

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORANG DEWASA MENGIKUTI PELATIHAN DI LPK SEKAI JAPAN

Fasha Rachmadika^{1*}, Ahmad Ghilman Matin², Deval Hananka Ramadhan³, Bayu Adi Laksono⁴

^{1*}Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: fasharmdk@gmail.com

²Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: ahmadghlmn@gmail.com

³Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: devalhnnkr@gmail.com

⁴Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi
email: bayu.adi@unsil.ac.id

Abstract. *The need for job seekers rather than job creators has resulted in an abundance of graduates seeking employment. To address this issue, Education and Skills Institutions (LPK) have emerged as a solution, providing non-formal education where learners can acquire knowledge, attitudes, and skills. However, LPK educators have not fully grasped the adult learning approach. In February 2023, a research study was conducted at LPK Sekai Japan for three weeks with the goal of understanding the History and Theory of Adult Learning, assumptions of adult learning, and its application in learning. The research involved a three-stage process of Planning, Implementation, and Evaluation. The training aimed to equip participants with a comprehensive understanding of the History of Adult Learning Theory, assumptions of adult learning, and the skills necessary to apply these theories in learning at the LPK.*

Keyword: *Adult learning, Institute of Education and Skills.*

I. PENDAHULUAN

Orang dewasa memiliki orientasi belajar yang berpusat pada pemecahan permasalahan yang dihadapi (problem centered orientation). Hal ini disebabkan kecenderungan belajar bagi orang dewasa mengarah pada kebutuhan untuk menghadapi permasalahan dalam hidup keseharian, terutama dalam kaitannya dengan tugas dan peranan sosial orang dewasa. Belajar bagi orang dewasa yaitu mencari dan menemukan sesuatu sesuai kebutuhannya, kebutuhan tersebut dapat dicari dan diperoleh melalui pendidikan, pendidikan orang dewasa dalam proses pembelajaran salah satunya berkaitan dengan kebutuhan akan pemecahan masalah di dalam dunia kerja. Belajar memberikan kemampuan bagi orang dewasa untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan

menyelesaikan masalah dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Dalam lingkungan kerja, keterampilan pemecahan masalah menjadi penting karena masalah atau tantangan sering muncul di lingkungan kerja yang kompleks.

Orang dewasa memiliki keunikan tersendiri. Dikatakan unik karena orang dewasa adalah individu yang telah mempunyai banyak pengalaman dan pengetahuan sehingga mampu untuk mengambil keputusan dalam mengatasi permasalahan hidup secara mandiri. Menurut (Sujarwo, 2015) orang dewasa memiliki karakter yang berbeda beda dan mempunyai egosentris yang besar untuk menentukan jalan hidupnya menurut dirinya sendiri yang dianggap benar olehnya, serta orang dewasa sudah mampu untuk berpikir seluas luasnya

dan sangat merdeka tanpa harus ada intervensi dari orang lain.

Sepatutnya, pendidikan harus relevan dengan berbagai kehidupan nyata itu. Namun, pada akhirnya perlu diambil keputusan mengenai manakah diantara kehidupan yang akan menjadi prioritas pada suatu kurun waktu tertentu. Dalam kerangka itu, terdapat empat strategi dasar kebijakan pendidikan, Lembaga Pendidikan dan Keterampilan (LPK) memiliki posisi strategis untuk menyiapkan tenaga kerja siap kerja atau siap berusaha. Sungguhpun patut diakui bahwa, masyarakat kita umumnya belum memandang LPK sebagai pilihan utama untuk meraih masa depan yang lebih baik bagi anak-anaknya. LPK dipandang sebagai lembaga pendidikan sampingan saja untuk mendukung pendidikan formal.

