

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengetahuan, Keterampilan dan Cara Penilaiannya**

##### **1. Pengertian Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera pengelihatannya, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Berdasarkan pengalaman dan penelitian, perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan (Notoatmodjo, 2009).

##### **a. Tingkat Pengetahuan**

Menurut Notoatmodjo (2009) pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkat, yaitu :

###### **1) Tahu (*know*)**

Tahu dapat diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali suatu spesifik dan seluruh bahan yang dipelajari meliputi pengetahuan terhadap fakta, konsep, definisi, nama, peristiwa, tahun, daftar, rumus, teori dan kesimpulan. Oleh karena itu, tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah. Kata kerja

untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari antara lain menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, mendatakan dan lain sebagainya.

## 2) Memahami (*Comprehension*)

Memahami diartikan sebagai kemampuan menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, meramalkan dan sebagainya.

## 3) Aplikasi (*application*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya. Aplikasi disini dapat diartikan sebagai penggunaan hukum-hukum, rumus, prinsip.

## 4) Analisis (*analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen tetapi masih dalam suatu struktur organisasi tersebut dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata-kata kerja seperti dapat menggambarkan, membedakan, memisahkan, mengelompokan.

## 5) Sintesis (*synthesis*)

Sintesis menunjukkan pada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru atau dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi-formulasi yang ada. Misalnya dapat menyusun, dapat merencanakan dan dapat

meringkas dapat menyesuaikan dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada.

6) Evaluasi

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap materi atau objek, penilaian didasarkan pada kriteria tertentu.

**b. Metode Memperoleh Pengetahuan Menurut Purnawan (2009) yaitu :**

1) *Tenacity*

Yaitu metode memperoleh pengetahuan yang dilakukan dengan sangat meyakini sesuatu, meskipun bisa jadi apa yang diyakininya belum tentu benar. Keyakinan ini disebabkan karena hal yang diyakini tersebut umumnya terjadi.

2) *Authority*

Yaitu metode memperoleh pengetahuan dengan mempercayakan pada pihak yang dianggap kompeten.

3) *Apriory*

Yaitu metode memperoleh pengetahuan dengan menitik beratkan pada kemampuan nalar dan intuisi diri sendiri, tanpa mempertimbangkan informasi dari pihak luar.

4) *Science*

Yaitu cara memperoleh pengetahuan dengan melakukan serangkaian cara-cara ilmiah, seperti mengajukan dugaan, pengontrolan variabel, sampai penyimpulan. Cara ini dianggap sebagai cara yang paling dapat diyakini kebenarannya atas pengetahuan yang diperoleh, karena pada *science* telah dilakukan serangkaian uji coba sebelum

akhirnya memperoleh pengetahuan berupa kesimpulan dimana pengujian-pengujian seperti ini tidak ditemukan pada ketiga metode sebelumnya.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan**

Menurut Notoatmodjo (2010) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang yaitu :

#### 1) Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi pengetahuan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pengetahuannya. Dalam arti luas dijelaskan bahwa pendidikan mencakup seluruh proses hidup dan seluruh interaksi individu dengan lingkungan baik secara formal dan no formal ( Notoatmodjo, 2010)

#### 2) Media massa/ sumber informasi

Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media masa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah dan internet yang mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang.

#### 3) Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kegiatan yang menyita waktu. Bekerja yang dimaksud adalah suatu yang dilakukan dengan tujuan mencari nafkah atau mata pencaharian. Ibu yang tidak bekerja maka waktu yang diperlukan untuk memperoleh informasi akan semakin banyak, namun kemampuan untuk membeli atau memperoleh sumber semakin sulit ( Notoatmodjo, 2010).

#### 4) Umur

Umur seseorang mempengaruhi bagaimana orang tersebut mengambil keputusan dalam memelihara kesehatan dirinya, semakin bertambah umur maka pengalaman dan pengetahuan semakin bertambah. Dengan umur yang bertambah, pengalaman terhadap pengetahuan dan sumber informasi yang didapat lebih baik ( Notoatmodjo, 2010).

