

## **MEMAHAMI PEMBENTUKAN SIKAP (ATTITUDE) DALAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

**Ati Dahniar**

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung  
Jl. Soekarno Hatta No. 716 Bandung  
e-mail: [ati.dahniar@yahoo.co.id](mailto:ati.dahniar@yahoo.co.id)

### **Abstract**

*The purpose of this study is to explore some of the results of previous studies that show a positive relationship between training and employee competency improvement. The main question of this study is whether attitudes can be built through training? This study was conducted by looking for the meaning and finding important information about the competencies expected from a training activity. By drawing on the existing literature, not only topic under consideration is theorize, but also formulates and discusses the proposition that will help illuminate and discuss some ways for the firms to understand the effect of training on employees performance which include knowledge, skills and attitudes. The results of the study showed that temporary training in relation to improving attitude competencies was not the same with the same concept through an educational process that had a longer duration. So, the KSA conception in relation to training, "A" is not representing attitude, but abilities.*

*Keywords: abilities; attitude; education; knowledge; skills; training*

### **Abstrak**

Tujuan studi ini adalah untuk mengeksplorasi terhadap beberapa hasil studi terdahulu yang menunjukkan adanya relasi positif antara pelatihan dengan peningkatan kompetensi pegawai. Pertanyaan utama studi ini adalah apakah sikap dapat dibangun melalui pelatihan dengan jangka waktu singkat? Untuk menjawab pertanyaan tersebut digunakan metode studi eksploratif. Yaitu menggali informasi penting mengenai kompetensi yang diharapkan dari sebuah kegiatan pelatihan. Melalui penggambaran atas data yang tersedia dilakukan formulasi dan diskusi penting atas konsep-konsep kompetensi dari pelatihan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hasil studi menyatakan bahwa pelatihan yang temporer dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi sikap tidaklah sama dengan konsep yang sama melalui proses pendidikan yang berjangka waktu lebih lama daripada pelatihan. Maka, konsepsi KSA dalam kaitannya dengan pelatihan, 'A' bukanlah mewakili *attitude*, melainkan *abilities* (kemampuan).

**Kata Kunci:** kemampuan; keterampilan; pendidikan; pelatihan; sikap

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam beberapa laporan dipercaya meningkatkan kompetensi pegawai untuk mampu melaksanakan tugas dengan baik. Diantara laporan tersebut misalnya seperti dikemukakan oleh Amir Elnaga dan Amen Imran (2013: 144) yang menemukan keterhubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Hasil studi ini relevan dengan konsep diklat, 'Training endeavors

*to impart knowledge, skills and attitudes necessary to perform job-related tasks. It aims to improve job performance in a direct way' (Truelove, 1992: 273). Pendapat lain, misalnya Wilson mendefinisikannya sebagai "a plan process to modify attitude, knowledge or skill behavior through learning experience to achieve effective performance in an activity or range of activities. Its purpose in the work situation is to develop the abilities of the individual and to satisfy the current and*

*future needs of the organizations*" (2005: 4). Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dipahami bahwa diklat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai hasil dari peningkatan kompetensi mereka melalui diklat tersebut.

Pada umumnya, ada tiga ranah kompetensi yang ingin diperbaiki melalui sebuah pelatihan yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap (*Knowledge, Skill, Attitude*) yang sering disingkat KSA. KSA berasal dari *taxonomy* Bloom, *taxonomy* tersebut berusaha melakukan klasifikasi terhadap tingkatan perilaku penting dalam pembelajaran. Benjamin Bloom sendiri adalah kepala komite psikolog pendidikan yang merancang klasifikasi tersebut pada tahun 1956 pada sebuah sidang *American Psychological Association* (APA). Komite tersebut menghasilkan tiga area utama dalam aktivitas pendidikan, yaitu: *Cognitive: mental skills (Knowledge)*; *Psychomotor: manual or physical skills (Skills)*; *Affective: growth in feelings or emotional areas (Attitude)*.

Penggunaan ketiga area tersebut secara holistik dilakukan oleh Meredith Crawford pada tahun 1962 dalam Robert Gagne seperti disebutkan Diaz P. Marsam (2016) bahwa "*the course objectives are dependent upon the accuracy of the determination of knowledge and skills. And as the training progresses, the learners form attitudes about: The training program; The knowledge and skills they are expected to acquire; and The parent organization*". Intinya adalah Sebuah *training* atau proses pengembangan dalam bentuk apapun harus dapat meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*) dan sikap (*attitude*) peserta sampai dengan derajat tertentu sesuai dengan desain-nya.

