

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan bagian dari penelitian yang mengkaji dasar didalam pelaksanaan penelitian. Pada kajian pustaka terdapat teori yang mendukung penelitian serta penelitian terdahulu yang membantu peneliti dalam penyusunan dasar teori didalam penelitian. Berkaitan dengan hal tersebut maka kajian pustaka dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **2.1.1 Dampak**

Dampak sederhananya diartikan sebagai akibat ataupun pengaruh. Menurut Otto Soemarwoto dalam (Malimbe et al., 2021, p. 3) dampak merupakan suatu perubahan yang terjadi yang disebabkan oleh suatu aktivitas. Aktivitas tersebut bisa bersifat alamiah, baik kimia, fisik, biologi dan juga aktivitas yang dilakukan oleh manusia itu sendiri. Dampak menurut Gorys Kerap dalam (Malimbe et al., 2021, p. 3) merupakan sebuah pengaruh kuat dari individu ataupun sebuah kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan kedudukannya. Pengaruh yang bersifat besar dan juga kuat ini nantinya bisa membawa perubahan, baik perubahan yang mengarah ke arah yang positif atau bahkan ke arah yang negatif.

Dari beberapa pengertian ahli diatas maka saya dapat menarik kesimpulan bahwa dampak ini adalah satu pengaruh yang kuat yang memunculkan satu akibat (baik ke arah positif ataupun negatif) dampak ini juga bisa diartikan sebagai akibat yang timbul dari aktivitas yang dikerjakan oleh manusia. Dalam pengertian tertentu dampak disini mengacu pada pengaruh jangka pendek ataupun panjang dari suatu kejadian. dampak melibatkan satu tindakan atau kejadian yang terjadi yang disebabkan oleh satu perubahan perilaku seseorang baik itu bersifat positif maupun negatif. Dampak sederhananya bisa diartikan sebagai pengaruh dan akibat. Didalam setiap kebijakan yang diambil oleh seseorang pastinya memiliki dampak tersendiri. Dampak disini juga bisa diartikan sebagai proses lanjutan dari sebuah pelaksanaan pengawasan internal.

### **2.1.2 Pelatihan**

Menurut Bedjo Siswanto dalam (Yuliani et al., 2020) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan manajemen pendidikan serta pelatihan secara menyeluruh yang mencakup fungsi yang terdapat didalamnya, yaitu perencanaan, pengaturan, pengendalian serta penilaian kegiatan umum dan juga latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus untuk para pegawai dalam pengaturan ini mencakup kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang baik, bimbingan janji serta penyelaan. Pelatihan merupakan suatu proses terencana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu atau kelompok dalam suatu domain tertentu. Fokusnya adalah untuk mempersiapkan peserta agar dapat menjalankan tugas atau pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan bisa dilakukan dalam berbagai situasi, seperti pendidikan formal, pelatihan ditempat kerja, atau pengembangan keterampilan pribadi.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pelatihan merupakan proses pelatihan kerja yang dilaksanakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Menurut Sedarmayanti (2013: 198) dalam Herwina (2021) pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan keterlibatan anggota organisasi yang sebelumnya kurang aktif, mengurangi dampak negatif yang disebabkan oleh kurangnya pembelajaran, pengalaman yang terbatas, atau kekurangan keyakinan diri dari anggota atau kelompok tertentu.

Pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat penting dan hendak memastikan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Dari pelatihan apapun wujud dan tingkatannya pada hakikatnya selalu mengarah pada pergantian sikap, baik secara berkelompok maupun individu. Bagi satu organisasi maupun industri adanya orang-orang terampil didalam organisasi tersebut mempunyai arti penting sebab organisasi mestinya berperan dengan efisien apabila ditangani oleh individu yang mempunyai keahlian dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.

### a. Prinsip dan Tahapan Pelatihan

Mangkunegara (2006) dalam Herwina (2021) Prinsip-prinsip pelatihan yakni sebagai berikut:

- 1) Modul yang diberikan berupa modul yang tersusun secara sistematis serta bersumber dari tahapan-tahapan.
- 2) Tahapan-tahapan didalam modul harus disesuaikan dengan arah dan tujuan yang dituju.
- 3) Pengajar, pelatih ataupun pemateri harus sanggup memberikan motivasi dan juga menyebarkan reaksi yang berhubungan dengan semua rangkaian modul pelajaran.
- 4) Adanya penguat (*reinforcement*) untuk membangkitkan reaksi ke arah positif dari partisipan
- 5) Menggunakan konsep pembuatan (*shaping*) sikap

Adapun tahapan-tahapan pelaksanaan pelatihan menurut Mangkunegara (2006) dalam Herwina (2021) meliputi tahapan berikut:

#### 1) Aktivitas Pra-pelatihan (*Pre- Class Activities*)

Tahap ini merupakan tahap perencanaan melibatkan persiapan sebelum dimulainya sesi pelatihan yakni diawali dengan 1) Identifikasi kebutuhan peserta, 2) Penyusunan program dan materi pelatihan, 3) Menentukan tujuan dan indikator keberhasilan, 4) Evaluasi perencanaan dan penyampaian informasi penting sebelum pelatihan dimulai. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua persiapan untuk pelatihan telah dilakukan dengan baik.