Dalam konteks pelatihan, LPK Sekai Japan merupakan sebuah lembaga pendidikan dan pelatihan magang/kerja di Jepang yang mempersiapkan peserta didik khususnya dalam menghadapi dunia kerja di Jepang melalui berbagai kegiatan pelatihan, seperti pelatihan bahasa, pelatihan fisik, mental, dan agama. Terdapat peserta didik dari kalangan orang dewasa yang mengikuti pelatihan dengan latar belakang pengalaman kehidupan yang berbeda. Penulis memilih melakukan penelitian di lembaga ini dikarenakan dengan biaya yang cukup mahal serta rentang waktu pelatihan yang relatif singkat tetapi banyak peserta didik atau orang dewasa yang berminat untuk mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti berkeinginan untuk mengkaji beberapa hal atau faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan orang dewasa mengikuti program pelatihan di LPK Sekai Japan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi orang dewasa memutuskan untuk mengikuti program pelatihan. Penelitian ini memberikan juga manfaat kepada Lembaga Pelatihan untuk menyempurnakan paradigma mengajar bagi orang dewasa dan mengetahui tujuan belajar dari warga belajar serta dapat digunakan oleh instruktur sebagai dasar menentukan model,

media, maupun pendekatan dalam belajar orang dewasa berdasarkan tujuan belajar mereka.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sumarsono (2009:93) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Knowles dalam Sudjana, (2005: 62) mendefinisikan andragogi sebagai seni dan ilmu dalam membantu peserta didik (orang dewasa) untuk belajar. Orang dewasa tidak hanya dilihat dari segi biologis semata, tetapi juga dilihat dari segi sosial dan psikologis. Secara biologis, seseorang disebut dewasa apabila ia telah mampu melakukan reproduksi. Secara sosial, seseorang disebut dewasa apabila ia telah melakukan peran-peran sosial yang biasanya dibebankan kepada orang dewasa.

Pembelajaran orang dewasa adalah suatu pengembangan kompetensi yang sudah mereka miliki. Menurut Unesco (Pannen dan Sadjati, 2005: 5), pembelajaran orang dewasa adalah proses pembelajaran yang meningkatkan kemampuan, memperkaya pengetahuan, mendapatkan keterampilan dan membawa perubahan sikap seseorang sebagai tenaga pembangunan yang mampu berpartisipasi aktif dalam pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya. Pendidikan orang dewasa ini bertujuan agar orang dewasa bisa mengembangkan kemampuan, memperkaya pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan profesi yang telah dimiliki, memperoleh cara-cara baru, serta mengubah sikap dan perilaku orang dewasa (Sudjana, 2000 :57).

Pelatihan mempunyai pengertian yang diungkapkan oleh Simamora (Kamil, 2010, hlm.4) adalah “serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu”. Sedangkan tujuan dari pelatihan yang di ungkapkan oleh Dale S. Beach (1975) dalam

(Kamil, 2010, hlm.10) adalah “*the objective of training is to achive a change in the behavior of those trained*” (Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih)”. Pelatihan merupakan sebuah proses, pelatihan bukanlah suatu program yang telah lengkap dan dapat dibuat seketika menurut Andrew E, Sikula dalam (Mangkunegara, 2009, hlm.50). Ia memerlukan waktu, serta meliputi intensitas, frekuensi, dan durasi waktu tertentu, serta bersifat continuous dan melibatkan berbagai elemen yang harus dikelola secara benar.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di LPK Sekai Japan dalam kurun waktu 3 minggu di bulan februari tahun 2023. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode kualitatif merupakan suatu penelitian yang memiliki tujuan untuk memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya dilihat dari sudut pandang perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik. Metode kualitatif umumnya dilakukan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata - kata dan bahasa, pada suatu konteks yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, L. J, 2004 :6).

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode fenomenologi, pendekatan fenomenologis yakni Menurut Creswell (dalam Susila, 2015) pendekatan fenomenologi digunakan untuk mengembangkan pemahaman atau menjelaskan arti dari suatu peristiwa yang dialami seseorang atau kelompok. Fenomenologi diartikan pula sebagai pandangan berfikir yang menegaskan pada fokus pengalaman-pengalaman dan cerita subjektif manusia dan interpretasi atas pelaksanaan di dunia (Moleong, 2007 : 14-15).

