oleh instruktur dan bekerja sama dengan manajemen lembaga Training Indonesia dengan melihat hasil wawancara. Silabus pelatihan yang diberikan kepada peserta yang sudah mendaftar pelatihan dan ruang pelatihan yang disediakan oleh pihak manajemen Training Indonesia sudah terkondisikan dengan konsep learning by doing.
2. Persiapan Setelah tahap perencanaan, dalam tahap persiapan pelatihan public speaking dengan menggunakan konsep learning by doing yang dilakukan oleh instruktur, pengajuan masalah awal pada masing-masing peserta dan penyajian

materi pelatihan yang terstruktur sudah terlaksana sesuai dengan konsep learning by doing yang diterapkan pada pelatihan public speaking.

3. Memfasilitasi Selanjutnya pada tahap memfasilitasi, kepedulian instruktur terhadap kesalahan peserta dan umpan balik dari instruktur yang sangat membantu peserta pelatihan dilaksanakan sesuai penerapan konsep learning by doing yang diterapkan pada pelatihan public speaking.
4. Evaluasi learning by doing Dalam tahap evaluasi learning by doing, pemberian kesimpulan pada setiap sesi pelatihan oleh instruktur dan pemberian rewards untuk peserta yang memiliki nilai terbaik, menjadikan evaluasi learning by doing menjadi terlaksana sesuai pendekatan pembelajaran "learning by doing" yang diterapkan pada pelatihan public speaking. Dari penjelasan yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan pendekatan pembelajaran "learning by doing" pada pelatihan public speaking sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan model pembelajaran experiential learning dan analisa awal dari manajemen Training Indonesia terhadap keefektifan dan keefisienan pelatihan untuk mencapai output yang diinginkan.

REFERENSI

- Anwar, Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education) (Bandung: Alfabeta 2006), hlm. 21
- Asmani Jamal Ma'mur, Sekolah Life Skill Lulus Siap Kerja (Yogyakarta: Diva Press, 2009) h;m. 67
- D.E. Brolin, *Life Contered Career Education : A Competency Based Approach* (Reston, VA: The Council for Expectional Children, 1989) hlm 20
- Hakim Lukman, *Perencanaan Pembelajaran* (Bandung: Wacana Prima, 2007), hlm 217
- Marwiyah Syarifatul, " Konsep Pendidikan Berbasis Kecakapan Hidup" *Jurnal Falasifa*. Vol. 3, No. 1 Maret 2012, hlm 88
- Mujakir, (2012), Pengembangan Life Skill dalam Pembelajaran Sains, *Jurnal Ilmiah Didaktika*
- Neno Apriyanto Kusuma dkk, (2016), Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Siregar Eveline dan Hartini Nara. 2010. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.101
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Taufik. 2010. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Inti Prima
- Wartanto, "Pengembangan Model Pengelolaan Kursus Keterampilan Berbasis Life Skill dengan Menerapkan Prosedur Mutu di Sanggar Kegiatan Belajar", (Disertasi Doktor. Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2007) hlm 51