

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 LKP Sebagai Satuan Pendidikan Nonformal

Pendidikan merupakan bagian yang sangat penting sebagai salah satu media untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, dimana ketika Indonesia dihadapkan pada persaingan dunia, sejak tanggal 1 Januari 2016 Indonesia telah memasuki pasar bebas bersama-sama 9 (Sembilan) negara. Negara-negara ASEAN lainnya, khususnya Singapura, Thailand, Myanmar, Malaysia, Filipina, Kamboja, Brunei Darussalam, Vietnam dan Laos, yang dikenal dengan *Asean Economic Community* (AEC) /Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Dengan disahkannya ekonomi tanpa batas ASEAN maka akan terjadi integrasi ekonomi antar negara-negara ASEAN, dimana negara-negara ASEAN dapat mengawasi perdagangan pertukaran antar negara tanpa pungutan biaya, tenaga kerja dapat membuka posisi antar negara tanpa hambatan, penanaman modal antar negara ASEAN secara bebas, dan bekerja sama dengan kemajuan tenaga kerja dan produk bagian metodologi antar negara ASEAN di bidang keuangan.

Sumber daya manusia (SDM) meningkatkan kualitas diri untuk menjadi entertainer di masa ekonomi yang serba terbatas ini dengan memperluas kemampuan angkatan kerja untuk menahan lonjakan tenaga ahli dari luar negeri ke Indonesia dan selanjutnya memenangkan oposisi untuk bekerja di luar negeri di segala bidang. Untuk itu perlu dicari cara-cara yang kongkrit untuk menjadikan sumber daya manusia (SDM/tenaga kerja yang kompeten, berkualitas dan berdaya saing dengan sikap kerja keras yang tinggi adalah melalui pendidikan yang berkualitas, antara lain dengan rencana pengajaran dan persiapan yang dapat menyiapkan SDM/tenaga kerja. Tenaga kerja Indonesia yang memiliki kemampuan keilmuan serta kualifikasi akademik dan memiliki otoritas kesanggupan yang senantiasa selalu terbaharui dan konsisten mengikuti perkembangan data, inovasi dan tuntutan dunia kerja antara lain melalui pendidikan nonformal melalui LKP yang berkualitas

LKP sebagai satuan pendidikan nonformal harus benar-benar dikelola agar mampu memberikan hasil yang berkualitas, selain itu kita memahami bahwa latar belakang dalam pembelajaran pendidikan nonformal sebagian besar adalah orang-orang yang terbebani secara finansial, mereka tidak memiliki kesempatan untuk melanjutkan ke sekolah formal karena sebagian akibat dari biaya dan sebagian dari mereka ialah siswa putus sekolah formal dan menganggur. Jadi sangat ironis jika kemudian LKP yang sudah terawasi dengan baik, namun ada baiknya jika kita mencoba untuk memikirkan sisi yang lebih baik dan selalu positif dalam berfikir dan menyikapi setiap upaya untuk menuju yang lebih baik.

2.1.1.1 Konsep Pendidikan Nonformal

Pendidikan Nonformal merupakan konsep dalam studi kependidikan. Kaplan (dalam Wahyu Sulfemi 2018, hlm 3) mengemukakan bahwa “*A concept is a construct* (konsep adalah sebuah bentuk)”, menurut Turner (dalam Wahyu Sulfemi 2018, hlm 3) mengemukakan pembentukan konsep sebagai berikut: konsep di bentuk dengan menghubungkan berbagai fakta, benda atau peristiwa yang memiliki kesamaan ciri yang kemudian diberi nama tersendiri.

2.1.1.2 Pengertian Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal seperti yang ditunjukkan oleh Sudjana (2010, hlm 13) dalam Taqiyuddin (2019, hlm 2) adalah salah satu dari banyak istilah yang muncul dalam studi kependidikan di bagian akhir tahun tujuh puluhan. Istilah pendidikan yang dibuat di tingkat internasional pada saat itu adalah: pendidikan sepanjang hayat, pendidikan pembaruan, pendidikan abadi, pendidikan masyarakat, pendidikan informal, pendidikan perluasan, pendidikan massa, pendidikan sosial, pendidikan orang dewasa dan pendidikan berkelanjutan.

Lembaga pendidikan nonformal dalam pendidikan formal adalah lembaga pendidikan yang menampung warga negara yang tidak memiliki kesempatan mengikuti atau menyelesaikan pendidikan formalnya, pada tingkat tertentu. Pendidikan nonformal yang disetarakan dengan pendidikan formal, khusus paket A untuk warga negara yang tidak berkesempatan menyelesaikan pembelajaran pada tingkat SD, paket B untuk warga negara yang tidak berkesempatan menyelesaikan

pendidikan pada tingkat SMP, dan paket C untuk warga negara yang tidak berkesempatan menyelesaikan pendidikan pada tingkat SMA.

Pendidikan nonformal juga ada yang diselenggarakan oleh organisasi masyarakat seperti keagamaan, sosial, kesenian, olahraga, dan pramuka. Selain membantu warga belajar yang tidak memiliki kesempatan untuk mengikuti atau menyelesaikan pendidikan formal, pendidikan nonformal juga berfungsi untuk membantu peserta didik dalam mengembangkan potensi melalui pendidikan kecakapan hidup, pendidikan kepemudaan, pemberdayaan perempuan, dan persiapan pekerjaan.

2.1.1.3 Pengertian Pelatihan

Menurut Kamil (2010, hlm 3) pelatihan merupakan suatu ungkapan yang berasal dari kata “*training*” dalam Bahasa Inggris. Secara harfiah arti dari kata “*training*” adalah “*train*” yang berarti (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*pracyice*). Banyak pengetahuan pelatihan yang dikemukakan para ahli, antara lain sebagai berikut:

Menurut B.Flippo (1972) dalam Mustofa Kamil (2010, hlm 3) mengemukakan bahwa “*Training is the act of increasing the knowlage and skill of an employe for doing a particular job*” (pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu). Pelatihan merupakan tepat untuk mengembangkan suatu kreativitas dan memupuk keahlian, yang mana dalam pelatihan tersebut setiap individu akan di berikan bekal yang mengantarkan mereka ke dunia pekerjaan atau membuka usaha baru, yang mana dalam pelatihan tersebut setiap individu akan lebih banyak praktik di bandingkan teori, dengan demikian pelatihan tersebut akan lebih terasa manfaatnya.

Menurut Goldstein dan Gressner (1988) dalam Mustofa Kamil (2010, hlm 6), mengemukakan bahwa sebuah konsep pelatihan pada dasarnya dilakukan juga suatu proses belajar mengajar dan latihan yang bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Peserta diharapkan mampu merespon

dengan tepat dan sesuai dengan situasi tertentu sebagai hasil telah mengikuti suatu pelatihan. Tujuan pelatihan tersebut adalah untuk menemukan sebuah kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang warga belajar dan bisa lebih di tingkatkan lagi supaya bisa bersaing pada dunia kerja atau bisa membuka usaha baru.