3.2 Sumber Data

Sumber data utama dari penelitian ini adalah warga belajar program pelatihan di LPK Sekai Japan sebanyak 3 orang, serta sumber data sekunder dari tutor/instruktur

pelatihan bahasa Jepang yang berjumlah 1 orang.

Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer



Gambar 1. Gedung LPK Sekai Japan

Dalam penelitian ini kata-kata dan tindakan dari orang yang diwawancarai atau yang diamati merupakan sumber data utama, data utama ini diambil dari data tertulis, rekaman, dan pengamatan serta merupakan hasil gabungan dari melihat, mendengarkan, bertanya jawab dari pertanyaan yang dilontarkan pada subjek penelitian yaitu peserta didik LPK Sekai Japan yang berjumlah 3 orang.

b. Sumber data Sekunder

Data sekunder merupakan data tambahan untuk memperkuat dan melengkapi informasi data yang diperoleh dari pihak tutor/instruktur yang berjumlah 1 orang.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

a. Faktor Peningkatan Kompetensi

HT (25 tahun) menyatakan bahwa mengikuti LPK Sekai Japan karena,

“tertarik dengan budaya dan etos kerja orang Jepang, ingin bekerja dan belajar di Jepang, lalu ingin menerapkannya di Indonesia”.

Hasil wawancara tersebut diperkuat lagi dengan pernyataan HT (25 tahun) yang menyatakan,

”Di Jepang itu untuk melancarkan bahasa, budaya, dan pengetahuan. Saya itu rencana karirnya justru di Indonesia, setelah

pulang dari Jepang saya ingin masuk lagi di perusahaan Jepang yang ada di Indonesia, karena perusahaan Jepang tersebut akan sangat menghargai pengalaman saya selama di Jepang. Lulusan yang bekerja di Jepang ketika akan bekerja di perusahaan Jepang yang ada di Indonesia akan mendapatkan jalur khusus”.

Berdasarkan hasil wawancara bersama narasumber menunjukkan bahwa keputusan orang dewasa mengikuti program pelatihan yakni adanya dorongan untuk meningkatkan kompetensi bekerja melalui pelatihan di LPK Sekai Japan.

b. Faktor Pekerjaan

DR (22 tahun) menyatakan bahwa mengikuti LPK Sekai Japan karena,

“keinginan saya bekerja di Jepang sebagai perawat lansia atau panti jompo yang masih dalam bidang kesehatan jurusan saat sekolah”.

Sejalan dengan hasil wawancara DR (22 tahun), Sensei RN (23 tahun) menyatakan bahwa, “Di Jepang itu merawat lansia dengan memasukannya ke panti jompo sudah menjadi kewajiban karena cara pikir orang Jepang dengan menggunakan jasa perawat lansia maka akan lebih terurus, sehingga banyak sekali permintaan tenaga kerja sebagai perawat lansia”.

Berdasarkan hasil wawancara bersama narasumber menunjukkan bahwa keputusan orang dewasa mengikuti program pelatihan yakni adanya keinginan untuk bekerja di Jepang sebagai perawat lansia yang masih sejalan dengan jurusan saat sekolah di bidang kesehatan serta banyaknya permintaan tenaga kerja di Jepang dalam bidang kesehatan sebagai perawat lansia, sehingga dengan mengikuti LPK Sekai Japan bisa membantu peserta didik untuk bekerja ke Jepang.

c. Faktor Ekonomi

NK (19 tahun) menyatakan bahwa mengikuti LPK Sekai Japan karena,

Tujuan yang pertama yaitu mencari uang, yang kedua sulitnya lowongan pekerjaan di Indonesia, saya sudah cari kerja kesana kemari tapi ditolak terus, dan sekolah

menyarankan untuk ikut lembaga pelatihan kerja.

Hasil wawancara tersebut diperkuat lagi dengan pernyataan NK (19 tahun) yang menyatakan,

“Ada orang - orang yang mendukung saya supaya saya bisa membuktikan bahwa orang kampung bisa kerja di luar negeri, ada yang bisa mengubah ekonomi keluarganya dengan cara begini”.

