Research Article

Menelusuri Eksistensi Peserta Pendidikan dan Pelatihan

Mokhlis¹, Heni Listiana², Hamdani³, Nuri Wahda Salsabila Usmany⁴

1. Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia; muchlischoir@gmail.com
2. Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia; henilistianabisa@gmail.com
3. Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia; daniebarbelo@gmail.com
4. Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia; nuriusmany73@gmail.com

Copyright © 2025 by Authors, Published by **Amandemen: Journal of Learning, Teaching and Educational Studies**. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : February 17, 2025

Revised : March 19, 2025

Accepted : April 14, 2025

Available online : May 13, 2025

How to Cite: Mokhlis, Heni Listiana, Hamdani, & Nuri Wahda Salsabila Usmany. (2025). Tracing the Existence of Education and Training Participants. *Amandemen: Journal of Learning, Teaching and Educational Studies*, 3(1), 78–85. <https://doi.org/10.61166/amd.v3i1.81>

Tracing the Existence of Education and Training Participants

Abstract. Education and training participants are an image where a person has changes after attending the training itself. This can be pursued with the abilities managed by the teacher according to their field of competence, because the teacher's task is not only about thinking about how the material is delivered, but also how the material provided can be influence the productivity of training participants. The objectives of this research are three things, 1) knowing the participants' expectations, 2) knowing the encouragement and motivation, and 3) knowing the performance and learning patterns of the training participants. This research uses the library research method, the primary source comes from a study of the existence of educational training participants, while the secondary data source comes from the same study or is related to this research, whether in the form

of books, journals, articles, theses and other literature. . The results of this research are that: 1) the expectations of training participants can be grouped into three, namely expectations, values and relationships. 2) The participants' encouragement and motivation are divided into three, namely the desire to know/learn, the need to learn and the desire for future goals. 3) Changes in participants' performance can be seen from three things, namely response, change and results.

Keywords: Existence, Participant, Education Training.

INTRODUCTION

Dalam Pendidikan ada tuntutan kepada guru untuk menunjukkan eksistensi peserta didik, ini tidak hanya sebagai seorang pelajar pendidikan namun juga sebagai peserta dalam sebuah pelatihan. Untuk bisa sampai pada kepekaan yang seperti itu, maka dibutuhkan guru yang yang mempunyai kompetensi baik dibidangnya. (Listiana, 2013) kompetensi yang dimaksud yaitu guru yang mampu menyadarkan tentang kemampuan-kemampuan peserta didiknya, mengenali kemampuan dalam dirinya serta mampu membawa pada produktifitas dirinya terhadap lingkungan sekitar. Tetapi pada faktanya, masih ditemukan guru-guru yang tidak mempunyai kepekaan dan pikiran sepanjang itu, setiap mengadakan pelatihan atau pengajaran yang diharapkan hanya bagaimana persoalan penyampaian materinya agar bisa baik dan lancer saja, tetapi lupa bahwa dalam setiap pelatihan ataupun pengajaran yang disampaikannya bisa berbuah tingkah laku yang mampu mempengaruhi pada perilaku tindakan nyata. Oleh sebab itu tidak salah apabila guru pendidikan mempunyai tuntutan khusus sebagai pengajar (Rahyasih et al., 2020), karena memang pada dasarnya ini membuktikan bahwa menjadi guru tidak hanya sekedar mencari cara yang baik dalam proses pembelajarannya namun juga mampu mendeteksi bahwa apa yang telah diajarkan bisa membuahi hasil yang berupa kesadaran untuk melakukan dan menerapkan apa yang didapatkan dalam sebuah pembelajaran ataupun pelatihan itu sendiri.

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, apabila kinerja lebih rendah dari harapan maka peserta akan merasa tidak puas dan kurang terhadap kinerja itu (Putri et al., 2023), oleh sebab itu dibutuhkan perubahan dari segi model pelayanan publik yang dibarengi dengan perubahan kapasitas dan kemampuan dari pengelola pendidikan dan pelatihan. (Suryanto, 2018) Artinya, setiap ada harapan dan ekspektasi pastinya membutuhkan pelayanan yang baik dan nyaman terhadap para peserta. Demikian tidak hanya berupa layanan semata, namun juga dapat berupa dorongan, motivasi, pengarahan dan upaya-upaya lain yang akan menjadi jalan terhadap perubahan pendidikan dan pelatihan, upaya seperti ini merupakan suatu strategi guna menciptakan kepuasan dan kenyamanan terhadap para peserta pendidikan dan pelatihan.