2.1.1.4 Tujuan Pelatihan

Menurut Dale S Beach (1975) dalam Mustofa Kamil (2010, hlm 10) mengemukakan “the objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained” (tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih). Sementara itu dari pengertian yang dikemukakan oleh Edwin. B Filoppo, secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Simamora (1995, hlm 13) dalam kamil (2010, hlm 11) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang yaitu:

1. Menggali potensi warga belajar dan menyelesaikan dengan kebutuhan zaman. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahawa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
2. Mengefektifkan waktu bekerja sehingga karyawan mampu melakukan pekerjaan berat dan ringan.
3. Merancang dan memodifikasi suatu metode dalam menangani masalah.
4. Pengembangan diri yang baik
5. Lebih bertanggung jawab dalam kerja sama

Marzuki (1992, hlm 12) dalam Mustofa Kamil (2010, hlm 11) ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan yaitu:

1. Mencukupi keseimbangan dalam organisasi
2. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang baik tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dalam keadaan yang normal serta aman
3. Melengkapi tugas dari pemimpin organisasi

2.1.1.5 Manajemen Pelatihan

Menurut Setiawan (2018, hlm 43) bahwa Manajemen pelatihan, dalam pengaturan yang lebih luas memiliki dimensi tentang bagaimana pengelolaan pelatihan, agar persiapan dapat berjalan dengan baik dan berhasil secara efektif dan efisien. Manajemen pelatihan secara konsep dapat diartikan sebagai “Proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengevaluasian dengan menggunakan aspek-aspek pelatihan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Proses manajemen pelatihan dimulai dengan analisis, yaitu analisis kebutuhan (*need analysis*) terhadap hal-hal yang akan dijadikan objek penyusunan, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rencana program, yang merupakan perkembangan dari perencanaan penyusunan program. Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan dan penerapan, khususnya cara yang paling umum dilakukan dalam banyak mempersiapkan program. Kemudian, pada saat itu ditutup dengan evaluasi atau penilaian, khususnya tahapan ini untuk memberikan evaluasi dan pemeriksaan perbaikan. Pada setiap tahapan tersebut akan terjadi siklus kritik yang bertujuan untuk mengontrol kecukupan pelaksanaan dan persiapan pelatihan.

Martoyo (2000: hlm 54) dalam Nadeak (2019, hlm 48) menyatakan bahwa tujuan manajemen pelatihan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan pegawai, karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang ditetapkan. Setelah memahami tujuan dari pelatihan manajemen maka dijelaskan tahapan dalam persiapan pelatihan adalah pelatihan sebagai berikut:

- a. Mempersiapkan kebutuhan pelatihan, termasuk penilaian perusahaan, evaluasi kebutuhan tugas, dan penilaian kebutuhan pekerja.
- b. Mempersiapkan tujuan, sehingga harus ada hubungan antara *input*, *output*, *outcome* dan *impact*, seperti halnya pendidikan dan pelatihan itu sendiri.
- c. Prinsip pelatihan, harus mencakup dukungan, pedalaman, relevansi, pengalihan, umpan balik, suasana nyaman, dan memiliki kriteria.
- d. Perencanaan dan pemilihan teknik penyusunan, hendaknya memuat materi dan strategi program pembelajaran, serta penilaian kriteria.

Kegiatan-kegiatan dalam manajemen pelatihan

Adapun kegiatan-kegiatan manajemen pelatihan meliputi:

- a. Menetapkan tujuan
- b. Menyusun merencanakan program pelatihan
- c. Pelaksanaan
- d. Memeriksa/Manajemen dan pengendalian
- e. Pengembangan pendidikan dan pelatihan

2.1.1.6 Lembaga Kursus dan Pelatihan

Seperti yang dikatakan oleh Kaswan (2016, hlm 2) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga dapat mencakup perubahan-perubahan yang ada pada pekerja tersebut. Pada umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah penguasaan atau peningkatan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang menciptakan kemampuan melalui pengalaman terstruktur.

Pasal 26 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) bersama dengan Lembaga Pendidikan yang lain termasuk dalam satuan Pendidikan Nonformal. Pasal 103 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan menyebutkan beberapa tujuan dari LKP, diantaranya agar peserta didik dapat : a) memperoleh kemampuan dasar, b) menumbuhkan sikap dan kepribadian profesional, c) mempersiapkan diri untuk bekerja, d) bekerja berdasarkan kemampuan profesional, e) merencanakan pekerjaan mandiri serta, f) melanjutkan sekolah ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Lembaga kursus dan pelatihan adalah salah satu satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang membutuhkan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri dan serta melanjutkan sekolah ke tingkat yang lebih tinggi.

2.1.1.7 Unsur –unsur Program Pendidikan Luar Sekolah

Menurut Kamil (2009, hlm 59) dalam Yapandi (2015, hlm 63) unsur-unsur program pendidikan luar sekolah mengacu pada 10 patokan dikmas yaitu:

1. Warga belajar

Warga belajar adalah anggota masyarakat yang ikut dalam suatu kegiatan pembelajaran. Tidak digunakan istilah peserta didik murid, siswa, karena istilah ini memiliki implikasi bahwa anggota masyarakat tersebut sebatas penerima tidak menjadi pemilik dan penentu, kurang kelihatan aspek keterlibatan; sedang dalam kegiatan PLS, warga belajar turut aktif menentukan apa yang di inginkan untuk dipelajari. Istilah warga belajar menunjukkan bahwa anggota masyarakat tersebut adalah bagian yang tidak tepisahkan dari proses pembelajarannya.

2. Sumber belajar

Sumber belajar adalah warga belajar yang memiliki kelebihan baik dalam bidang pengetahuan, keterampilan, cara pandang serta mampu menggerakkan apa yang dibutuhkannya untuk mewujudkan warga belajarnya melalui sistem pembelajarannya. Sumber belajar adalah orang yang merasa bertanggung jawab untuk bekerja pada kapasitas manusia dalam keadaan mereka saat ini. Mereka adalah individu yang tidak masa bodoh. Sumber belajar bukan hanya mereka yang memiliki ijazah pada tingkat pendidikan sekolah tertentu, bahkan yang tidak bersekolah, melainkan yang memiliki keunggulan dan mau membagi keunggulan tersebut pada orang lain dapat menjadi sumber belajar.

3. Pamong belajar

Merupakan tokoh masyarakat yang mampu dan siap mendorong, membimbing, mengkoordinir, dan menyusun program pembelajaran untuk wilayah setempat. Pamong belajar yang akan menjamin terjadinya sistem pembelajaran bagi warga belajar yang telah memilih untuk mengambil bagian dalam program tertentu. Pamong belajar bukanlah pejabat utama pemerintah, melainkan pejabat yang diakui oleh daerah belajar sebagai tutornya.

4. Sarana belajar

Bahan dan alat yang ada di lingkungan masyarakat, yang dapat dimanfaatkan untuk membantu sistem pembelajaran. Sarana belajar dalam strukturnya dapat berupa buku, lembaran, struktur, kekayaan alam, makhluk, tumbuhan dan apa saja yang bila ditelaah dapat menambah informasi tentang wilayah belajar setempat.

5. Tempat belajar

Tempat di mana sistem pembelajaran terjadinya; bisa berupa rumah, tempat pertemuan, tempat beribadah, koridor kota atau bangunan yang saat ini belum digynakan namun masih dapat dimanfaatkan.