”ayah saya sedang sakit, sehingga tidak cara lain untuk menggantikannya”.

Berdasarkan hasil wawancara bersama narasumber menunjukkan salah satu keputusan orang dewasa mengikuti program pelatihan yakni adanya keperluan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dengan bekerja di Jepang melalui LPK Sekai Japan yang mempersiapkan peserta didiknya untuk bisa bekerja dan mendapatkan penghasilan di Jepang.



Gambar 2. Wawancara bersama salah satu narasumber

4.2 Pembahasan

a. Faktor Peningkatan Kompetensi

Faktor yang menyebabkan orang dewasa mengikuti program pelatihan salah satunya adalah adanya keinginan untuk meningkatkan kompetensi untuk mendukung keperluan bekerja. Kompetensi erat kaitannya dengan dunia pekerjaan sebagaimana yang dinyatakan oleh Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut. Kemudian menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dapat menjadi keunggulan seseorang dalam bekerja. Kompetensi dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam pekerjaan tersebut serta dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan andal. Apabila sudah berhasil ditentukan kompetensi - kompetensi apa saja yang diperlukan bagi suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan sebagai kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru, sebagaimana yang dinyatakan oleh HT (25 tahun) bahwa mengikuti program pelatihan di LPK Sekai Japan agar bisa bekerja di Jepang sekaligus belajar dan meningkatkan kompetensi sehingga nantinya saat kembali ke Indonesia mempunyai jalur khusus untuk bekerja di perusahaan Jepang yang ada di Indonesia.

Tujuan orang dewasa belajar supaya lebih memperlengkapi kompetensi, meningkatkan pengetahuan, mengembangkan kualifikasi dan keprofesionalitasan, sehingga memiliki perubahan sikap dalam diri sendiri dan peningkatan kearifan sosial. Alasan terpenting bagi orang dewasa perlu belajar karena orang dewasa memiliki animo yang tinggi untuk meningkatkan pengetahuan yang belum diketahui, meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan menerima motivasi eksternal untuk memperbaiki dirinya agar ke depan kinerjasitas semakin meningkat. Sebagaimana menurut Knowles (1986) dalam Wijipurnomo bahwa alasan pembelajaran bagi orang dewasa adalah karena padanya memiliki animo untuk bertindak sesuai kematangan berpikir, belajar melalui pengalamannya, membutuhkan pembelajaran guna menghadapi persoalan hidup, ingin belajar serius dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan bagi kebutuhan hidupnya, memiliki rasa ingin tahu cukup tinggi.

Pembelajaran bagi orang dewasa memiliki tujuan yang sangat penting dan beragam. Selain untuk memperlengkapi kompetensi dan meningkatkan pengetahuan, proses belajar ini juga berfungsi untuk mengembangkan kualifikasi dan profesionalitas individu. Dengan demikian, orang dewasa tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada perubahan sikap dan peningkatan kearifan sosial yang dapat membantu mereka beradaptasi dengan dinamika kehidupan yang terus berubah.

Salah satu alasan utama mengapa orang dewasa perlu belajar adalah adanya dorongan intrinsik untuk meningkatkan diri. Mereka sering kali memiliki motivasi yang kuat untuk mengeksplorasi pengetahuan baru dan memperbaiki keterampilan yang sudah ada. Hal ini sejalan dengan pandangan Knowles (1986) yang menyatakan bahwa orang dewasa belajar dengan cara yang berbeda dibandingkan dengan anak-anak. Mereka cenderung lebih mandiri, memiliki pengalaman hidup yang kaya, dan mampu mengaitkan pembelajaran dengan situasi nyata yang mereka hadapi.

Selain itu, orang dewasa juga belajar untuk menghadapi tantangan dan persoalan hidup yang kompleks. Dalam dunia yang semakin kompetitif, kemampuan untuk beradaptasi dan menguasai pengetahuan serta keterampilan baru menjadi sangat penting. Rasa ingin tahu yang tinggi mendorong mereka untuk terus mencari informasi dan pengalaman baru, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas hidup dan kinerja profesional mereka.