#### 2) Penerapan Pelatihan (*In- Class Activities*)

Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan pelatihan di mana peserta aktif ikut serta dalam kegiatan belajar langsung, melibatkan 1) Penyampaian materi, diskusi, latihan praktis, 2) Metode dan Teknik pembelajaran, 3) Identifikasi Kebutuhan, Media Pembelajaran dan 4) Partisipasi masyarakat. Kegiatan di dalam kelas dirancang untuk mencapai tujuan pelatihan dan memberikan kesempatan bagi peserta untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh.

### 3) Aktivitas Pasca Pelatihan (*Post- Class Activities*)

Tahap ini merupakan Tahap Evaluasi. Fokus pada kegiatan setelah sesi pelatihan berakhir, mencakup evaluasi peserta umpan balik, dan penilaian dampak pelatihan. Tujuannya adalah mengukur keefektifan pelatihan, mengevaluasi perubahan dalam keterampilan atau pengetahuan peserta, serta merencanakan langkah-langkah selanjutnya adalah untuk mendukung penerapan pembelajaran dalam situasi kerja atau kehidupan sehari-hari.

#### **b. Dampak Pelatihan**

Menurut Sastrodipoero (2006) dalam Nurbaeti (2019) Pelatihan merupakan jenis atau proses pembelajaran yang memiliki dampak pada peningkatan keterampilan manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Simamora (1995) dalam Kamil (2012) menyebutkan beberapa dampak pelatihan yaitu pada 1) Aspek keterampilan dan keahlian, 2) Aspek Pengetahuan, yakni pada pengalaman peserta pelatihan, 3) Ekonomi, yakni pada perubahan sikap menjadi lebih mandiri. Jika diuraikan lebih lanjut berdasarkan uraian diatas terkait dampak pelatihan ini maka menjadi beberapa dampak dari pelatihan yang umum antara lain: Peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pelatihan yang berhasil dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan peserta di bidang tertentu, dan juga memperkaya pemahaman mereka.

Perubahan tingkah laku, dampak pelatihan terlihat dalam perubahan positif tingkah laku peserta di lingkungan kerja, seperti peningkatan produktivitas, kerja sama tim, atau kemampuan kepemimpinan. Peningkatan kinerja, pelatihan yang efektif berkontribusi positif terhadap kinerja individu dan tim, mendapatkan hasil yang lebih baik dalam berbagai aspek pekerjaan. Adaptasi terhadap perubahan, pelatihan seringkali mempersiapkan individu untuk menghadapi perubahan di tempat kerja dan membantu mereka beradaptasi dengan lebih efisien. Pengembangan karir, dampak pelatihan lainnya yakni dapat membuka peluang pengembangan karir bagi individu, membantu mereka mencapai tanggung jawab yang lebih besar. Pelatihan berdampak pada meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan kreativitas, dan produktifitas seseorang, dengan adanya

pelatihan seseorang yang tadinya tidak bisa menjadi bisa, lalu meningkatkan produktivitas seseorang dan motivasi seseorang, namun dampak ini juga tergantung pada dukungan setelah pelatihan. Proses aktifitas pelatihan selalu dilaksanakan oleh suatu industri setelah terjalin penerimaan karyawan karena latihan hanya diberikan pada karyawan yang berasal dari industri yang bersangkutan. Latihan kadangkala diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan dengan bidangnya.

### **c. Tujuan Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2006: 52) dalam Herwina (2021) terdapat sembilan tujuan pelatihan yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan mutu kerja
- 4) Meningkatkan perencanaan sumber energi manusia
- 5) Meningkatkan perilaku moral serta semangat bekerja
- 6) Meningkatkan semangat agar karyawan sanggup berprestasi secara optimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan
- 8) Menghindari keseragaman
- 9) Meningkatkan pertumbuhan individu karyawan

Menurut Oemar (2007:14) dalam Nadeak (2019:22) terdapat empat tujuan pelatihan yaitu:

- 1) Mendidik, memberikan pelatihan dan juga membina karyawan yang memiliki keterampilan serta produktifitas dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
- 2) Mendidik, memberikan pelatihan dan membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang mempunyai kemampuan serta keinginan untuk selalu belajar guna meningkatkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang tangguh, profesional mandiri serta beretos kerja yang tinggi dan produktif.
- 3) Mendidik, meberikan pelatihan dan membina karyawan sesuai dengan kebiasaan, minat, nilai serta pengalaman masing-masing (individual).

