

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1. Pendidikan Nonformal**

Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan secara berkala dan juga dilakukan dengan sadar, selain itu juga pendidikan nonformal tidak terlalu ketat mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, seperti yang dilakukan oleh pendidikan formal di sekolah. Maka dari itu pendidikan nonformal tidak selalu dilaksanakan didalam ruangan atau lingkungan fisik sekolah, akan tetapi pembelajaran yang dilakukan oleh pendidikan nonformal bisa dilakukan dimana saja sesuai dengan kebutuhan yang akan dilaksanakan. Pendidikan nonformal juga sangat identik dengan pendidikan luar sekolah. Maka dari itu pendidikan nonformal dilakukan diluar sekolah, dan yang menjadi sasaran utama dalam proses kegiatan pembelajarannya yaitu anggota masyarakat.

Menurut Soelaman Joesoef (1992: hlm54), pendidikan nonformal ialah dimana terdapat kesempatan dalam komunikasi yang terarah antara satu dengan yang lainnya untuk memperoleh suatu informasi, pengetahuan, latihan maupun bimbingan yang sesuai dengan tingkat usia dan kebutuhan hidup, dengan tujuan untuk mengembangkan tingkat keterampilan pada seseorang. Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan nonformal merupakan pendidikan dalam bentuk kegiatan belajar mengajar yang diadakan di lingkungan luar sekolah supaya memenuhi kebutuhan pendidikan peserta didik tertentu untuk mendapatkan informasi, pengetahuan, latihan, dan bimbingan sehingga mampu bermanfaat bagi keluarga, masyarakat, dan negara.

##### **2.1.2. Pendidikan Informal**

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan informal ialah jalur pendidikan yang bersifat keluarga dan juga mencakup kehidupan di

lingkungan sekitar, dan untuk proses pembelajarannya pun dilakukan secara mandiri tanpa ada bantuan tutor atau bantuan dari luar. Sementara itu menurut Axin dalam Suprijanto (2009, hlm.8 ), pendidikan informal ialah pendidikan yang dilaksanakan dimana warga belajar tidak sengaja untuk proses pembelajaran yang akan dilaksanakan.

Dalam pendidikan informal pengaruh lingkungan juga bisa termasuk di dalamnya, seperti pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan, permainan dan media massa karena pendidikan informal bisa terjadi dimana pun dan untuk proses pembelajarannya pun berlangsung tidak sengaja disesuaikan dengan berlangsungnya kehidupan di lingkungan sekitar jadi tidak terpaud dengan proses pembelajaran seperti biasanya. Pendidikan informal biasanya dapat kita rasakan dalam kehidupan sehari-hari karena banyak pengetahuan dan ilmu yang kita dapatkan dalam kehidupan setiap harinya yang tanpa kita sadari.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan informal ialah suatu jalur pendidikan keluarga atau lingkungan yang berupa kegiatan belajar yang dilakukan secara mandiri dan dikerjakan secara sadar dan bertanggung jawab.

### **2.1.3. Unsur-unsur Program Pendidikan Luar Sekolah (PLS)**

Unsur-unsur Program Pendidikan Luar Sekolah mengacu pada 10 patokan Dikmas yaitu:

#### **1. Warga belajar**

Warga belajar merupakan anggota masyarakat yang secara langsung ikut serta dalam proses kegiatan pembelajaran. Yang didalamnya terdapat masyarakat yang ikut berpartisipasi dalam proses pembelajaran berlangsung. Akan tetapi warga belajar juga turut aktif dalam menentukan apa yang mereka inginkan untuk dipelajari. Istilah warga menunjukkan bahwa anggota masyarakat tersebut ialah bagian yang tidak terpisahkan dari proses pembelajaran.

## 2. Sumber belajar

Sumber belajar ialah orang yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan seseorang yang berada dilingkungan sekitarnya. Sumber belajar juga bisa disebut dengan warga masyarakat sekitar yang memiliki kelebihan baik dibidang pengetahuan, keterampilan, sikap serta mau memberikan ilmu yang dimilikinya kepada warga belajar.

## 3. Pamong belajar

Pamong belajar ialah tokoh masyarakat yang siap dan mau membina, membimbing, mengarahkan dan mengorganisir program pembelajaran masyarakat di lingkungan sekitarnya. Pamong belajar juga merupakan seseorang yang akan menjamin terjadinya proses pembelajaran bagi warga belajar yang sudah ikut dalam program belajar yang telah dilaksanakan.

## 4. Sarana belajar

Sarana belajar ialah alat maupun bahan yang ada di lingkungan masyarakat, yang dapat digunakan untuk mendukung dalam proses pembelajaran. Sarana belajar biasanya berbentuk buku, bangunan, kekayaan alam, tumbuhan dan apa saja yang dapat dipelajari sehingga dapat menambah dan meningkatkan wawasan pengetahuan warga belajar.

## 5. Tempat belajar

Tempat belajar ialah tempat yang dijadikan untuk proses pembelajaran baik itu berbentuk rumah, balai desa, tempat beribadah, atau bangunan lain yang sudah tidak terpakai akan tetapi masih terlihat layak untuk digunakan dalam proses pembelajaran yang dilakukan. Selain itu juga pembelajaran yang akan dilaksanakan dapat terjadi dimana saja selagi warga belajar, sumber belajar dan pamong belajar menganggap tempat itu nyaman dan mendukung untuk dilakukannya proses pembelajaran yang akan dilaksanakan.