6. Dana belajar

Dana belajar adalah uang atau materi lainnya yang dapat diperjual belikan untuk membantu pelaksanaan program pembelajaran yang telah disusun oleh pamong belajar beserta sumber belajar dan warga belajar. Dana belajar ini dapat bersumber dari pejabat publik, perintis daerah setempat, pengusaha di lingkungan dimana warga belajar tinggal, maupun dari daerah belajar itu sendiri atau daerah setempat secara keseluruhan.

7. Ragi belajar

Perbaikan yang dapat membangkitkan semangat belajar kepada warga belajar, sehingga terjadi sistem pembelajaran; terjadi tanpa intimidasi, gertakan tetapi karena adanya perhatian terhadap warga belajar serta kekuatan yang ada dalam ragi pembelajarannya sendiri. Ragi menyebabkan sistem pembelajaran berjalan sampai tujuan tercapai.

8. Kelompok belajar

Sejumlah warga belajar yang terdiri dari 5-10 individu, yang berkumpul dalam suatu pertemuan, memiliki tujuan dan kebutuhan belajar yang sama, dan bersepakat untuk saling menguntungkan. Kelompok belajar adalah organ yang dinamis dan partisipatif.

9. Program belajar

Suatu rangkaian latihan yang mencerminkan tujuan, isi pelajaran, teknik belajar, waktu belajar, atau secara teratur disinggung sebagai tata

letak latihan pembelajaran. Program pembelajaran diselenggarakan tergantung pada kebutuhan warga belajar, dengan tujuan agar belajar menjadi pemilik program.

10. Hasil belajar

Hasil belajar adalah pengembangan informasi, kemampuan, dan perspektif yang didominasi oleh warga belajar setelah pembelajaran tertentu dilewati untuk jangka waktu tertentu. Hasil belajar ini peningkatan mutu hidup dan kehidupan warga belajar menjadi patokan keberhasilan. Hasil belajar yang cepat dapat bekerja pada warga belajar yang merupakan raga belajar untuk proses lebih lanjut.

2.1.1.8 Teori Manajemen Menurut George R. Terry

Menurut Stoner dalam Sudjana (1992: hlm 12) dalam Ulfa (2018, hlm 16) manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dan mengembangkan segala supaya di dalam dapat mengatur dan menggunakan sumber daya manusia, sarana prasarana, untuk mencapai, tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Menurut Made Pidarta (2004, hlm 16) dalam Ulfa (2018, hlm 16) manajemen yang baik ialah manajemen yang tidak jauh menyimpang dari konsep, dan yang sesuai dengan objek yang ditanganinya serta tempat organisasi itu berada.

George R. Terry membagi empat fungsi dari dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan), dan *Controlling* (Pengawasan).

1) *Planning* (Perencanaan)

Menurut George R. Terry (1975) dalam Nurmala Sari (2020, hlm 19) perencanaan adalah pemilihan dan menghubungkan fakta-fakta, membuat serta menggunakan asumsi-asumsi yang berkaitan dengan masa yang menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan tertentu yang diyakini dan diperlukan untuk mencapai suatu hasil tersebut.

Perencanaan mempunyai indikator agar perencanaan tersebut dikatakan baik, hal-hal tersebut harus masuk akal, realistic yaitu nyata, sederhana, sistematis ataupun ilmiah, objektif, fleksibel, bermanfaat,

optimisme dan efisiensi. Hal-hal tersebut harus ada disetiap perencanaan agar perencanaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan dalam mencapai tujuan tersebut.

- a) *Self-audit* atau menentukan keadaan organisasi sekarang
 - b) *Survey* terhadap lingkungan
 - c) *Objectives* atau menentukan tujuan
 - d) *Forescasting* atau ramalan keadaan-keadaan yang akan datang
 - e) Melakukan tindakan-tindakan dan sumber pengerahan
 - f) *Evaluate* atau pertimbangan atau tindakan-tindakan yang diusulkan
 - g) *Resive and adjust* atau ubah dan sesuaikan rencana-rencana sehubungan dengan hasil pengawasan dan keadaan yang berubah-ubah
 - h) *Communicate* atau berubangan terus selama proses perencanaan
- 2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian menurut Sari (2020, hlm 22) yaitu membentuk orang-orang atau sekumpulan orang-orang yang bergerak untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian juga dapat diartikan sebagai lembaga atau kelompok fungsional, misalnya sebuah perusahaan, sekolah, perkumpulan, badan-badan pemerintah, dan sebagainya. Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan pembagian tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam aktivitas organisasi, sesuai dengan kompetensi SDM yang dimiliki.

George R. Terry juga mengemukakan tentang azas-azas organizing, sebagai berikut yaitu:

- a) *The objective* atau tujuan
 - b) *Departementation* atau pembagian kerja
 - c) *Assign the personel* atau penempatan kerja
 - d) *Authority and responsibility* atau wewenang dan tanggungjawab
 - e) *Delegation of authority* atau pelimpahan wewenang
- 3) *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan)

Penggerakan menurut Sari (2020, hlm 24) adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, mengiringi, mengarahkan, dan mengatur orang lain kesegala kegiatan yang telah diberikan tugas dalam

melaksanakannya. Actuating dalam kaitan dengan motivaring dikatakan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja.

4) *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan menurut Sari (2020, hlm 25) dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Selain itu juga pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, melalui pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar (ukuran).

George R. Terry dalam Sari (2020, hlm 27) mengemukakan proses pengawasan sebagai berikut, yaitu:

- a) *Determining the standard or basis for control* (menentukan standard atau dasar bagi pengawasan).
- b) *Measuring the performance* (ukuran pelaksanaan)
- c) *Comparing performance with the standard and ascertaining the difference, if any* (bandingkan pelaksanaan dengan standard dan temukan jika ada perbedaan)
- d) *Correcting the deviation by means of remedial action* (perbaikan penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat)

2.1.2 Soft Skill Berwirausaha

Soft skill yang disebut juga kompetensi/kecerdasan emosional (Goleman, 1999; Carter, 2011) dalam Kaswan (2016, hlm 2) sangat penting dalam banyak bidang pekerjaan, terutama kepemimpinan, juga dalam kesehatan fisik, kesehatan mental, bahkan dalam kinerja/ prestasi di sekolah. Pada dunia pendidikan, *soft skill* sendiri dicirikan sebagian kapasitas tertentu diluar kapasitas khusus dan skolastik, yang menitikberatkan pada kapasitas intra dan relasional atau penataan kepribadian siswa sehingga mereka dapat bersaing, bermoral, baik, sopan dan bekerja sama dengan daerah setempat. *Soft skill* penting bagi kemampuan individu terhadap lingkungan di sekitarnya. Gagasan tentang *soft skill* sebenarnya

merupakan peningkatan dari gagasan yang telah dikenal sebagai istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dan kecerdasan sosial (*social intelligence*).

Menurut Herwina (2018, hlm 826) *Soft skill* adalah kemampuan seseorang dalam menangani sesuatu orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *soft skill* yang dianggap berasal dari nilai-nilai yang menggabungkan kualitas yang dimiliki, inspirasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan *soft skill* yang diperukan dalam dunia kerja. Indikator *soft skill* keterampilan termasuk berpikir kritis dan kemampuan imajinatif, keterampilan komunikasi yang layak, memiliki pilihan untuk menentukan dan memutuskan pilihan yang berdasarkan pemahaman yang luas, kepemimpinan dan keterampilan.