Kajian tentang eksistensi peserta pendidikan dan pelatihan sebelumnya telah dilakukan seperti yang analisa eksistensi pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap produktifitas kerja pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika yang dilakukan oleh (Tanjung & Pardede, 2019), eksistensi peserta diklat oleh (Umam, 2024), peningkatan pemahaman peserta diklat Kepala Madrasah tentang hak asasi manusia (Dermawati, 2019), Perubahan religiutas peserta diklat santri siap guna (Millah, 2020) dan meningkatkan eksistensi peserta didik melalui biblio kosenling berbasis novel fiksi sang alkemis oleh (Mahdiyah, 2024).

Secara mendasar penelitian ini tidak akan mengkaji eksistensi peserta pelatihan dibidang pemerintah ataupun perusahaan, penelitian ini akan mengkaji eksistensi peserta didik sebagai pelajar dan peserta pelatihan dalam pendidikan, dimana kajiannya akan merujuk kepada tiga hal. 1) Ekspetasi peserta pelatihan, 2) dorongan dan motivasi peserta diklat, dan 3) perubahan performance dan pola pelajar pelatihan.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kepustakaan (Moleong, 2017). Metode yang digunakan adalah studi pustaka (*library research*). studi pustaka sendiri adalah kegiatan penelitian yang berkenaan dengan data-data pustaka, dimana dalam prosesnya dapat melalui membaca, mencata mengolah bahan penelitian (Zed, 2023). Adapun yang menjadi sumber primer dalam penelitian ini adalah kajian-kajian eksistensi peserta pelatihan yang akan ditelaah dari berbagai media refrensi yang relevan. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu dari literature pendukung dalam proses penyelesaian penelitian seperti pada media baca, buku, artikel, serta literature pendukung lainnya yang relevan. Tahap analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Dalam tahap analisis data ini akan dipilah dan dipilih refrensi data-data yang ditemukan serta akan disajikan dalam bentuk deskripsi.

FINDINGS AND DISCUSSION

Ekspetasi Peserta Pelatihan

Setiap diadanyakannya pelatihan didasari keinginan/ekspertasi dari para peserta, seperti keinginan-keinginan pada umumnya baik dalam segi perolehan ilmu pengetahuan, pelayanannya, bahkan dari segi finansial seperti konsumsi, uang saku dan lain-lainnya. Dalam konteks pelatihan dalam sebuah pendidikan, harapan dan keinginan itu didasari pada kebutuhan-kebutuhan para peserta itu sendiri (siswa), misal siswa membutuhkan pemahaman tentang kepenulisan, siswa membutuhkan pemahaman moderasi, siswa membutuhkan pelatihan *speaking* atau lainnya. Sehingga dengan adanya *gap* atau masalah yang dialami maka pelatihan dengan sendirinya akan menjadi solusi dari harapan-harapan yang ada.

Ekspetasi dari segi kebahasaan berasal dari bahasa Inggris yaitu *expectation* yang memiliki arti harapan. (Sobarna, 2005) Harapan sendiri diartikan sebagai suatu proses dari pemikiran satu tujuan, dengan motivasi untuk mendapatkan tujuan-tujuan tersebut (*agency*), dan cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut (*pathways*). (Rezky Mulyani, 2021). Menurut (Alvinda & Hidayati, 2024) Pelatihan Harapan diartikan sebagai pelatihan yang bertujuan untuk membantu siswa menentukan strategi menuju tujuan yang diinginkan dan meningkatkan motivasi untuk memulai dan mempertahankan strategi tersebut. Dengan kata lain, yang dimaksud dengan harapan adalah keinginan untuk memperoleh sesuatu berdasarkan tujuan yang telah ditentukan.

Teori harapan ini didasarkan pada:

1. Harapan adalah peluang yang diberikan terjadi karena perilaku atau penilaian bahwa besar kemungkinan suatu usaha akan menimbulkan kinerja yang diharapkan.
2. Nilai (Valensi) adalah hasil perilaku tertentu yang mempunyai nilai/martabat (kekuatan/nilai motivasi) tertentu bagi setiap individu yang bersangkutan. Valensi adalah hasil dari seberapa besar seseorang menginginkan imbalan/pentingnya individu tersebut melekat pada hasil yang diharapkan.
3. Instrumentalitas adalah persepsi individu bahwa harapan hasil tingkat pertama adalah sesuatu yang ada dalam diri individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan atau keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan imbalan.. (Rachmayani, 2020).

Harapan dalam pelatihan merupakan upaya untuk memenuhi harapan tersebut, setidaknya ada 3 tahapan transformasi harapan dalam pelatihan, antara lain yang pertama dari materi menjadi pemahaman, kedua dari pemahaman menjadi relevansi, ketiga dari relevansi menjadi penerapan. Penentuan di mana dan oleh siapa pelatihan dilaksanakan harus memperhatikan prinsip transformasi ini. (Santoso, 2013). Kebutuhan pelatihan, motivasi, dan harapan berpengaruh sangat signifikan dengan hubungan cukup kuat hingga sangat kuat terhadap hasil pelatihan dan kemampuan peserta didik dengan arah yang positif, artinya jika kebutuhan pelatihan telah sesuai, motivasi cukup tinggi, dan harapan akan terwujud maka hasil pelatihan semakin semakin bermanfaat dalam menjalankan pembelajaran sehingga peserta didik menjadi meningkat.