- 4) Mendidik serta memberikan pelatihan kepada tenaga kerja yang mempunyai derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Menurut Umar (2005: 12) dalam Herwina (2021) mengemukakan bahwa program pelatihan bertujuan guna membetulkan kemampuan berbagai keahlian dan juga metode penerapan kerja untuk kebutuhan saat ini. Mangkunegara (2006: 51) dalam Herwina (2021) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki beberapa komponen sebagai berikut:

- a) Tujuan dan target pelatihan wajib jelas dan bisa diukur
- b) Para pelatih (*trainers*) wajib ahlinya yang berkualifikasi mencukupi.
- c) Modul pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai
- d) Tata cara pelatihan harus sesuai dengan keahlian pekerja yang jadi partisipan
- e) Partisipan pelatihan wajib memenuhi syarat yang ditetapkan

### **2.1.3 Manajemen Pelatihan**

Manajemen menurut Sudjana (2020) dalam (Herwina, dan Miradj 2021) adalah kemampuan dan keterampilan khusus guna melakukan kegiatan bersama orang lain didalam mencapai tujuan suatu organisasi. Adapun Menurut George R Terry dalam (Hasibuan, 2004) manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan empat fungsi utama yakni perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Kualitas manajemen yang optimal meliputi kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta evaluasi kegiatan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **1) Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan menurut Mulyono dalam (Maujud, 2018) merupakan sebuah proses kegiatan secara rasional dan sistematis dalam menentukan keputusan, tindakan serta langkah dalam pengelolaan program yang akan diambil, hal itu guna mencapai tujuan yang efektif serta efisien. Perencanaan ini menjadi tahap yang paling awal dalam menjalankan sebuah fungsi dari manajemen program, di mana dibutuhkan kesiapan mental dalam memilih sarannya serta dalam menentukan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan di masa yang akan datang. Pada dasarnya perencanaan pengelolaan program pelatihan dilaksanakan terlebih dahulu yakni untuk mengidentifikasi kebutuhan dan permintaan dari

masyarakat supaya program pelatihan yang dilaksanakan dan hasil dari program tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh masyarakat. Identifikasi kebutuhan dan permintaan tersebut dilakukan dengan melibatkan fasilitator, hal tersebut ditujukan supaya data yang diperoleh dalam identifikasi ini mampu dipertanggungjawabkan serta menimbulkan motivasi supaya masyarakat mampu untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pengelolaan program tersebut.

Pada tahap perencanaan ini melibatkan identifikasi kebutuhan dan potensi masyarakat, tujuan dan pengembangan strategi dalam mencapai tujuan tersebut, penyusunan program dan evaluasi perencanaan. Didalam perencanaan ini mencakup pemilihan lokasi pelatihan, perancangan program pelatihan *packaging* dan hal-hal yang diperlukan untuk membantu dan menunjang jalannya pelatihan. Pada tahap perencanaan ini juga dibuat pedoman angket untuk survei potensi dan minat masyarakat supaya program yang dilaksanakan akan sesuai dengan kebutuhan masyarakat itu sendiri.

## 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Saefullah dalam (Maujud, 2018) menuturkan bahwa pengorganisasian ini merupakan proses yang menghubungkan sekelompok masyarakat yang terlibat dalam suatu organisasi tertentu serta mengintegrasikan peran dan fungsi mereka dalam organisasi. Tugas, kompetensi dan juga tanggung jawab ini akan dibagikan secara rinci berdasarkan bagian dan juga sesuai bidangnya masing-masing, sehingga dari hal tersebut akan memunculkan dan menyatukan hubungan kerja yang sinergis, kolaboratif, serasi serta harmonis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Proses pengorganisasian dalam manajemen program sendiri pada dasarnya dilakukan untuk menentukan apakah ada kebutuhan masyarakat dalam proses pelaksanaan, sehingga akan memperjelas siapa yang akan melakukan dalam proses organisasi. Tanggung jawab akan muncul dalam diri masyarakat ketika tugas individu ataupun kelompok telah ditentukan. Seorang fasilitator harus mampu memberikan tugas kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan juga kemampuannya, sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan kualitas yang telah diharapkan.

Pada tahap pengorganisasian disini melibatkan pembagian atau pembentukan struktur organisasi atau kepanitiaan untuk pelaksanaan pelatihan *packaging*. Dalam proses pengorganisasian ini fasilitator program bekerjasama dengan mahasiswa untuk membagi tugas supaya pelaksanaan pelatihan dapat terorganisir atau berjalan dengan baik.