#### **d. Pengukuran Pengetahuan**

Menurut Notoatmodjo (2010) bahwa pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan memberikan seperangkat alat tes atau kuesioner tentang objek pengetahuan yang ingin diukur. Selanjutnya akan dilakukan penilaian dengan cara membandingkan jumlah skor jawaban dengan skor yang diharapkan kemudian dikalikan 100% dan hasilnya persentase rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Presentase pengetahuan

F : Hasil pencapaian/ skor total yang diperoleh

n : Skor tertinggi (maksimum)

Persentase jawaban akan diinterpretasikan dalam kalimat kualitatif sebagai berikut:

- 1) Baik : hasil presentase 76% - 100%
- 2) Cukup : hasil presentase 56% - 75%
- 3) Kurang : hasil presentase > 56%

## **2. Pengetahuan Kader Posyandu**

Pengetahuan adalah hasil tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu subjek tertentu. Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasarkan oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang didasari oleh pengetahuan (Notoatmodjo, 2003).

Tingkat pengetahuan dan ketrampilan kader akan lebih baik jika dasar pendidikan tamat dasar atau tinggi, mengikuti kursus, mendapat pengajaran lima modul dasar dalam kursus, aktif dalam mengikuti pembinaan serta mempunyai frekuensi tinggi mengikuti pembinaan. Tingginya nilai pengetahuan dan ketrampilan kader dipengaruhi oleh pendidikan formal, keikutan dalam kursus kader, frekuensi mengikuti pembinaan, keaktifan kader di posyandu dan lamanya menjadi kader. Mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan kader dengan cara mengikuti kursus, pelatihan secara berkala dari segi pengetahuan, teknis dari beberapa sektor sesuai dengan bidangnya (Depkes RI, 2003).

### **a. Tugas Kader Posyandu**

Tugas kader pada hari buka posyandu disebut juga dengan tugas pelayanan 5 langkah kegiatan meliputi :

- 1) Mendaftar bayi/balita/ibu hamil.
- 2) Menimbang bayi/balita.
- 3) Mengisi KMS atau memindahkan hasil penimbangan balita dari secarik kertas kedalam KMS.

- 4) Memberikan nasehat atau penyuluhan dengan mengacu pada data KMS.
- 5) Pelayanan kesehatan, seperti pelayanan imunisasi, pelayanan KB, pengobatan, pemberian tablet tambah darah, vitamin A dan obat-obatan lainnya.

**b. Peran Kader Dalam Posyandu**

Peranan kader dalam penyelenggaraan posyandu meliputi:

- 1) Memberitahukan hari dan jam buka posyandu kepada para ibu pengguna posyandu (ibu hamil, ibu usia subur serta ibu yang mempunyai bayi anak balita).
- 2) Menyiapkan peralatan untuk penyelenggaraan posyandu sebelum posyandu dimulai seperti timbangan, buku catatan, KMS, dan alat peraga penyuluhan.
- 3) Melakukan pendaftaran bayi, balita, ibu hamil, dan ibu usia subur yang hadir di posyandu.
- 4) Melakukan penimbangan bayi dan balita.
- 5) Mencatat hasil penimbangan KMS.
- 6) Melakukan penyuluhan perorangan kepada ibu-ibu dimeja IV, dengan isi penyuluhan sesuai permasalahan yang dihadapi anak balita yang bersangkutan.
- 7) Melakukan penyuluhan kelompok kepada ibu-ibu sebelum meja I atau setelah meja V.
- 8) Melakukan kunjungan rumah khususnya pada ibu hamil, ibu yang mempunyai bayi dan balita serta pasangan usia subur, untuk menyuluh dan mengingatkan untuk datang keposyandu (Syakira, 2009).

**c. Syarat Kader Posyandu**

Bahwa pembangunan dibidang kesehatan dapat dipengaruhi dari keaktifan masyarakat dan pemuka-pemukanya termasuk kader, maka pemilihan calon kader

yang akan dilatih perlu mendapat perhatian. Secara disadari memilih kader yang merupakan pilihan masyarakat dan mendapat dukungan dari kepala desa setempat kadang-kadang tidak gampang. Namun bagaimana pun proses pemilihan kader ini hendaknya melalui musyawarah dengan masyarakat, sudah barang tentu para pamong desa harus juga mendukung.