Dorongan dan Motivasi Peserta Diklat

Motivasi berasal dari kata "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkah laku manusia, motivasi juga merupakan suatu daya penggerak, keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat menjadikan seseorang bersemangat dengan cara dimotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan hatinya sendiri, sehingga

dapat berbuat dan berbuat dengan cara tertentu yang akan membawa menuju optimal. (Angelina, 2014).

Setiap peserta diklat pasti mempunyai alasan tertentu untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan, tidak hanya alasan tetapi juga motivasi mengapa mereka mengabdikan diri sebagai bagian dari peserta diklat. Motivasi merupakan respon terhadap suatu tindakan, yaitu suatu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, namun timbul karena dirangsang atau didorong oleh unsur lain. Dalam hal ini adalah tujuannya. Tujuan ini akan berhubungan dengan kebutuhan. Lebih lanjut dari beberapa pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga komponen utama yaitu:

1. Memotivasi, artinya motivasi menimbulkan daya dalam diri individu untuk bertindak dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan.
2. Mengarahkan, artinya motivasi mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku individu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
3. Mempertahankan dan mendukung perilaku, artinya motivasi untuk mempertahankan dan mendukung perilaku sesuai dengan jalur dan tujuan dorongan dan kekuatan individu. (Rumhadi, 2017).

Dalam penelitian Dyah Qonita Prabhandhari Puspitadewi dijelaskan motivasi dan dorongan mengapa siswa mengikuti pelatihan, antara lain:

1. Adanya keinginan dan keinginan untuk belajar
2. Dorongan kebutuhan belajar
3. Ada harapan untuk tujuan masa depan. (Puspitadewi, 2017).

Berdasarkan keterangan diatas dapat dipahami bahwa dorongan dan motivasi peserta diklat tergantung bagaimana tujuan peserta diklat itu sendiri. Artinya, setiap peserta diklat tentunya memiliki keinginan dan tujuan yang berbeda, sehingga dari tujuan tersebut melahirkan suatu dorongan dan motivasi dalam mengikuti pelatihan, oleh sebab itu maka dorongan dan motivasi peserta dalam mengikuti diklat/pelatihan pada dasarnya adalah inisiatif atau kemauang diri sendiri. Artinya, Apabila program pelatihan dengan motivasi siswa dirasa adil dan kompetitif oleh peserta, maka lembaga akan lebih mudah menarik calon peserta, mempertahankan dan memotivasi peserta untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas belajar siswa meningkat. (Angelina, 2014).

Perubahan *performance* dan pola pelajar pelatihan

Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama yaitu pembelajaran. Proses perubahan dimulai dari inisiatif atau ide, kemudian ide tersebut diimplementasikan. Implementasi gagasan ini harus dilakukan secara kontinyu atau berkesinambungan agar perubahan menghasilkan perilaku yang diinginkan. Proses ini diawali dengan inisiatif atau gagasan mengenai perubahan yang diinginkan dan

kemudian dilaksanakan secara terus menerus hingga menghasilkan bentuk perubahan yang diinginkan. Inisiasi dan implementasi saling berhubungan dan timbal balik, begitu pula implementasi dan kelanjutan serta hasil saling berhubungan. (Anggraini & Mashari, 2019)

Menurut Alliger dan Janak dalam (Aoetpah, 2022) Ada empat ukuran keberhasilan dalam pendidikan dan pelatihan:

1. Respon adalah ukuran efek pelatihan yang dilihat dari respon peserta pelatihan, terutama respon langsung.
2. Perubahan Perilaku Bentuk perubahan perilaku ini merupakan pengaruh dari perubahan perilaku terhadap sikap sebelum dan sesudah pelatihan.
3. Hasil. Hasilnya adalah ukuran efektivitas pelatihan dalam hal pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, kuantitas output, dan pengurangan pemborosan.

Perubahan atau proses menuju perubahan dalam skala individu yang juga terlihat pada munculnya kemauan beberapa anggota (Darmawan, 2008). Dalam ruang lingkup pelatihan, maka perubahan itu dapat dilihat dari kemauan para peserta pelatihan, jika pasca pelatihan banyak yang mau bergabung kembali, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan itu mampu memunculkan perubahan dalam diri peserta pelatihan.