Seperti hal yang ditunjukkan oleh Klaus (2007) dalam Kaswan (2016, hlm 4) menjelaskan *soft skill* meliputi komunikasi personal, sosial, dan perilaku manajemen diri. *Soft skill* mencakup *spectrum* kemampuan dan sifat yang luas, seperti kecerdasan diri, kelayakan dipercaya, kehati-hatian, fleksibilitas, berpikir kritis, penalaran dasar, mentalitas, dorongan, keyakinan diri, kepercayaan, kendali-diri, kesadaran berorganisasi, kesenangan, dampak, pengambilan resiko, pemikiran kritis, kepemimpinan, menggunakan waktu secara produktif dan lain-lain.

Menurut O'Brien (2010) dalam Widarto (2011, hlm 18) mendeskripsikan *soft skill* adalah (1) kemampuan non teknis yang digerakkan oleh seseorang yang telah ada dalam dirinya sejak lahir, (2) kemampuan non teknis yang tidak terlihat wujudnya (*intangible*) namun sangat diperlukan untuk kemajuan, dan (3) kemampuan non teknis yang menjadi talenta dan dapat ditingkatkan melalui persiapan pelatihan.

Soft skill atau keterampilan lunak menurut B. Santosa dalam Widarto (2011, hlm20) merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat menciptakan dan meningkatkan eksekusi manusia (melalui persiapan, penciptaan kerja sama, dorongan, dinamis, dan sebagainya). Kemampuan lunak ini adalah modal penting peserta didik untuk berkembang seperti yang ditunjukkan oleh setiap orang.

Menurut para ahli di atas, di simpulkan bahwa pada dasarnya *soft skill* adalah kemampuan yang dilatih oleh seseorang untuk mengembangkan diri dalam menangani pekerjaan karena hasil yang dapat dirasakan adalah perilaku sopan, disiplin, keyakinan, kapasitas untuk berpartisipasi, membantu orang lain dan lainnya. Pencerminan dari kondisi tersebut menyebabkan *soft skill* tidak dapat dinilai secara literal karena indikator-indikator *soft skill* lebih ditunjukkan pada pengembangan interaksi individu dalam kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya, *soft skill*, *hard skill* juga dibutuhkan dalam berwirausaha. *Hard skill* atau kemampuan teknis adalah kemampuan teknis yang digerakkan oleh pekerja secara terencana seperti kemampuan menggunakan alat, mengolah data, mengoperasikan computer, atau mengetahui informasi tertentu. Dennis E. Coates (2006) dalam Damar & Wahyu (2018, hlm 23) menyatakan bahwa *hard skill* sebagai dominasi ilmu, inovasi, dan kemampuan khusus yang diidentifikasi dengan bidang ilmunya.

Menurut Zulkifli (2018, hlm 108) dalam Wayan & Eni (2020, hlm 120) menyatakan *hard skill* adalah dominasi ilmu, inovasi dan kemampuan khusus yang diidentifikasi dengan bidang ilmunya. Wahyu (2016, hlm 23) dalam Wayan & Eni (2020, hlm 120) mengungkapkan *hard skill* adalah latihan dan kemampuan yang dapat dilihat dengan mata, kemampuan khusus yang dibawa sejak lahir atau diperlukan untuk profesi tertentu.

Perbedaan *hard skill* dan *soft skill* adalah biasanyaa *hard skill* mencantumkan keahlian seseorang tersebut dalam surat lamaran bila mana seseorang tersebut ingin melamar pekerjaan, sedangkan *soft skill* perlu adanya pembuktian dan harus ditujukan dalam sebuah pekerjaan, biasanya seseorang tersebut harus diuji coba dulu dalam recrutmen pekerjaan. Dalam hal ini seseorang yang dibutuhkan dalam kursus menjahit dapat dilihat dari *hard skill* dan *soft skill*.

Soft skill berwirausaha menurut Diandra (2019, hlm 100) dapat ditingkatkan dengan cara menerapkan rasa tanggung jawab, komitmen dalam mengembangkan usaha, berani mengambil resiko dengan apa yang telah dijalankan, berorientasi pada tindakan serta kecepatan bertindak, berfikir dalam berwirausaha, kerja sama dan komunikasi.

2.1.2.1 Dimensi *Soft Skill*

Dimensi *soft skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja atau bisnis memiliki sekitar 13 dimensi *soft skill* diantaranya: disiplin, kejujuran, percaya diri, kepemimpinan, komitmen, tanggung jawab, sopan santun, kreativitas, komunikasi, kerja sama berorganisasi, usaha bisnis.

Namun, dalam kajian ini hanya empat bagian dari *soft skill* yang membantu penelitian ini, diantaranya:

a) Disiplin

Disiplin adalah kecenderungan untuk taat dan patuh pada nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai-nilai atau paksaan dengan tujuan agar subjek memiliki kemampuan untuk menjadi sebuah peraturan.

Disiplin dari pandangan inspirasional seperti yang diungkapkan oleh sebagian ahli yang menyertainya Hodges (Yuspratiwi: 1990, hlm 15) dalam Hadi (2013, hlm 45) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai watak seseorang atau sekelompok yang berarti menjaga prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Disiplin diidentikkan dengan belajar. Pengertian disiplin belajar adalah watak dan tingkah laku yang menunjukkan kepatuhan siswa terhadap peraturan sekolah. Disiplin yang didapat dalam *soft skill* ini adalah disiplin waktu, mengikuti metodologi di LKP, menjaga ketertiban yang sudah diterapkan di LKP, dan fokus pada kursus menjahit.

b) Tanggung jawab

Tanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah syarat wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga maksud bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah komitmen untuk memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Tanggung jawab adalah perhatian manusia terhadap tindakan atau kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggungjawab juga berarti berjalan sebagai contoh perhatian panda komitmen seseorang. Tanggung

jawab yang diperoleh dalam *soft skill* ini meliputi ketepatan waktu, penanganan masalah, kecepatan bertindak, dan kejujuran.

c) Kreatifitas

Menurut (Campall: 1981, hlm 68) dalam Hadi (2013, hlm 13) menyatakan kreatifitas adalah gerakan yang membawa hasil dengan konten pengembangan: belum pernah ada, segar, menarik, mengejutkan, dan terobosan baru. Berguna: lebih baik, lebih fungsional, mempermudah, mengatasi masalah, mengurangi hambatan. Kreatifitas yang diperoleh termasuk dorongan, peraturan dan minat, memiliki pilihan untuk memiliki pemikiran inovatif.

Dapat dibenarkan hal yang sama pada kesempatan yang berbeda. Beberapa teori menyatakan tentang pendorong kreatifitas diantaranya adalah:

1) Internal

Setiap individu memiliki kecenderungan atau keinginan untuk memahami kapasitasnya, mewujudkan dirinya, kecenderungan untuk berkembang, kecenderungan untuk mengungkapkan dan menerapkan setiap kemampuannya. Memiliki minat yang tinggi dengan tujuan agar mereka dapat mencoba hal-hal baru sebagai inspirasi dalam mewujudkan inovasi pembelajaran daerah setempat. Dorongan ini adalah motivasi penting untuk daya cipta ketika orang menyusun asosiasi baru dengan keadaan mereka saat ini dengan tujuan akhir untuk menjadi diri mereka sendiri sepenuhnya (Roger van Vemon: 1982, hlm 2) dalam Hadi (2013, hlm 13).