Dengan demikian, pembelajaran bagi orang dewasa bukan hanya sekadar proses transfer pengetahuan, tetapi juga merupakan perjalanan yang mendalam untuk pengembangan diri, peningkatan kualitas hidup, dan kontribusi yang lebih baik dalam masyarakat. Melalui pembelajaran yang berkelanjutan, orang dewasa dapat mencapai tujuan pribadi dan profesional yang lebih tinggi, serta berkontribusi secara positif terhadap lingkungan sekitar mereka.

b. Faktor Pekerjaan

Faktor yang menyebabkan orang dewasa mengikuti program pelatihan salah satunya yaitu berkenaan dengan pekerjaan. Menurut R. J. Havighurs, 1953 (dalam Hurlock, 1996) seseorang yang sudah memasuki masa dewasa awal dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, yaitu dengan jalan bekerja. Orang dewasa akan siap belajar manakala dia menyadari adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, program-program pendidikan orang dewasa sepatutnya dirancang sesuai kebutuhan hidupnya dan disusun dengan melibatkan peserta didik dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran orang dewasa akan berlangsung jika dia terlibat langsung, idenya dihargai dan materi ajar sangat dibutuhkannya atau berkaitan dengan profesinya (Yusnadi, 2004).

Pendapat-pendapat ahli tersebut memperkuat apa yang dinyatakan oleh DR (22 tahun) yang mengikuti program pelatihan di LPK Sekai Japan agar mendapatkan pekerjaan di Jepang sebagai perawat lansia serta permintaan tenaga kerja di Jepang yang sangat banyak terutama dalam bidang kesehatan sebagai perawat lansia sebagaimana yang dinyatakan oleh Sensei RN (23 tahun) bahwa tenaga kerja perawat lansia di Jepang sangat dibutuhkan karena berkaitan dengan kebiasaan orang Jepang yang lebih memprioritaskan merawat orang tua atau lansia melalui jasa tenaga kerja perawat lansia. Permintaan tenaga kerja tersebut masih relevan dengan pengalaman DR (22 tahun) yang pernah bersekolah di bidang kesehatan jurusan farmasi. Dalam pekerjaannya tersebut, individu dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya sehingga mengikuti program pelatihan di LPK Sekai Japan bisa sangat membantu dalam menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya nanti di Jepang.

Dengan demikian, untuk mencapai hasil yang optimal, program pelatihan bagi orang dewasa harus dirancang secara fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan individu. Ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi

juga akan memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka di tempat kerja, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi dalam menjalani karier mereka. Melalui pendekatan yang tepat, pembelajaran bagi orang dewasa dapat menjadi alat yang sangat efektif untuk pengembangan diri dan profesionalisme.

c. Faktor Ekonomi



Gambar 3. Foto bersama narasumber

Faktor yang mempengaruhi orang dewasa mengikuti program pelatihan yaitu karena setiap orang dewasa perlu memenuhi kebutuhan dalam hidupnya salah satunya adalah berkaitan dengan ekonomi. Ekonomi merupakan salah satu faktor yang mendorong orang dewasa untuk belajar demi meningkatkan peluang ekonomi dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Salah satu teori belajar orang dewasa yang mempertimbangkan faktor ekonomi adalah teori *Human Capital Development* yang dikemukakan oleh Gary S. Becker. Menurut teori ini, individu cenderung memperoleh pendidikan dan keterampilan tambahan karena pertimbangan ekonomi. Mereka melihat investasi dalam pendidikan dan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kapabilitas dan nilai ekonomi mereka di pasar kerja. Dalam konteks motivasi belajar, individu yang menghadapi tekanan ekonomi mungkin akan terpacu untuk belajar dan meningkatkan keterampilan mereka agar dapat memperbaiki keadaan finansial mereka. Sebagaimana yang dinyatakan NK (19 tahun) tujuan mengikuti program pelatihan di LPK Sekai Japan yaitu untuk mencari uang dengan bekerja di Jepang

melalui program pelatihan kerja di LPK Sekai Japan.