### 3) Penggerakan (*Actuating*)

Menurut Sudjana (1992) dalam (Yani, 2020) menjelaskan bahwa penggerakan ini seperti sebuah motivasi. Di mana hal tersebut mengacu pada upaya pemimpin yang berusaha untuk memotivasi sekelompok masyarakat, melalui dorongan dan juga motivasi. Supaya fungsi tersebut dapat berjalan dengan baik maka setiap anggota kelompok harus seluruhnya di motivasi untuk menghasilkan dokumen yang mendukung sistem manajemen yang berstandar nasional. Motivasi sendiri merupakan upaya dalam melibatkan kembali dan tertarik untuk berpartisipasi aktif sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi dalam diri masyarakat dapat muncul langsung dari dalam diri atau digerakkan oleh pihak luar sehingga masyarakat dapat termotivasi. Fungsi penggerak dalam proses manajemen yakni untuk mengetahui kebutuhan supaya semua anggota kelompok masyarakat dapat berusaha untuk belajar dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pada tahap penggerakan ini, pelatihan dilaksanakan melalui perencanaan yang telah dirancang. Pada tahap penggerakan ini mencakup materi, metode dan teknik, identifikasi kebutuhan, media pembelajaran, partisipasi. Pelatihan dilaksanakan dengan mendatangkan tutor atau instruktur pelatihan dari Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan (DKUKMP) dan peserta yang merupakan masyarakat yang rata-rata sudah terampil membuat produk bahkan memiliki produk sendiri.

### 4) Pengawasan (*Controloing*)

Pengawasan menurut Sarinah (2017) dalam (Soerodjo, 2020) merupakan salah satu fungsi dalam manajemen yang bertujuan untuk mengevaluasi dan mengoreksi segala sesuatu yang telah dilakukan oleh masyarakat, agar mereka mampu untuk diarahkan sesuai dengan tujuan mereka. Pengawasan disini

dilakukan untuk memastikan bahwa semua tugas dapat dilakukan dengan baik dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan uraian tugas masing-masing masyarakat. Fungsi pengawasan dalam manajemen ini yakni untuk menilai apakah pengendalian manajemen telah dilaksanakan dengan baik dan efektif, serta apakah laporan yang dihasilkan secara akurat menggambarkan kegiatan yang sebenarnya, dan apakah setiap entitas menerapkan kebijakan tersebut. Pencapaian tujuan telah ditetapkan yang memiliki prosedur yang bertanggung jawab untuk memeriksa apakah kegiatan telah dilakukan secara efisien dan efektif. pengawasan ini dilakukan dengan mengarahkan dan mengatasi masalah yang ada sehingga akan dilakukan perbaikan dan dicarikan solusi yang terbaik.

Pada tahap pengawasan ini dilakukan untuk memantau seluruh aktivitas kegiatan supaya berjalan dengan baik. Proses pengawasan ini dilakukan sebagai evaluasi dan mengukur sejauh mana pelatihan *packaging* yang dilakukan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Hasil dari pengawasan ini dapat digunakan untuk evaluasi supaya dapat digunakan untuk proyeksi pelatihan serupa selanjutnya.

#### **2.1.4 *Packaging***

*Packaging* adalah proses dan hasil dari perencanaan dan pembuatan kemasan untuk suatu produk. Ini mencakup segala hal mulai dari desain luar hingga bahan yang digunakan untuk melindungi, menyajikan, dan mengemas produk. Fungsinya tidak hanya estetis, melainkan juga mencakup keamanan produk, kemudahan penggunaan, dan pemenuhan syarat regulasi. Peran *packaging* dapat menjadi krusial dalam strategi pemasaran produk, mempengaruhi persepsi konsumen, dan memastikan keamanan serta kualitas produk selama distribusi dan penyimpanan.

Wijayanti (2012: 86) dalam (Awalin et al., 2022) mengemukakan bahwa *packaging* atau kemasan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyampaikan informasi kepada konsumennya. Sedangkan menurut Kotler & Armstrong (2012: 23) dalam (Awalin et al., 2022) *packaging* ini adalah salah satu

bentuk kegiatan yang melibatkan desain produk, sehingga kemasan ini bisa dimanfaatkan supaya produk didalamnya bisa terlindungi.

Segala jenis *packaging* atau kemasan, tanpa memandang sifatnya, berkontribusi untuk memenuhi perannya dalam proses pengemasan. Kemasan yang optimal seharusnya efisien, dan biaya yang dikeluarkan efektif. Namun yang paling krusial adalah peran kemasan dalam meningkatkan penjualan produk, kemasan yang sempurna, dari segi fungsi, ekonomi, dan daya tarik penjualan, seharusnya mudah dipegang, mudah dibuka, tentu saja memiliki tampilan yang menarik.