2) Eksternal

Kreatifitas memang tidak dapat dipaksakan, namun harus layak untuk dikembangkan, benih yang tak tertandingi membutuhkan kondisi yang mengumpulkan dan memungkinkan untuk mengembangkan kapasitas mereka sendiri.

d) Komunikasi

Manusia memiliki sifat untuk berkumpul atau berkawan dengan orang yang berbeda. Pertemuan manusia diperlukan untuk berbicara dengan orang lain agar tidak terlepas dari hubungan dalam keadaan mereka saat ini. Komunikasi tidak terisolasi dari lingkungan, komunikasi merupakan salah satu cara manusia untuk memenuhi kebutuhannya, misalnya harus diakui, dihargai dan disayangi.

Istilah komunikasi dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari bahasa Latin "*communication*", dan berasal dari kata *communis* yang mengandung arti sesuatu yang sangat mirip atau makna yang serupa (Efendi, 1985, hlm 9) dalam Hadi (2013, hlm 14). Pentingnya komunikasi yang dimaksud adalah bahwa selain memahami bahasa yang digunakan dalam suatu diskusi, seseorang juga harus memahami makna dan materi yang diberikan. Jika selama diskusi ada kepentingan yang dekat, diskusi dapat dilakukan secara terbuka.

Proses komunikasi pada dasarnya adalah perjalanan menyampaikan pikiran atau perasaan oleh komunikator kepada komunikan. Pikiran bisa berupa gagasan, informasi, opini, dan hal lain yang muncul dari benak seseorang. Perasaan dapat berupa keyakinan, keraguan, kekhawatiran, kemarahan, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati. Proses komunikasi dibagi menjadi dua fase (Effendi, 1985, hlm 11), yaitu:

1) Proses komunikasi secara primer

Proses komunikasi secara primer adalah proses metode yang terlibat dengan menyampaikan pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan memanfaatkan lambang atau simbol sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam komunikasi adalah bahasa, *gesture*, isyarat, gambar, warna, dan lain sebagainya yang secara langsung dapat menterjemahkan pikiran dan atau perasaan komunikator kepada komunikan.

2) Proses komunikasi secara sekunder

Proses komunikasi secara sekunder adalah cara paling umum untuk menyampaikan pesan oleh satu orang ke orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah menggunakan gambar utama yang

tidak lengkap. Pentingnya peranan media sekunder dalam surat menyurat oleh produktivitas komunikasi.

2.1.2.2 Pengembangan *Soft Skill*

Pengembangan *soft skill* memerlukan cara untuk pendekatan agar terbiasa bekerja sama dan melakukan latihan dengan orang lain. Selanjutnya, pengembangan *soft skill* memerlukan 3 hal penting menurut Widarto (2011, hlm 27). **Pertama**, *hard work* (kerja keras). Untuk memperkuat sebuah suatu kerja jelas dibutuhkan kerja keras dari diri sendiri dan lingkungan. Hanya dengan kerja keras, seseorang akan benar-benar ingin mengubah garis hidup mereka sendiri melalui pendidikan yang diatur, dikoordinasikan dan dijunjung tinggi oleh pertemuan belajar, seseorang akan memiliki ketekunan dan semangat untuk hidup.

Kedua, kemandirian. Kualitas individu yang mandiri adalah responsif, pasti dan mendorong. Responsif berarti seorang individu menerima diri sendiri dan isu-isu ekologis. **Ketiga**, bekerja sama. Keberhasilan adalah sebuah kebersamaan. Penyelesaian tugas yang efektif adalah contoh teladan yang masih relevan untuk menunjukkan karakter.

Hasil dari ketiga hal tersebut adalah keteguhan, disiplin, keberanian, perilaku penuh perhatian, kemampuan kerja sama, membantu orang lain pada diri. Semua hasil ini adalah kondisi abstrak. Keabstrakan kondisi tersebut menyebabkan *soft skill* tidak dapat dinilai secara literal karena indikator-indikator *soft skill* lebih ditunjukkan pada peningkatan interaksi individu dalam kehidupan sehari-hari.

Pengembangan *soft skill* yang dilakukan oleh setiap individu tidak sama sehingga mengakibatkan tingkatan *soft skill* yang digerakkan oleh setiap individu yang berbeda. Misalnya, *soft skill* dibagian *social responsibility* akan menumbuhkan ketenangan, mengembangkan kearifan berfikir, mengembangkan kearifan mengambil keputusan dan penunjang semangat keberhasilan pribadi yang diinginkan, baik dalam mengawasi aktivitas individu, maupun mengelola lingkungan sosial di arena masyarakat

2.1.3 Berwirausaha

Mengenai kewirausahaan, sampai saat ini belum ada termonologi yang pasti sama tentang kewirausahaan (*Enterprenership*) namun secara umum memiliki esensi yang hampir sama, seperti yang dikemukakan oleh Drucker (1994) yang dikutip oleh Indrakentja (2003) dalam Mustofa Kamil (2010, hlm 118) bahwa kewirausahaan akan tampak menjadi sifat, watak, dan karakteristik yang melekat yang melekat pada diri seseorang yang mencapai kemauan kuat untuk mewujudkan ide-ide inovatif ke dalam dunia bisnis yang nyata dan dapat mengembangkan.

Menurut Wirakusumo (1997, hlm 1) dalam Mustofa Kamil (2010, hlm 119) menyatakan dengan tegas bahwa “*the bone of economy*, yaitu pengendalian pusat perekonomian atau sebagai *tail bone of economy* yaitu pengendalian perekonomian suatu bangsa.” Secara epistemologis kewirausaha merupakan suatu nilai yang diperlukan untuk menilai suatu usaha (*start up phase*) atau suatu proses dalam melakukan sesuatu yang baru (*creative*) dan sesuatu yang berbeda (*innovative*).

Menurut Zimmerer (1996, hlm 51) dalam Mustofa Kamil (2010, hlm 119) mendefinisikan kewirausahaan adalah “*Applying creativity and innovation to solve the problems and to exploit opportunities that people face everyday*” Kewirausahaan merupakan penerapan kreatifitas dan keinovasian untuk memecahkan permasalahan dan upaya memanfaatkan peluang yang dihadapi setiap hari. Oleh karena itu, kewirausahaan adalah perpaduan antara inovasi, kemajuan, dan keberanian menghadapi resiko yang dilengkapi dengan upaya untuk membentuk dan mengikuti usaha baru.

Sesuai Schumpeter dalam Buchari Alma (2019, hlm 24), Entrepreneur atau wirausaha adalah individu yang mendobrak kerangka sistem ekonomi saat ini dengan menghadirkan tenaga kerja dan produk baru, dengan membuat struktur organisasi baru atau dengan menyiapkan bahan mentah baru. Orang tersebut membantu latihannya melalui asosiasi bisnis lain atau juga dapat dilakukan di asosiasi bisnis saat ini.