Marsam (2016) selanjutnya menjelaskan bahwa *knowledge* adalah sebuah pemahaman teoritis maupun praktikal terhadap subyek tertentu. Berisikan kumpulan informasi dalam bentuk fakta, prosedur atau cara

melakukan sesuatu, *Knowledge* dapat dibagi lagi menjadi tiga jenis, yaitu: *declarative knowledge*, sekedar menempatkan informasi dalam otak atau ingatan; *procedural knowledge*, mengetahui cara melakukan sesuatu; and *problem solving*, kemampuan pemecahan masalah berdasarkan dua jenis pengetahuan sebelumnya. Sementara itu *Skills* menurutnya adalah kecakapan atau keahlian untuk menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kecakapan atau keahlian tersebut dapat dimulai dari pelatihan tertentu tetapi untuk dapat menguasai ketrampilan tertentu faktor paling utama adalah terus berlatih dan menambah pengalaman di bidang yang dibutuhkan. Sedangkan *Attitude* menurutnya adalah cara berpikir atau apa yang dirasakan terhadap suatu hal yang direfleksikan dalam bentuk perilaku. Apapun yang kita lakukan sebagai manusia dapat ditingkatkan atau dihambat oleh sikap kita sendiri.

Studi dalam artikel ini untuk melihat dan mendudukan konsepsi sikap dalam pelatihan. Terutama jika dilihat dari perspektif waktu pelatihan yang sebentar. Pertanyaan utamanya adalah apakah pelatihan memiliki peran untuk meningkatkan sikap pegawai?

## **METODE**

Artikel ini merupakan studi eksplorasi terhadap beberapa hasil studi terdahulu yang menunjukkan adanya relasi positif antara pelatihan dengan peningkatan kompetensi pegawai. Studi ini dilakukan dengan mencari makna dan menggali informasi penting mengenai kompetensi yang diharapkan dari sebuah kegiatan pelatihan. Melalui penggambaran atas data yang tersedia dilakukan formulasi dan diskusi penting atas konsep-konsep kompetensi dari pelatihan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Merujuk kepada Gummesson (2002, p. 283), suatu studi bukan hanya

mengumpulkan data dan informasi melainkan juga menginterpretasikan dan mencari hubungan diantaranya.

## PEMBAHASAN

Untuk memahami apakah sikap dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan, dapat dirujuk misalnya kepada beberapa pendapat bidang ini dalam mendeskripsikan konsep-konsep kunci seperti pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Garavan (1997: 3) mendefinisikan pendidikan sebagai *"a process or series of activities which aims at enabling an individual to assimilate and develop knowledge, skills, values and understanding that are not simply related to a narrow field of activity, but which allows a broad range of problems to be defined, analysed and solved."* Pengertian ini senada dengan Manpower Services Commission (1981: 17), bahwa pendidikan adalah *'Activities which aim at developing the knowledge, skills, moral values and understanding required in all aspects of life rather than knowledge and skill relating to only a limited field of activity'*. Berdasarkan dua pendapat ini dapat ditarik pemahaman bahwa diantara kompetensi yang ingin dicapai dan atau ditingkatkan melalui pendidikan adalah kompetensi sikap (*moral values*) selain pengetahuan dan keterampilan.

Memahami sikap sebagai salahsatu poin penting dalam kompetensi yang ingin dicapai melalui pendidikan pada dasarnya sangat memungkinkan. Pendidikan pada umumnya berjangka waktu cukup lama. Sehingga pembentukan kompetensi sikap ini menjadi mungkin. Hal ini berangkat dari konsepsi sikap itu sendiri. Sikap atau disebut juga dengan *attitude* adalah sikap terhadap obyek tertentu yang disertai dengan kecenderungan untuk bertidak sesuai dengan sikap terhadap obyek tadi atau dengan kata lain yang lebih singkat sikap atau *attitude* adalah sikap dan kesediaan bereaksi terhadap suatu hal (Gerungan, 1991 : 149).

Sikap menurut Ahmadi (1988: 52) adalah kesadaran individu yang menentukan perbuatan nyata dan perbuatan-perbuatan yang akan terjadi, jadi merupakan suatu hal yang menentukan sikap sifat, hakikat baik perbuatan sekarang maupun perbuatan yang akan datang. Dari pemahaman atas konsep sikap ini tampak bahwa sikap itu selalu terarahkan pada suatu hal atau suatu obyek. Tidak ada satu sikappun yang tanpa obyek. Obyek ini dapat berupa benda-benda, orang-orang, peristiwa-peristiwa, lembaga-lembaga atau organisasi, dapat juga berupa norma-norma, nilai-nilai atau lainnya.