### **2.1.5 Keberdayaan**

Raintung et al., (2021) mengemukakan bahwa keberdayaan atau keberdayaan masyarakat ini merupakan unsur-unsur yang memungkinkan masyarakat dapat bertahan (*survive*) serta berdasarkan definisi yang dinamis berkembang serta mencapai tujuan. Keberdayaan merupakan proses atau kondisi dimana seseorang, kelompok, maupun komunitas memiliki kemampuan, pengetahuan serta sumberdaya, yang dapat memberikan kesempatan mereka untuk bisa mengatasi tantangan, membuat keputusan serta mencapai tujuannya sendiri. Disini melibatkan peningkatan keterampilan, serta peningkatan akses terhadap sumber daya dan informasi guna memberdayakan subjek yang berkaitan dalam ekonomi, sosial, serta politik. Keberdayaan masyarakat tentunya tidak lepas dari pemberdayaan terhadap masyarakat itu sendiri. Keberdayaan masyarakat muncul karena masyarakat yang telah diberdayakan melalui satu program pemberdayaan masyarakat.

Indikator keberdayaan menurut Hashemi dan Riley yang dikutip oleh (Soeharto, 2005) mengembangkan beberapa indikator keberdayaan yang mereka sebut dengan *employment index* (indeks keberdayaan). Keberhasilan pemberdayaan masyarakat bisa dilihat berdasarkan tingkat keberdayaan masyarakat yang terlibat antara lain: kemampuan ekonomi, kemampuan mendapat manfaat kesejahteraan, dan kemampuan budaya serta politik. Ketiga aspek indikator keberdayaan diatas dihubungkan dengan empat dimensi kekuasaan atau pemberdayaan yakni:

- 1) Kekuasaan di dalam (*power within*) yakni meningkatkan serta mengembangkan kesadaran juga keinginan agar dapat berubah menjadi lebih baik.
- 2) Kekuasaan untuk (*power to*) mengembangkan kemampuan seseorang untuk dapat berubah serta meningkatkan kesempatan supaya bisa memperoleh akses.
- 3) Kekuasaan atas (*power over*) yakni perubahan pada hambatan-hambatan serta sumber dan kekuasaan di tingkat rumahtangga, masyarakat. Kekuasaan ataupun tindakan individu untuk bisa menghadapi hambatan-hambatan yang telah disebutkan.
- 4) Kekuasaan dengan (*power with*) meningkatnya solidaritas juga tindakan bersama orang lain guna menghadapi hambatan-hambatan sumber serta kekuasaan di tingkat rumahtangga dan masyarakat.

Pemberdayaan adalah sebuah konsep yang hadir untuk menjadi bagian dari berkembangnya pikiran serta kebudayaan masyarakat daari barat, utamanya bagian Eropa. Konsep ini hadir sejak dekade 70-an kemudian berkembang terus sampai saat ini, kemunculannya ini hampir bersamaan dengan hadirnya aliran-aliran seperti fenomenologi, eksistensialisme, personalisme, serta kemudian lebih erat dengan gelombang neoMarxisme, freudanisme, strukturalisme, dan sosiologi kritik *Frankfurt School*.

Prijono, S.et al., (1996) dalam (Yunus et al., 2017) mengemukakan bahwa pemberdayaan ini adalah sebuah proses untuk menguatkan orang- orang atau masyarakat agar mereka lebih berdaya. Mendukung serta memberikan motivasi kepada mereka supaya memiliki kemampuan serta keberdayaan dalam menentukan pilihan hidupnya sendiri.

Maryani et al., (2019) menyatakan bahwa terdapat empat prinsip pemberdayaan menurut beberapa ahli, yakni: 1) prinsip kesetaraan, 2) prinsip partisipasi, 3) prinsip keswadayaan atau kemandirian dan 4) prinsip berkelanjutan.

#### 1) Prinsip Kesetaraan

Prinsip penting pertama yang harus dipegang didalam proses pemberdayaan masyarakat yakni adanya kesetaraan dan kesejajaran kedudukan antara

masyarakat dengan lembaga yang menyelenggarakan program- program pemberdayaan masyarakat.

2) Prinsip Partisipasi

Program pemberdayaan yang bisa menstimulasi kemandirian masyarakat yaitu program yang memiliki sifat partisipatif, direncanakan, dilaksanakan, diawasi, serta dievaluasi oleh masyarakatnya sendiri. Oleh karena itu untuk bisa sampai di fase tersebut memerlukan waktu serta proses pendampingan yang mengikutsertakan pendamping yang memiliki komitmen yang tinggi pada pemberdayaan masyarakat.

3) Prinsip Keswadayaan dan Kemandirian

Prinsip keswadayaan yakni prinsip yang lebih menghargai serta mengedepankan kemampuan masyarakat dibanding bantuan pihak lain. Konsep ini tidak memandang orang miskin untuk objek yang tidak berkemampuan, melainkan subjek yang memiliki kemampuan sedikit.

4) Prinsip Berkelanjutan

Program pemberdayaan harus dibuat supaya berkelanjutan, meskipun pada awalnya peran pendamping tentunya lebih mendominasi dibanding masyarakat itu sendiri. Secara bertahap tentunya peran pendamping ini akan makin berkurang, bahkan pada akhirnya berhenti karena masyarakat sudah bisa mengatur kegiatannya sendiri.