Berwirausaha adalah suatu tindakan yang mencakup kemampuan untuk melihat peluang bisnis dan kemudian memilah, mengawasi, menghadapi tantangan dan membina organisasi yang dibuat untuk memperoleh keuntungan. Suatu usaha bisnis dapat dikendalikan oleh individu atau pertemuan individu secara mandiri atau dalam hubungan dengan orang lain untuk menyelesaikan kegiatan usaha atau membuka usaha. Sebenarnya, ini berarti membuka suatu usaha dengan inisiatif dan modal diri. Sementara itu, perkumpulan itu bersama setidaknya dua orang dengan masing-masing cara menyimpan modal sebagai uang atau bakat.

2.1.3.1 Tujuan Kewirausahaan

Menurut Kamil (2010, hlm 119) tujuan kewirausahaan berkisar dari tujuan dasar hingga tujuan yang lebih akhir. Tujuan ini meliputi:

- a) Mewujudkan pemikiran kreatif dari seseorang dalam bidang bisnis.
- b) Membuat sesuatu yang baru dan khas dalam bidang usaha.
- c) Mengubah permintaan keuangan dengan menyajikan barang, administrasi, penciptaan pengelolaan, dan memisahkan bahan mentah dalam bisnis.
- d) Suatu proses untuk mengerjakan sesuatu yang baru.
- e) Membuat pengembangan dan imajinasi untuk mengatasi masalah di bidang bisnis.
- f) Menumbuhkan pemikiran baru dan menemukan pendekatan yang lebih baik untuk mengatasi masalah dan memanfaatkan peluang di bidang bisnis.
- g) Menemukan cara-cara yang lebih baik untuk spekulasi dan melakukannya dengan cara ini di bidang bisnis.

Tujuan di atas, sesuai dengan penilaian Alma (2005, hlm 31) dalam Kamil (2010, hlm 120) yang menyatakan bahwa alasan kewirausahaan adalah "...menciptakan kesejahteraan buat orang lain dengan menemukan cara-cara baru untuk menggunakan *resource*, mengurangi pemborosan, dan membuka lapangan kerja yang disenangi oleh masyarakat". Oleh karena itu, tujuannya berisi hubungan yang diidentifikasi dengan ide-ide baru, pengelolaan, penciptaan, pengembangan, dan penanggulangan resiko, serta menggunakan kemampuan bisnis.

2.1.3.2 Karakteristik Kewirausahaan

Kewirausahaan adalah tindakan yang memerlukan atribut tertentu dari pelaku dan latihan untuk melakukan bisnis. Sejalan dengan itu, Clelland (1961) seperti dikutip Suryana (2001) dalam Kamil (2010, hlm 122) mengemukakan bahwa karakteristik wirausaha adalah:

- a) Keterampilan mengambil resiko yang moderat, dan tidak didasarkan kebutuhan belaka.
- b) Bersifat energi, terutama sebagai inovatif yang berbeda.
- c) Tanggung jawab.
- d) Mengetahui konsekuensi dari pilihan yang berbeda yang dibuat dengan memperkirakan unit kas sebagai penanda pencapaian.
- e) Siap untuk mengharapkan hasil yang berbeda di kemudian hari.
- f) Mampu memilah, yaitu seorang pelaku usaha memiliki kemampuan, kepemimpinan, dan managerial.

Senada dengan penilaian di atas dikemukakan oleh Hakins dan Peter (1986) yang dikutip oleh Suryana (2001) dalam Mustofa Kamil (2010, hlm 122) bahwa karakteristik wirausaha adalah sebagai berikut :

- a. Karakter, sudut ini dapat dilihat sejauh inovasi, pengendalian diri, keyakinan diri, ketabahan mental untuk menghadapi resiko, memiliki dorongan dan kemauan yang kuat.
- b. Kepasitas hubungan, fungsional dapat dilihat dari indikatornya, komunikasi dan hubungan antara orang yang dekat, kepemimpinan, dan manajemen.
- c. Pemasaran, termasuk kapasitas untuk memutuskan item dan biaya, publikasi dan kemajuan.
- d. Keahlian dalam mengatur, kemampuan fungsional ditunjukkan sebagai pengaturan objektif, pengaturan dan pemesanan, sama seperti pengaturan pribadi
- e. Keuangan, indikator adalah perspektif terhadap uang tunai dan cara mengelola uang tunai.

2.1.4 Warga Belajar

Menurut Ashari (2013, hlm 23) bahwa warga belajar adalah anggota masyarakat, tanpa batas usia, yang membutuhkan satu atau beberapa jenis pendidikan tertentu, mempunyai hasrat untuk belajar, dan akan mendukung sebagai atau keseluruhan kebutuhan adaptasi belajar. Warga belajar adalah segmen informasi dalam sistem pendidikan, yang kemudian ditangani dalam siklus instruktif, sehingga mereka menjadi individu yang berkualitas sesuai tujuan instruktif.

2.1.5 Kursus Menjahit

Pakaian atau busana berkembang sangatlah pesat, berbagai model yang berbeda terus berubah dengan cepat mengikuti *trend* dan gaya terbaru. Hal ini terlihat dari banyaknya toko-toko dan *online shop* yang tergiur dan menawarkan berbagai macam model baju dengan gaya terkini. Namun, ada beberapa kelompok yang lebih tertarik dan puas untuk membuat pakaian di penjahit secara langsung. Biaya menjahit mahal namun cenderung terbayar dengan kualitas hasil jahitan yang bagus dan tidak mudah sobek.

Menjahit adalah pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit kambing, atau bahan lain yang dapat dilewati oleh jarum jahit dan benang tali. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan menggunakan jarum atau dengan mesin jahit. Orang yang bekerja menjahit pakaian disebut dengan penjahit, penjahit pria disebut *tailor*, sedangkan penjahit pakaian wanita disebut *modiste*. Tata cara menjahit benang dan jarum dipotong ke kain menjadi tekstur untuk membuat berbagai jenis bentuk jahitan sehingga berbagai jenis garis dan lebih banyak dikenal. Hasil dari menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, seprai, taplak, kain pelapis mebel dan kain pelapis jok. Berbagai hal yang dijahit bisa berupa layar, bendera, tenda, sepatu, tas dan sampul buku. Menjahit umumnya dilakukan dengan menggunakan mesin jahit.

Sementara kursus menjahit dapat dicirikan sebagai latihan instruktif yang diselesaikan dalam jangka waktu yang agak singkat untuk mengembangkan informasi yang menekankan keterampilan menjahit kepada peserta didik di lembaga kursus.

2.1.5.1 Program Kursus Menjahit

Kursus menjahit terdapat beberapa tingkat, yaitu:

1. Tingkat keterampilan dasar

Pada tingkat ini keterampilan yang dimiliki oleh lulusan adalah menjahit yang masih sederhana, yang dapat menjahit busana sendiri.

2. Tingkat menengah

Pada tingkat ini lulusan dapat menjahit model-model busana yang sulit dan dapat menerima jahitan dari orang lain.

3. Tingkat atas

Pada tingkatan ini lulusan dapat menjahit dan mengubah model busana – busana dengan teknik tailoring.