Salah satu persyaratan umum yang dapat dipertimbangkan untuk memilih calon kader posyandu sebagai berikut (Zulkifli, 2003) :

1. Dapat baca, tulis dengan bahasa Indonesia.
2. Secara fisik dapat melaksanakan tugas-tugas sebagai kader.
3. Mempunyai penghasilan sendiri dan tinggal tetap didesa yang bersangkutan.
4. Aktif dalam kegiatan – kegiatan sosial maupun pembangunan desanya.
5. Dikenal masyarakat dan dapat bekerjasama dengan masyarakat calon kader lainnya dan berwibawa.
6. Sanggup membina paling sedikit 10 KK untuk meningkatkan keadaan kesehatan lingkungan.

Dari persyaratan-persyaratan yang di utamakan diatas dapatlah disimpulkan bahwa kriteria pemilihan kader kesehatan antara lain sanggup bekerja secara sukarela, mendapat kepercayaan dari masyarakat serta mempunyai krebilitas yang baik dimana perilakunya menjadi panutan masyarakat, memiliki jiwa pengabdian yang tinggi, mempunyai penghasilan tetap, pandai baca tulis, sanggup membina masyarakat sekitarnya.

Kader Posyandu mempunyai peran yang besar dalam upaya meningkatkan kemampuan masyarakat menolong dirinya untuk mencapai derajat kesehatan yang



optimal. Selain itu peran kader ikut membina masyarakat dalam bidang kesehatan dengan melalui kegiatan yang dilakukan seperti di Posyandu (Zulkifli, 2003).

### **3. Pengertian Keterampilan**

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.

### **4. Keterampilan Kader Posyandu**

Peningkatan ketrampilan kader kesehatan harus dilakukan secara berkala. Peningkatan ketrampilan kader kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari suatu pelayanan kesehatan (Shi, L., Star" eld, B., Xu, J., Politzer & J., 2003). Ketrampilan kader kesehatan salah satu diantaranya meliputi kemampuan melakukan tahapan-tahapan penimbangan, dimana kader kesehatan biasanya melakukan kegiatan penimbangan belum sesuai dengan prosedur-prosedur pengukuran antropometri, sehingga hasil yang diperoleh dari penimbangan kurang tepat. Pengukuran antropometri yang dilakukan kader meliputi pengukuran berat badan dan tinggi badan pada bayi, balita, dan lansia. Berat badan merupakan ukuran antropometri yang penting dan paling sering digunakan pada bayi dan balita. Pada masa bayi dan balita, berat badan dapat dipergunakan untuk melihat laju pertumbuhan fisik maupun status gizi (Supariasa, 2001). Berat badan bayi dan balita harus ditimbang secara berkala, agar diperoleh gambaran pertumbuhan mereka (Arisman, 2004). Tinggi badan

memberikan gambaran keadaan pertumbuhan. Dalam keadaan normal, tinggi badan tumbuh bersama dengan penambahan umur, tinggi badan merupakan parameter yang penting bagi keadaan yang telah lalu dan keadaan sekarang (Aritonang, 2003).

Keterampilan kader dalam mengukur antropometri dapat meningkat dengan cara diberikan pelatihan pengukuran antropometri yang sesuai prosedur. Selama ini kader telah memperoleh pelatihan dasar dan penyegaran tentang kegiatan pelayanan di Posyandu dengan pendekatan konvensional, yaitu pelatihan yang diberikan secara ceramah dan tanya jawab oleh pelatih. Salah satu kelemahan dari metode konvensional adalah hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi tidak meningkatkan keterampilan peserta latih. Metode yang digunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan masalah, situasi, dan kondisi peserta latih, sehingga keterampilan kader dalam pengukuran antropometri dapat meningkat (Sukiarko, 2007).