Pemberdayaan masyarakat memiliki tujuh tahapan atau langkah yang dilakukan. Hal ini seperti dengan apa yang dikemukakan oleh Soekarno dalam (Maryani et al., 2019) yakni:

1) Tahap Persiapan

Pada tahap yang pertama, terdapat dua fase yang harus dikerjakan yakni, penyiapan petugas tenaga pemberdayaan masyarakat yang dapat dilakukan oleh *community worker*, lalu persiapan lapangan yang dasarnya dilakukan secara nondirektif.

2) Tahap Pengkajian

Pada tahap kedua ini merupakan proses mengkaji, yakni bisa dilaksanakan dengan cara individual lewat kelompok-kelompok di masyarakat. Disini

petugas perlu mengidentifikasi masalah kebutuhan yang dirasakan juga sumber daya yang klien miliki. Oleh karena itu program yang dilaksana tidak salah sasaran, yang berarti sesuai dengan kebutuhanserta potensi yang terdapat di masyarakat yang ikut serta dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat.

3) Tahap Perencanaan Alternatif Program atau Kegiatan

Pada tahap ini petugas berperan sebagai agen perubahan "*exchange agent*" secara partisipatif warga berusaha dilibatkan agar berfikir terkait masalah yang dihadapi oleh mereka serta bagaimana cara mengatasinya. Dalam hal ini masyarakat diharapkan bisa memikirkan beberapa alternatif program serta kegiatan yang bisa dilakukan.

4) Tahap Pemformalisasi Rencana Aksi

Pada tahap ini adenperubahan memberikan bantuan kepada setiap kelompok untuk merumuskan serta menentukan program dan kegiatan yang akan mereka lakukan guna mengatasi permasalahan yang ada. Selain itu petugas juga membantu memformalisasikan gagasan mereka ke dalam bentuk yang tertulis terutama apabila terdapat kaitan dengan pembuatan proposal kepada pemberi dana.

5) Tahap Implementasi Program atau Kegiatan

didalam upaya pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat ini peran masyarakat sendiri adalah sebagai kader yang diharapkan bisa menjada kelangsungan program yang sudah dikembangkan. Kerja sama antara petugas dan masyarakat adalah hal yang penting didalam tahap ini karena terkadang sesuatu yang sudah dirancang dengan baik bergeser saat di lapangan.

6) Tahap Evaluasi

Evaluasi sebagai proses pengawasan dari masyarakat dan petugas program pemberdayaan yang sedang berlangsung lebih baik dilaksanakan dengan mengikutsertakan masyarakat, dengan keikutsertaan masyarakat diharapkan dalam waktu singkat terbentuk satu sistem kelompok untuk pengawasan secara internal.

### 7) Tahap Terminasi

Tahap terminasi ini adalah fase pemutusan hubungan secara formal dengan kelompok sasaran. Dalam fase ini diharapkan proyek segera berhenti, yang artinya masyarakat yang diberdayakan sudah bisa mengatur dirinya sendiri agar dapat hidup lebih baik dengan mengubah situasi kondisi sebelumnya yang kurang bisa menjamin kelayakan hidup bagi dirinya serta keluarga.

Menurut Basyid dalam (Yunus et al., 2017) pemberdayaan masyarakat disini bukan hanya dilakukan melewati pendekatan teknis saja namun juga pendekatan sosial budaya yang mampu memberikan rangsangan perubahan sikap, perilaku serta pola kerja. Sebagai dukungan proses perubahan tersebut maka peranan pemerintah dapat dilakukan melalui:

- a) Pengembangan infrastruktur fisik yang ditekankan pada pemenuhan kebutuhan umum untuk mendukung sektor pertanian dan lingkungan usaha atau bisnis
- b) Pendukung percepatan pembangunan di daerah pedesaan
- c) Membantu pembentukan lingkungan yang mendukung perkembangan kreatifitas dan kegiatan ekonomi masyarakat serta investasi
- d) Implementasi beragam pendekatan pemberdayaan untuk masyarakat petani

Pemberdayaan masyarakat ini juga merupakan satu upaya ataupun metode untuk meningkatkan kemampuan, keterlibatan, serta kontrol masyarakat terhadap berbagai aspek kehidupan mereka, termasuk dalam dimensi sosial, ekonomi, dan politik. Proses ini mencakup transfer pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan memberikan akses supaya masyarakat dapat berperan aktif dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.

#### **2.1.6 Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)**

Pengertian tentang usaha mikro kecil dan menengah atau UMKM ini sudah disebutkan didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 dalam (Sanjaya & Nuratma, 2021, p. 4) yakni “Sebuah perusahaan yang disebut sebagai UMKM yaitu perusahaan kecil yang dimiliki juga dikelola oleh seseorang ataupun dimiliki oleh sekelompok orang yang memiliki jumlah pendapatan tertentu”. Sehingga seorang individu atau kelompok orang yang mempunyai sebuah

perusahaan atau usaha kecil dengan jumlah pendapatan tertentu ini dapat dikatakan sebagai UMKM, serta pemilik perusahaan ini selanjutnya disebut pelaku UMKM.