4. Tingkat guru menjahit

Pada tingkatan ini lulusan dapat mengajar pada kursus menjahit.

2.1.5.2 Tujuan Kursus Menjahit

Kursus sebenarnya memiliki beberapa target, dari pelaksanaan kursus adalah untuk memperluas keikutsertaan masyarakat dalam pemerataan kesempatan belajar dan bekerja pada siklus pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai kemahiran dan hasil yang ideal dan mempersiapkan warga belajar untuk membina diri mereka sendiri untuk memperoleh posisi terbuka yang lebih penting.

Mengingat tujuan diatas, kursus menjahit juga dimaksudkan untuk lebih menekankan pada pemberian informasi, kemampuan dengan cepat, dan mentalitas psikologis yang diharapkan untuk mengembangkan diri, bekerja atau mencari pekerjaan, membuat bisnis sendiri.

Pendidikan kursus menjahit sebagian besar digaris bawahi pada praktek yang meliputi membuat desain seperti yang ditunjukkan oleh model dan mengembangkannya, menghitung bahan dan biaya, presentasi dan penggunaan mesin jahit dan mengatasi kerusakan kecil pada mesin jahit, jadi bagian dari pelajaran praktek lebih banyak dari pada teorinya.

2.1.5.3 *Hard Skill* dan *Soft Skill* Kursus Menjahit

Hard skill dan *soft skill* menurut Khayati (2016, hlm 23) menjelaskan:

a) *Hard skill* yang dibutuhkan dalam kursus menjahit adalah :

1. Kemampuan mengoperasikan mesin jahit
2. Kemampuan mengukur bahan baju
3. Kecepatan tangan dalam menjahit
4. Kekuatan kaki
5. Menggambar model pola baju
6. Mengatur tata letak pola pada bahan
7. Memindahkan pola pada bahan
8. Menjahit bagian-bagian busana

b) *Soft skill* dalam kursus menjahit adalah :

1. Mampu memahami karakter orang ketika berpakaian
2. Mampu menganalisis keinginan konsumen
3. Mampu menyelesaikan waktu yang telah ditetapkan oleh konsumen
4. Berkomunikasi dengan baik kepada konsumen
5. Berani menerima orderan
6. Berani mempromosikan diri
7. Ramah/ senyum/ sapa kepada konsumen

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, maka perlunya hasil penelitian yang relevan, ini berguna untuk meresensi beberapa sumber buku yang berisi teori dan konsep yang telah dikemukakan oleh para pakar dan ahli. Hasil penelitian yang relevan penulis mendapatkan sumber diantaranya.

- a. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwo Hadi Saputra Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Universitas Muhammad Surakarta dalam penelitiannya “Peran Ekstrakurikuler Dalam Meningkatkan Soft Skill Siswa SD Negeri 1 Asemrudung”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan desain deskriptif dan metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi serta teknik analisis

data menggunakan teknik analisis data interaktif model dan miles dan huberman. Hasil dari penelitian ini membahas tentang peran ekstrakurikuler dalam meningkatkan soft skill siswa melalui ekstrakurikuler pramuka sebesar komunikasi 18%, berfikir kritis & memecahkan masalah 13%, kerja sama 17%, belajar seumur hidup 18%, etika, moral & profesional 17%, dan kepemimpinan 18%. Sedangkan ekstrakurikuler sepak bola juga dapat meningkatkan soft skill siswa sebesar komunikasi 18%, berfikir kritis & memecahkan masalah 13%, kerja sama 15%, belajar seumur hidup 20%, etika, moral & profesional 17%, dan kepemimpinan 18%. Namun masih terdapat faktor penghambat yaitu sarana dan prasarana berupa lapangan sepakbola yang masih meminjam lapangan desa, serta peralatan-peralatan pramuka dilengkapi sendiri oleh siswa-siswi SD Negeri 1 Asmrudung. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah “Upaya Lembaga Kursus dan Pelatihan dalam Meningkatkan Soft Skill Berwirausaha”. Hal yang membedakan penelitian tersebut adalah *soft skill* siswa bukan *soft skill* berwirausaha. Persamaan dalam penelitian tersebut dengan peneliti adalah dalam meningkatkan *soft skill*.

- b. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sheila Rahmatiana Septiani Pendidikan Luar Sekolah FKIP Universitas Saliwangi dalam penelitiannya “Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Motivasi Berwirausaha Melalui Program *Baking Consultant*”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang peran instruktur dalam memberikan motivasi terhadap lulusan kursus dan memperoleh gambaran mengenai motivasi berwirausaha para lulusan setelah berkonsultasi dengan instruktur dalam program *baking consultant*. Hasil dari yang didapatkan oleh para lulusan menjadi termotivasi dengan adanya proses *baking consultant* terutama dalam segi teknik yang sangat mempengaruhi hasil produk yang disajikan sebagai sumber usaha. Dapat disimpulkan bahwa program *baking consultant* yang dibuat di LKP Gemilang Kota Tasikmalaya

sangat berpengaruh terhadap motivasi berwirausaha para lulusan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah “Upaya Lembaga Kursus dan Pelatihan dalam Meningkatkan Soft Skill Berwirausaha”. Hal yang membedakan penelitian tersebut adalah dalam meningkatkan motivasi melalui program *baking consultan* bukan *soft skill* berwirausaha. Persamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam lembaga kursus dan pelatihan dalam meningkatkan berwirausaha.