*Attitude* atau sikap ini di dalamnya sedikitnya mempunyai tiga aspek pokok, yaitu: *Pertama*, Aspek Kognitif, aspek yang berhubungan dengan gejala yang mengenai fikiran yang merupakan pengolahan, pengalaman dan keyakinan serta harapan-harapan individu tentang obyek atau sekelompok obyek. *Kedua*, Aspek Afektif, aspek yang merupakan suatu proses yang menyangkut perasaan-perasaan tertentu seperti ketakutan, kedengkian, simpati, antipasti dan sebagainya yang ditujukan pada obyek-obyek tertentu. Dan *Ketiga* Aspek Konatif, Suatu aspek yang berwujud suatu proses tendensi atau kecenderungan untuk berbuat sesuatu pada obyek. Dengan demikian, pembentukan kompetensi sikap ini bekerja secara simultan dengan pembentukan kompetensi pengetahuan dan kompetensi lainnya yang berkaitan dan dilakukan dalam waktu pendidikan berlangsung.

Antara *attitude* dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang jelas terdapat perbedaan walaupun *attitude* (sikap) itu hanya merupakan sikap pandangan saja. Suatu pengetahuan mengenai suatu obyek tertentu baru akan menjadi *attitude*, bila pengetahuan tersebut disertai dengan kesiapan dengan bertindak yang sesuai dengan obyeknya. Jadi *attitude* ini merupakan tindak lanjut

dari pengetahuan seseorang tentang suatu obyek. *Attitude* juga berbeda dengan kebiasaan tingkah laku, kebiasaan tingkah laku ini hanya merupakan kelangsungan tingkah laku yang otomatis, yang berlangsung dengan sendirinya yang maksudnya memperlancar atau mempermudah hidup saja. Akan tetapi mungkin juga terjadi banyak *attitude* itu dinyatakan oleh kebiasaan tingkah laku tertentu.

Kaitannya dengan subjek studi ini, apakah pelatihan yang waktunya temporer juga mampu meningkatkan *attitude* seseorang? Pelatihan menurut Garavan (1997: 3) adalah "*a plane and systematic effort to modify or develop knowledge, skills, and attitudes, through learning experiences, to achieve effective performance in an activity or range of activities*" (1997:2). Dalam konsepsi Garavan ini, sikap, masih diakomodir sebagai kompetensi yang dapat dimodifikasi melalui pelatihan. Namun berbeda dengan itu, Wills (1994) berpendapat bahwa pelatihan hanya untuk peningkatan kompetensi pada aspek pengetahuan dan keterampilan saja. Pendapat berbeda mengenai apakah 'perubahan sikap' harus dimasukkan dalam definisi pelatihan. Wills (1994: 10) berpendapat menentang definisi seperti itu, karena sikap menurutnya sangat sulit diukur, dan karena pelatihan saja, tidak cukup untuk membawa perubahan besar dalam sikap jangka panjang. Sebaliknya, ia mendefinisikan pelatihan sebagai 'transfer pengetahuan dan keterampilan yang didefinisikan dan terukur'.

Kendati Garavan (1997: 4) ada menyatakan sikap sebagai salahsatu kompetensi yang dapat dibangun melalui pelatihan, dalam hal ini menunjukkan bahwa yang dimaksud dengan sikap di sini adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi, Garavan lebih cenderung untuk memberikan alternatif atas sikap yang dikembangkan dalam

sebuah program pelatihan yang mendasarkannya pada pengalaman belajar tadi. Pemahaman dasar yang dapat diambil dari penjelasan Garavan tersebut jelas bahwa pendidikan merupakan investasi jangka panjang atas individu dalam pekerjaannya. Sementara pelatihan lebih fokus pada kebutuhan mendesak dan kekinian mengenai pekerjaannya. Kiranya hal ini cukup menjawab mengapa pelatihan lebih dipilih untuk mengembangkan kompetensi seseorang yang lebih terkait dengan kebutuhan jawaban atas perubahan-perubahan lingkungan skala kecil dan menengah.