## **5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan dan Keterampilan Kader Posyandu**

### **a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan**

Menurut (Notoatmodjo, 2010) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang yaitu :

#### 1) Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi pengetahuan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pengetahuannya. Dalam arti luas dijelaskan bahwa pendidikan mencakup seluruh proses hidup dan seluruh

interaksi individu dengan lingkungan baik secara formal dan non formal (Notoatmodjo, 2010).

#### 2) Media massa/ sumber informasi

Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media masa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah dan internet yang mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang.

#### 3) Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kegiatan yang menyita waktu. Bekerja yang dimaksud adalah suatu yang dilakukan dengan tujuan mencari nafkah atau mata pencaharian. Ibu yang tidak bekerja maka waktu yang diperlukan untuk memperoleh informasi akan semakin banyak, namun kemampuan untuk membeli atau memperoleh sumber semakin sulit (Notoatmodjo, 2010).

#### 4) Umur

Umur seseorang mempengaruhi bagaimana orang tersebut mengambil keputusan dalam memelihara kesehatan dirinya, semakin bertambah umur maka pengalaman dan pengetahuan semakin bertambah. Dengan umur yang bertambah, pengalaman terhadap pengetahuan dan sumber informasi yang didapat lebih baik ( Notoatmodjo, 2010).

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut (Widyatun, 2005), yaitu:

### 1) Motivasi

Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

### 2) Pengalaman

Merupakan suatu hal yang akan memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik yang dikarenakan sudah melakukan tindakan-tindakan di masa lampaunya.

### 3) Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

## **B. Pelatihan Kader Posyandu**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Para pakar bidang pelatihan memberikan pengertian pelatihan dengan fokus yang berbeda-beda. Edwin B. Flippo mengemukakan bahwa *“Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job”*. Terjemahan secara bebas, bahwa pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Michael J. Jucius (1972) dalam (Mustofa Kamil, 2010) mengemukakan “*The term training is used here to indicate any process by which the aptitudes, skill, and abilities of employees to perform specific jobs are increased*”. Istilah pelatihan digunakan untuk menunjukkan pengembangan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Dari kedua pengertian tersebut, pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan tertentu. Pada kenyataannya, pelatihan tidak harus selalu dalam kaitan dengan pekerjaan atau tidak selalu diperuntukkan bagi pegawai.

Instruksi Presiden nomor 15 tahun 1974 menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI nomor 275/Menkes/SK/V/2003 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan di bidang kesehatan, pelatihan adalah proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan/atau menunjang pengembangan karier tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Perbedaan antara pendidikan dan pelatihan adalah, pertama, pendidikan merupakan aktivitas pembelajaran yang lebih luas dan dalam dibandingkan dengan pelatihan. Kedua, pelatihan lebih menekankan pada keterampilan, sedangkan

pendidikan diarahkan pada pengetahuan yang bersifat umum. Ketiga, aspek jangka waktu, pendidikan lebih bersifat jangka panjang (*long term*), sedangkan pelatihan lebih bersifat jangka pendek (*short term*). Keempat, materi yang disampaikan pada pendidikan bersifat umum, sedangkan pelatihan lebih bersifat khusus. Kelima, dari aspek penghargaan, pendidikan dapat memberikan gelar, sedangkan pelatihan memberikan sertifikat.

## **2. Tujuan Pelatihan**

Dale S. Beach (1975) dalam (Mustofa Kamil, 2010) mengemukakan “*The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained*”. Jadi, tujuan pelatihan adalah mencapai perubahan perilaku pada sasaran pelatihan atau yang dilatih.

Moekijat (1981) dalam (Mustofa Kamil, 2010) menyatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah:

- a. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif.
- b. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja sama.

Pakar lain di bidang pelatihan, seperti Simamora (1995), mengemukakan tujuan pelatihan dikelompokkan ke dalam lima bidang, yaitu :

- a. Pemutakhiran keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan Iptek.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- c. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Marzuki (1992) ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dalam pelatihan, yaitu:

- a. Memenuhi tujuan organisasi.
- b. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
- c. Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI nomor 275/Menkes/SK/V/2003, pelatihan di bidang kesehatan diarahkan untuk:

- a. Meningkatkan penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan di bidang kesehatan.
- b. Meningkatkan penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta kewenangan di bidang teknis kesehatan.