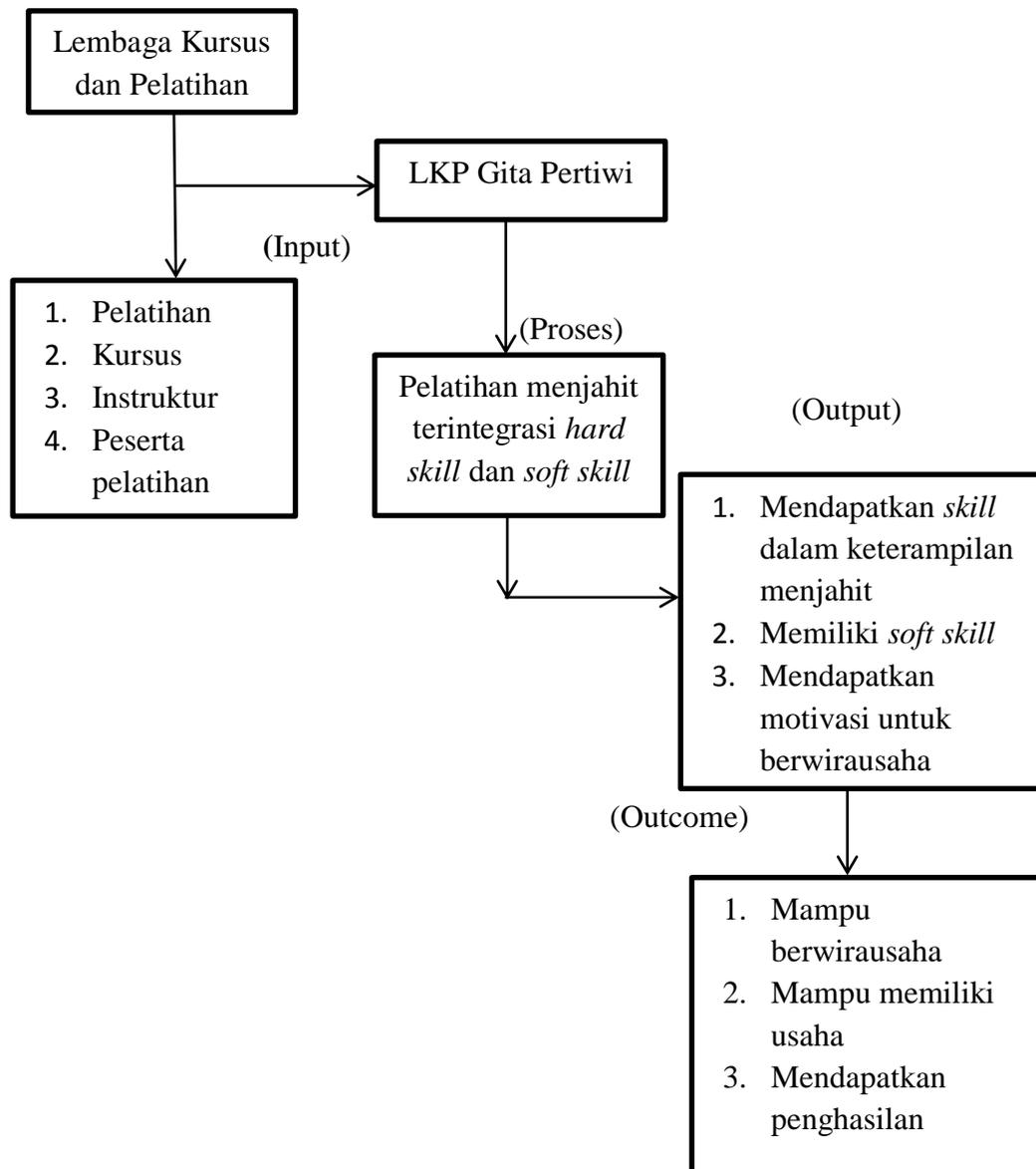
- c. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Miranti Widiastuti Pendidikan Luar Masyarakat FKIP Universitas Siliwangi dalam penelitiannya “Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Motif Berwirausaha di SKB Kota Tasikmalaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan menjahit di SKB Kota Tasikmalaya ini sudah berjalan dengan baik dengan 10 patokan penmas serta meningkatkan motif berwirausaha peserta menjahit dengan membekali mereka keterampilan menjahit. Hasil penelitian akan menyajikan pelaksanaan pelatihan menjahit di SKB Kota Tasikmalaya dan motif berwirausaha peserta pelatihan menjahit. Hasil dari penelitiannya menggunakan wawancara yang dilakukan kepada pengelola, instruktur, dan peserta pelatihan juga observasi dan dokumentasi yang dilakukan di SKB Kota Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini untuk membekali peserta pelatihan keterampilan menjahit agar dapat berwirausaha. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan menjahit dan motif berwirausaha saling berkesinambungan hubungan diantara keduanya menghasilkan peserta pelatihan memiliki keterampilan sehingga dapat mendirikan usaha sendiri atau berwirausaha. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah “Upaya Lembaga Kursus dan Pelatihan dalam Meningkatkan Soft Skill Berwirausaha”. Hal yang membedakan penelitian tersebut adalah dalam meningkatkan motif berwirausaha bukan *soft skill* berwirausaha. Persamaan dalam penelitian tersebut dengan peneliti adalah dalam pelatihan menjahit dalam meningkatkan berwirausaha.

- d. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suchiana, dkk dalam penelitiannya “Pendampingan Ekstrakurikuler Menjahit untuk Meningkatkan Soft Skill dan Kesiapan Berwirausaha Siswa Madrasah (MA) Sunan Ampel Keraton Pasundan”. Metode pelaksanaan yang dilakukan dalam kegiatan pendampingan ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan soft skill menjahit dan memberi bekal kesiapan bagi siswa untuk berwirausaha siswa melalui pengembangan ekstrakurikuler menjahit. Hasil dari kegiatan pendampingan ini menunjukkan ada salah satu tujuan yang belum tercapai yaitu tentang kesiapan berwirausaha. Hal ini dikarenakan siswa MA Sunan Ampel Keraton Pasundan belum memiliki kemampuan memasarkan produk akan tetapi hanya mampu mengembangkan soft skill. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah “Upaya Lembaga Kursus dan Pelatihan dalam Meningkatkan Soft Skill Berwirausaha”. Persamaan dalam penelitian tersebut dengan peneliti adalah dalam menjahit untuk meningkatkan *soft skill* dan kesiapan berwirausaha.
- e. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Didip Diandra dalam penelitiannya “Meningkatkan Kemampuan Soft Skill dalam Berwirausaha”. Penelitian ini dilakukan dari aspek literature, menganalisisnya lalu membangun penjelasan proposisi berdasarkan teori dan data yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk membangun konstruksi proposisi dalam menjelaskan tentang peningkatan kemampuan soft skill berwirausaha. Hasil yang didapat adalah bahwa rasa bertanggung jawab, komitmen, berani mengambil resiko, dan berorientasi pada tindakan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kemampuan soft skill dalam berwirausaha. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah “Upaya Lembaga Kursus dan Pelatihan dalam Meningkatkan Soft Skill Berwirausaha”. Persamaan dalam penelitian tersebut dengan peneliti adalah meningkatkan *soft skill* dalam berwirausaha.

2.3 Kerangka Konseptual

Sangat terlihat bahwa eksplorasi ini dipimpin pada LKP yang menyelesaikan program pelatihan kursus yang didorong oleh pengelola dan instruktur. Setelah menyelesaikan kursus menjahit, para anggota peserta pelatihan masih diarahkan oleh instruktur pada kemampuan *skill* sehingga ketika mereka lulus dari LKP mereka tidak bingung tentang langkah apa yang akan mereka ambil setelah lulus dari kursus. Ilmu kursus menjahit yang mereka dapatkan tidak hanya dimanfaatkan untuk diri sendiri dan keluarga, tetapi juga untuk melihat potensi yang ada di sekitar mereka, terutama bagi alumni kursus yang cerdas inovatif dan membutuhkan data. Bagi orang-orang yang telah memiliki banyak bisnis, jika mereka mengalami penurunan dalam bisnis mereka maka inspirasi mereka untuk melanjutkan bisnis akan berkurang dan bahkan menyerah.

Meningkatkan *soft skill* berwirausaha ini untuk para lulusan agar mendapatkan bekal kesiapan untuk berwirausaha, dapat memiliki *soft skill*, mendapatkan *skill* dalam keterampilan menjahit dan mendapatkan motivasi untuk berwirausaha. Sehingga dalam pelatihan ini akan mampu berwirausaha dan membuka usaha agar mendapatkan penghasilan.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sumber : Peneliti Tahun 2021

2.4 Pertanyaan Penelitian

2.4.1 Bagaimana upaya LKP Gita Pertiwi dalam meningkatkan *soft skill* berwirausaha bagi warga belajar?

2.4.2 Apa saja *soft skill* berwirusaha yang didapatkan dari kursus menjahit di LKP Gita Pertiwi.