Disebutkan dalam (Handini et al., 2019, p. 21) bahwa definisi UMKM didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 antara lain:

- a. Usaha mikro ini merupakan usaha yang produktif yang dimiliki oleh individu ataupun badan usaha perorangan yang sudah memenuhi kriteria usaha mikro.
- b. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh individu atau badan usaha yang tidak termasuk anak perusahaan maupun cabang usaha yang dimiliki atau menjadi bagian langsung ataupun tidak langsung yang berasal dari suatu usaha menengah dan usaha besar.
- c. Usaha menengah ini merupakan usaha yang produktif yang dilakukan oleh individu ataupun badan usaha dan bukan usah yang termasuk kedalam anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, ataupun jadi bagian baik langsung atau tidak dari suatu badan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil.

UMKM tidak hanya memiliki perbedaan dari aspek modal, omset, juga jumlah karyawan kerja. Namun UMKM dengan usaha besar dapat juga dibedakan dari ciri dan karakteristik yang terdapat dalam UMKM itu sendiri. Menurut Sarifuddin Sarief yang dikutip oleh Ismet Abdullah (2004) dalam (Handini et al., 2019, p 25) ciri-ciri UMKM dapat dijelaskan berdasar pada kelompok usahanya. Usaha mikro, umumnya memiliki ciri kondisi sebagai berikut:

- a. Belum menerapkan manajemen atau pencatatan keuangan, meskipun yang sederhana, atau juga masih sangat sedikit yang bisa membuat neraca usahanya.
- b. Pengusaha atau SDM-nya memiliki pendidikan rata-rata yang sangat rendah, umumnya tingkat SD, dan belum memiliki jiwa wirausaha yang mumpuni.
- c. Umumnya belum mengenal tentang perbankan, namun lebih mengenal rentenit ataupun tengkulak.

- d. Pada umumnya tidak mempunyai izin usaha atau persyaratan legalitas sejenis, termasuk NPWP.
- e. Karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki pada umumnya kurang dari empat orang.
- f. Umumnya, pelaku usaha mikro mempunyai sifat tekun, sederhana, serta dapat menerima bimbingan (dengan syarat dilakukan dengan pendekatan yang tepat).

## 2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

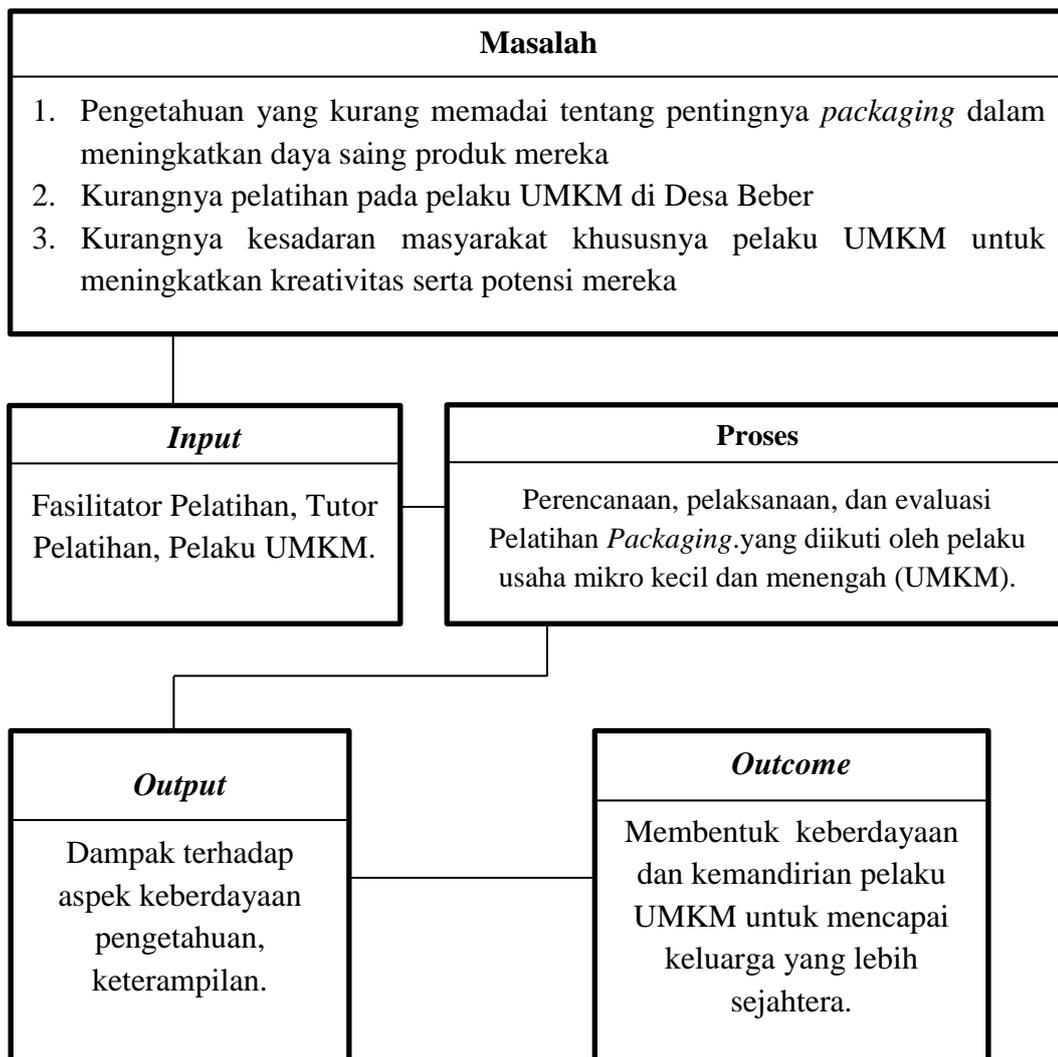
Untuk mendukung penelitian ini, maka diperlukan hasil penelitian yang relevan, hal ini penting agar dapat melakukan tinjauan literatur terhadap beberapa sumber yang mengandung teori dan konsep yang telah dipersembahkan oleh para pakar ahli. Penulis berhasil menemukan hasil penelitian yang relevan dari berbagai sumber diantaranya:

- 2.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wildan Adi Pratama (2019) dengan judul “Memberdayakan Perenpuan Melalui Pelatihan *Packaging* di Sentra Keripik Pedas Cimahi”. Penelitian ini membahas terkait pemberian pengetahuan tentang *packaging* kepada perempuan pembuat keripik pedas *home industry*. Dimana tujuannya yaitu agar memberikan dampak positif kepada para perempuan yang rata-rata hanya lulusan SMP dan SMA agar bisa mempunyai mata pencaharian di sentra keripik pedas, sehingga tidak hanya berprofesi jadi ibu rumah tangga saja namun memiliki penghasilan dari adanya *home industry* mereka.
- 2.2.2 Penelitian yang dilakukan oleh Faila Shofa, dkk. Dengan judul “Pelatihan Strategi Merek Kemasan dan Labelling Produk UMKM Tahu dan Tempe di Kelurahan Gunung Sulah Kecamatan Wayhalim Kota Bandar Lampung”. penelitian ini membahas mengenai pemberian pengetahuan dan teknik kepada pelaku UMKM tentang Pemberian merek, pengemasan dan label produk. Dimana tujuannya adalah agar tercapai volume penjualan produk yang tentu menguntungkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode ceramah dengan pendekatan kualitatif.

- 2.2.3 Penelitian yang dilakukan oleh Atika Nurbaeti (2019) dengan judul “Dampak Pelatihan *Packaging* Produk Lokal Terhadap Keberdayaan Perempuan Pesisir di Sekolah Perempuan Puger Kreatif Kabupaten Jember”. Penelitian ini membahas mengenai dampak pelatihan *packaging* produk lokal terhadap keberdayaan perempuan pesisir di sekolah perempuan puger kreatif Kabupaten Jember. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif.
- 2.2.4 Penelitian yang dilakukan oleh Dhimas Ilham Sya'bani (2022) dengan judul “Pelatihan *Packaging* dan *Labelling* Produk Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)”. Penelitian ini membahas tentang bagaimana proses pelatihan serta dampak pelatihan *packaging* dan *Labelling* Produk Usaha Mikro Kecil dan Menengah, di Desa Pusakasari, Kecamatan Cipaku, Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Peneliti akan melakukan penelitian tentang bagaimana dampak pelatihan *packaging* khususnya pada aspek keberdayaan ekonomi, pengetahuan dan keterampilan. Proses pelaksanaan pelatihan *packaging* ini melibatkan tutor yang didatangkan langsung dari Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan. Dalam pelatihannya instruktur memberikan materi, serta memaparkan metode dan juga teknik *packaging* atau pengemasan. Dari adanya pelatihan *packaging* ini tentu dapat memberikan *Outcome* atau efek jangka panjang dalam peningkatan daya jual dan estetika produk, sehingga diharapkan mampu memperbaiki dan meningkatkan perekonomian serta membentuk keberdayaan dan kemandirian pelaku UMKM untuk mencapai keluarga yang lebih sejahtera.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

#### 2.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan sesuai pada rumusan masalah serta guna memudahkan pengumpulan informasi dan data berkenaan dengan aspek yang akan diteliti juga menjadi fokus didalam penelitian ini maka pertanyaan didalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Bagaimana pelaksanaan pelatihan *packaging* pada pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM)?
- b) Bagaimana dampak pelatihan *packaging* terhadap keberdayaan pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM)?