Dengan demikian, program pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan ekonomi peserta dapat memberikan dampak yang signifikan. Ketika orang dewasa merasa bahwa pelatihan yang mereka ikuti relevan dan dapat meningkatkan peluang kerja serta pendapatan, mereka akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses belajar. Oleh karena itu, penting bagi penyelenggara program pelatihan untuk memahami konteks ekonomi peserta dan merancang kurikulum yang sesuai agar dapat memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Melalui pendekatan ini, pelatihan tidak hanya menjadi alat untuk pengembangan keterampilan, tetapi juga sebagai jembatan menuju perbaikan kondisi ekonomi dan kualitas hidup yang lebih baik.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif yakni dengan metode penelitian fenomenologi maka dapat disimpulkan bahwa peserta didik orang dewasa memiliki alasan tertentu untuk memutuskan mengikuti program pelatihan di LPK Sekai Japan. Orang dewasa memiliki motivasi belajar yang berbeda – beda menyesuaikan dengan kebutuhan orang dewasa dalam menyelesaikan permasalahannya dalam kehidupan sehari – hari. Dari hasil penelitian di LPK Sekai Japan bersama narasumber ditemukan adanya faktor – faktor yang mempengaruhi keputusan orang dewasa mengikuti program pelatihan. Adapun faktor – faktor tersebut yaitu : (1) Faktor Peningkatan Kompetensi; Alasan terpenting bagi orang dewasa perlu belajar karena orang dewasa memiliki animo yang tinggi untuk meningkatkan pengetahuan yang belum diketahui, meningkatkan kompetensi, kualifikasi, dan menerima motivasi eksternal untuk memperbaiki dirinya agar ke depan kinerjasitas semakin meningkat. (2) Faktor Pekerjaan; Orang dewasa akan siap belajar manakala dia menyadari adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti kebutuhan pekerjaan. Proses pembelajaran orang dewasa akan berlangsung jika dia terlibat langsung,

idenya dihargai dan materi ajar sangat dibutuhkannya atau berkaitan dengan profesinya. (3) Faktor Ekonomi; Ekonomi merupakan salah satu faktor yang mendorong orang dewasa untuk belajar demi meningkatkan peluang ekonomi dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Jldus R. 2017. Pelatihan Teori Belajar Orang Dewasa Bagi Pendidik Lembaga Pelatihan Keterampilan (Lpk) Di Kota Manado. *Jurnal ABDIMAS*, Vol. 10, No. 01.

Sunhaji, S. 2013. Konsep pendidikan orang dewasa. *Jurnal Kependidikan*, 1(1), 1-11.

Kementrian Agama RI, <https://bdkpadang.kemenag.go.id/berita/strategi-pembelajaran-andragogi-dalam-pelatihan>

Yusuf, R. N., Musyadad, V. F., Iskandar, Y. Z., & Widiawati, D. 2021. Implikasi Asumsi Konsep Diri Dalam Pembelajaran Orang Dewasa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1144-1151.

Badu, R. W. 2011. Pengembangan Model Pelatihan Permainan Tradisional Edukatif Berbasis Potensi Lokal dalam Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan Orang Tua Anak Usia Dini. *Jurnal Ilmiah Visi*, 6(2), 180-188.

Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. 2020. Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.

Mau, M., Saenom, S., Martha, I., Ginting, G., & Sirait, S. 2022. Model Pembelajaran Orang Dewasa di Era Masyarakat 5.0. *Skenoo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 2(2), 165-178.

Becker, GS. 1993. *Modal manusia: Sebuah analisis teoretis dan empiris, dengan referensi khusus untuk pendidikan (edisi ke-3)*. Pers Universitas Chicago.

Setyowati, Y. 2020. Analisis Peran Religiusitas Dalam Peningkatan Akuntabilitas Dan Transparansi Lembaga Amil Zakat (Studi Kasus pada Rumah Zakat Jakarta Timur). *Doctoral dissertation*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.