CONCLUSION

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat dipahami bahwa eksistensi pelatihan tercermin dari dorongan dan motivasi para peserta pelatihan saat mengikuti diklat, kemauan dan tujuan peserta pelatihan mempunyai variasi bentuk, ada yang mengarah pada perolehan ilmu, untuk masa depannya atau dalam rangka memecahkan masalah yang ada dilingkungannya, oleh sebab itu, perubahan dan kemampuan para peserta pelatihan merupakan target utama dalam sebuah diklat, sebab perubahan tersebut menunjukkan bahwa dalam kegiatan diklat tersebut mempunyai pengaruh dengan hadirnya perubahan dalam diri peserta.

REFERENCES

- Alvinda, N., & Hidayati, F. (2024). Pengaruh Pelatihan Harapan Terhadap Peningkatan Efikasi Diri Akademik. *Artikel Teks: Diales Pada Tanggal 10 Oktober*, 6.
- Angelina, R. (2014). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi dan kinerja pegawai bagian administrasi pada kantor kepresidenan timor-leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(11), 616.
- Anggraini, H., & Mashari, A. (2019). Perilaku Guru Setelah Mengikuti Diklat (Studi Pada SD Negeri 2 Gunung Terang). *AHSANTA JURNAL PENDIDIKAN*, 5(3), 58.
- Aoetpah, R. L. (2022). Analisis Keefektifan Pelatihan Terhadap Kompetensi

- Kepribadian Guru di SD Negeri Tubunau. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 6(2), 138.
- Darmawan, E. S. (2008). Peranan Pelatihan Learning Organization pada Perubahan Individu dan Institusi: Pengalaman Kabupaten Cianjur. *KESMAS, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 02(06), 277.
- Dermawati. (2019). Peningkatan Pemahaman Peserta Diklat Kepala Madrasah tentang Hak Asasi Manusia (HAM). *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 7(1). <https://doi.org/10.36052/andragogi.v7i1.78>
- Listiana, H. (2013). Dinamika Politik Pendidikan Guru Agama Islam Pada Masa Orde Lama. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 02(02), 378. <https://doi.org/https://doi.org/10.15642/jpai.2013.1.2.374-397>
- Mahdiyah, M. (2024). Meningkatkan Eksistensi Peserta Didik Melalui Biblio-Konseling Berbasis Novel Fiksi "Sang Alkemis": Studi Literatur. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 4(9). <https://doi.org/10.17977/um065.v4.i9.2024.13>
- Millah, K. syaeful. (2020). Perubahan Religiusitas Peserta Diklat Santri Siap Guna Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung. *Online Tesis*, 15(1).
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya* (p. 6).
- Puspitadewi, D. Q. P. (2017). Motivasi Peserta dalam Mengikuti Program Pelatihan Menjahit Busana di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Kabupaten Purworejo. *Jurnal Pendidikan Teknik Busana*, 6–7.
- Putri, D. I., Haryanto, L. I., & Oktavia, H. F. (2023). Analisis Kepuasan Peserta Pelatihan Pertanian Organik terhadap Kinerja Lembaga Pelatihan The Learning Farm Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional LPPM UMJ*, 2.
- Rachmayani, D. P. (2020). *Pengaruh jenjang pendidikan, pelatihan akuntansi dan ekspektasi kinerja terhadap penggunaan informasi akuntansi pada usaha kecil dan menengah (studi empiris pada UKM di Kota Magelang)*.
- Rahyasih, Y., Hartini, N., & Syarifah, L. S. (2020). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan: Sebuah Analisis Kebutuhan Pelatihan Karya Tulis Ilmiah bagi Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 20(1), 137. <https://doi.org/10.17509/jpp.v20i1.24565>
- Rezky Mulyani. (2021). Ekspektasi Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah lain Parepare Terhadap Profesi Bankir. In *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare*. <http://repository.iainpare.ac.id/3555/%0Ahttp://repository.iainpare.ac.id/3555/1/16.2300.155.pdf>
- Rumhadi, T. (2017). Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 35. bdksurabaya.e-journal.id?article?download
- Santoso, B. (2013). Skema dan Mekanisme Pelatihan: Panduan Penyelenggaraan Pelatihan. In *Jakarta: terangi* (p. 13).

- Sobarna, A. (2005). Ekspektasi Mahasiswa Unisba Terhadap Kuliah Pendidikan Agama Islam Perspektif Psikologi Eksistenisial. *Mimbar*, 21(4), 560. journal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/194
- Suryanto, A. (2018). Strategi Peningkatan Efektifitas Pelatihan Kepemimpinan: Telaah Teoretis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(1), 70. <https://doi.org/10.24258/jba.v14i1.337>
- Tanjung, M., & Pardede, L. (2019). Analisa Eksistensi Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Tapanuli Tengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.61>
- Umam, F. (2024). Eksistensi Peserta Diklat Fa. *Diakses Dari Academia.Edu*.
- Zed. (2023). Metode penelitian kepustakaan. In *Jakarta: Yayasan Obor Indonesia* (p. 3).