### **3. Pelatihan yang Efektif**

Pelatihan yang efektif, efisien, dan produktif diharapkan secara filosofis terjadi perubahan perilaku peserta latih, yang sebelum dilatih tidak/belum tahu menjadi tahu/lebih tahu, dari kurang terampil menjadi lebih terampil, dan dari sikap yang keliru menjadi sikap yang baik dan benar. Pelatihan yang efektif apabila mampu menghasilkan perubahan yang signifikan bagi peserta latih dan instansi tempat peserta latih bekerja.

Setelah pelatihan, peserta latih mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya selama pelatihan dan jika diperlukan mampu memodifikasi sesuai dengan kebutuhan dan situasi di organisasinya. Hasil akhir adalah mutu produk lebih bagus, biaya yang dikeluarkan lebih murah, dan tumbuh budaya kerja yang berbasis sistem atau *team work*.

### **4. Prinsip Pelatihan**

Adapun beberapa prinsip yang perlu diperhatikan agar pelatihan tersebut efektif dan efisien. Menurut (Mustofa Kamil, 2010), ada 12 prinsip dalam pelatihan yaitu:

#### **a. Perbedaan Individu**

Setiap individu mempunyai perbedaan. Perbedaan tersebut antara lain latar belakang sosial, pendidikan, budaya, agama, adat istiadat, bakat, dan pengalaman.

#### **b. Prinsip Motivasi**

Untuk keberhasilan pelatihan, perlu ada motivasi kepada peserta latih. Motivasi tersebut antara lain masalah karier, kenaikan pangkat, peningkatan kesejahteraan dengan perluasan kesempatan berusaha.



c. Prinsip Pemilihan Para Pelatih

Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada para pelatihnya. Oleh sebab itu, ketepatan memilih pelatih perlu diperhatikan. Seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik belum tentu dapat menjadi pelatih yang baik.

d. Prinsip Belajar

Model belajar ada yang bersifat andragogi dan pedagogi. Tingkat kualitas belajar berbeda-beda, ada yang mulai dari yang mudah menuju yang sulit, dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

e. Prinsip Partisipasi

Dinamika pelatihan dipengaruhi partisipasi dari peserta latih, di samping fasilitatornya. Partisipasi aktif dalam pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta latih.

f. Prinsip Fokus Pada Batasan Materi

Materi pelatihan hendaknya fokus sesuai dengan tujuan pelatihan. Penekanan materi pelatihan, yaitu pada masalah pengetahuan dan keterampilan.

g. Prinsip Diagnosis dan Koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang muncul.

h. Prinsip Pembagian Waktu

Pembagian waktu dapat dilihat dari waktu untuk pelatihan relatif lebih singkat dari pendidikan.

i. Prinsip Keseriusan

Komponen yang terlibat dalam pelatihan harus serius. Komponen tersebut antara lain, pelatih, peserta latih, dan panitia.

j. Prinsip Kerja Sama

Pelatihan akan berhasil dengan baik apabila ada kerja sama yang baik di antara komponen pelatihan, seperti pelatih, peserta latih, dan panitia.

k. Prinsip Metode Pelatihan

Prinsipnya, tidak ada satu metode yang cocok untuk berbagai pelatihan. Oleh sebab itu, gunakan lebih dari satu metode (*multi-methods*), karena setiap metode mempunyai keunggulan dan kelemahan. Pemilihan metode yang tepat sangat menentukan interaksi dan efektivitas pelatihan.

l. Prinsip Hubungan Pelatihan dengan Pekerjaan atau Kehidupan Sehari-hari

Pengetahuan sikap, dan keterampilan yang didapat dalam pelatihan hendaknya dihubungkan dengan lingkup pekerjaannya atau dalam kehidupan sehari-hari.