Dalam perkembangan selanjutnya mengubah sikap seseorang pada saat individu yang bersangkutan sudah berperilaku seperti yang diharapkan dianggap tidak layak dilakukan. Sehingga istilah *Abilities* digunakan pada KSA, meskipun perilaku benar yang ditampakan saat ini tidak selalu dilakukan di masa depan. Miguel Quinones dan Addie Ehrenstein (1997) menggunakan istilah *Abilities* tersebut, disertai dengan pembeda antara tujuan instruksional (*instructional objective*) dengan hasil pembelajaran (*learning outcomes*). *Abilities* berangkat dari sudut pandang hasil kinerja peserta pelatihan sementara *attitude* berangkat dari sudut pandang strategis pelaksanaan pelatihan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Tujuan utama dari setiap pelatihan adalah untuk menambah nilai kinerja pegawai, maka semua jenis bisnis merancang pelatihan dan program pengembangan pegawai mereka sebagai kegiatan yang berkelanjutan. Tujuan dari pelatihan adalah apa yang akan dicapai oleh karyawan setelah mengalami program pelatihan. Studi ini terutama berfokus pada peran pelatihan dalam meningkatkan sikap pegawai. Pelatihan yang efektif dianggap menjadi faktor kunci untuk peningkatan kinerja; karena dapat

meningkatkan tingkat kompetensi pegawai dan perusahaan. Ini mendukung untuk mengisi celah antara apa kinerja jika diperlukan dan kinerja apa yang terjadi, yaitu kesenjangan antara kinerja yang diinginkan dan kinerja karyawan yang sebenarnya. Pelatihan perlu mengacu pada setiap defisit dalam kinerja, yang dapat dihilangkan dengan pelatihan yang sesuai. Ada berbagai metode untuk mengatasi kekurangan dalam kinerja karyawan pada pekerjaan, dan pelatihan adalah salah satunya. Khususnya pelatihan mengembangkan keterampilan, kompetensi, dan kemampuan (*abilities*) dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Penelitian ini menegaskan proposisi bahwa pelatihan yang temporer dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi sikap tidaklah sama dengan konsep yang sama melalui proses

pendidikan yang berjangka waktu lebih lama daripada pelatihan. Maka, konsepsi KSA dalam kaitannya dengan pelatihan, 'A' bukanlah mewakili *attitude*, melainkan *abilities* (kemampuan).

### **Rekomendasi**

Implikasi dari hasil studi ini adalah, sikap pegawai dalam makna mentalitas yang ditunjukkan dalam perilaku, tidak dapat ditingkatkan secara lebih baik jika dibandingkan dengan proses pendidikan yang berjangka lama. Namun demikian, sikap pegawai terhadap pekerjaannya dapat diperbaiki dengan pelatihan sebagai dampak dari peningkatan kompetensi pengetahuan dan keterampilannya. Artinya kemampuan dari pengetahuan dan keterampilan ini dianggap dapat memperbaiki cara pandang pegawai terhadap penyelesaian tugas-tugasnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abu Ahmadi (1988) *Ilmu Sosial Dasar*, Jakarta: Bina Aksara.
- Amir Elnaga & Amen Imran (2013) 'The Effect of Training on Employee Performance' *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.4, 2013.
- Diaz P. Marsam (2016) 'mengenai-konsep-ksa-knowledge-skill-attitude-dalam-outbound-training' diperoleh dalam <http://artikel.spot-excellent.com/2016/05/22/mengenai-konsep-ksa-knowledge-skill-attitude-dalam-outbound-training/>
- Garavan, Thomas N., Pat Costine, and Noreen Heraty (1997) "Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues". *Training and Development in Ireland*. Cengage Learning EMEA.
- Gerungan (1991) *Psikologi Sosial*. Bandung: PT. Eresco.
- Gummesson, E. (2002) *Total Relationship Marketing: Marketing Management, Relationship Strategy and CRM Approaches for the Network Economy, 2nd ed.*, Butterworth-Heinemann, Oxford.
- Miguel Quinones dan Addie Ehrenstein (1997) *Training for a Rapidly Changing Workplace: Applications of Psychological Research*. American Psychological Association.
- Truelove, S. (1992) *Handbook of Training and Development*. Oxford: Blackwell.
- Wills, M. (1994) "Managing the Training Process: Putting the Basics into Practice." *Journal of European Industrial Training* 18, (6) 4-28.
- Wilson, John P. (2005) *Human Resource Development: Learning & Training for Individuals & Organizations*. London: Kogan Page.