## 6. Dana belajar

Dana belajar ialah bentuk uang atau materi lainnya yang dapat digunakan dalam menunjang pelaksanaan program pembelajaran yang telah disusun oleh pamong belajar bersama sumber belajar dan warga belajar. Untuk dana belajar bisa didapatkan dari mana saja, baik itu dari pemerintah atau dari uang pribadi masing-masing. Selagi warga belajar tidak merasa keberatan akan uang yang mereka keluarkan.

## 7. Ragi belajar

Ragi belajar merupakan suatu proses rangsangan yang dapat membangkitkan semangat belajar bagi warga belajar, sehingga proses pembelajaran yang akan dilaksanakan tidak akan ada unsur keterpaksaan atau pun gertakan bagi warga belajar. Akan tetapi itu semua dilaksanakan karena kesadaran warga belajarnya sendiri. Ragi inilah yang menyebabkan proses pembelajaran terus berjalan sampai tujuan tercapai.

## 8. Kelompok belajar

Kelompok belajar ialah sekelompok warga belajar yang terdiri dari 5-10 orang, mereka berkumpul dalam satu kelompok, yang memiliki tujuan dan kebutuhan belajar yang sama, dan bersepakat untuk saling membantu dalam setiap proses pembelajaran yang telah ditentukan oleh pamong belajar.

## 9. Program belajar

Program belajar ialah serangkaian kegiatan yang mencerminkan tujuan, isi pembelajaran, cara pembelajaran, waktu pembelajaran, atau sering disebut dengan garis besar kegiatan belajar.

## 10. Hasil belajar

Hasil belajar ialah serangkaian pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dikuasai warga belajar setelah proses pembelajaran tertentu dilalui dalam kurun waktu tertentu. Kebermaknaan hasil belajar bagi peningkatan mutu hidup dan

kehidupan warga belajar menjadi patokan keberhasilan.

#### **2.1.4. Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu aktivitas dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan para pekerja dalam mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2017, Hlm.169), pelatihan merupakan suatu proses yang dilaksanakan secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pekerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi, yang akan berkaitan langsung dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang sedang mereka laksanakan.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2017, Hlm.169), pelatihan ialah serangkaian aktivitas yang sudah dirancang sedemikian rupa dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Menurut Departemen Pendidikan Nasional dalam Sinambela (2017, Hlm.169), pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaannya yang saat ini dan sesuai dengan standar pekerjaan yang sedang digelutinya saat ini. Pelatihan ialah suatu proses sistematis yang dapat mengubah perilaku para karyawan dalam satu arah untuk meningkatkan tujuan-tujuan dalam sebuah organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2007, Hlm.175 dalam Hamali, 2016, Hlm.63).

Dalam Instruksi Presiden No.15 Tahun 1974, pelatihan dirumuskan sebagai berikut : Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang mencakup terhadap suatu proses belajar agar memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, selain itu waktu yang dibutuhkannya pun cukup relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Sikula dalam Sumantri (2000, Hlm.2), pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang dilaksanakan dalam waktu yang singkat, selain itu proses pelaksanaan pelatihan menggunakan metode dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Peserta akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang praktis

dan mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu. Michael J. Jucius menjelaskan dalam Moekijat (1991, hlm. 2) menjelaskan bahwa istilah pelatihan merupakan proses menunjukkan dan mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya di bidangnya masing-masing. Selain itu, pelatihan merupakan suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh keterampilan dan pengetahuan (M. Saleh Marzuki, 1992, hlm.5).

Istilah pelatihan dapat dikaitkan dengan pendidikan. Karena secara konseptual, pelatihan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Dalam Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2005 menetapkan bahwa pendidikan ialah menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran secara sadar dan terencana, sehingga peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya dan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Proses belajar-mengajar yang terorganisir dan berkesinambungan yang dirancang untuk bertukar kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang berharga untuk semua aktivitas kehidupan (Jaervis, 1990, hlm. 105). Kata kunci yang membedakan pendidikan dan pembelajaran ialah “proses belajar mengajar yang teratur dan berkesinambungan.

Dale S. Beach (1975) mengemukakan bahwa, “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). Simamora (1995) mengelompokkan tujuan pelatihan kedalam lima bidang, sebagai berikut :

- a. Memutakhirkan bahwa keahlian yang dimiliki para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi yang ada. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan yang bekerja dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi yang lebih kompeten dalam melakukan pekerjaan.
- c. Mampu membantu memecahkan permasalahan operasional.

- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan
- e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi

Sedangkan, menurut Marzuki (1992, Hlm.12), terdapat tiga tujuan pokok yang harus dicapai karyawan dengan melakukan pelatihan, yaitu:

- a. Karyawan harus mampu memenuhi kebutuhan organisasi.
- b. Setiap karyawan harus memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dalam keadaan yang normal serta aman.
- c. Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya

Program pembelajaran magang atau yang biasa disebut dengan “built in ilearning, apprenticeship, learning by doing atau on the job training/off the job training”, yang dimana program ini dirancang untuk keahlian level tinggi. Oleh sebab itu, program pembelajaran magang (learning by doing) cenderung lebih mengarah pada edukasi dari pada pelatihan dalam hal wawasan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang saling berkesinambungan. Program pembelajaran magang ialah menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerja dengan instruksi yang didapatkan di dalam tempat tertentu untuk subjek-subjek tertentu (Henry Simamora, 1987, Hlm.315). Magang sama halnya dengan internship, namun internship lebih bersifat sementara. Program yang akan dikembangkan dalam internship bisa sama dengan pengalaman pada pekerjaan tertentu, atau pengenalan terhadap pekerjaan, organisasi, atau industri. (Simamora, 1987, Hlm.315).

Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga Depdiknas (1990, Hlm.4), mengemukakan bahwa magang memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk memantapkan penguasaan keahlian atau keterampilan yang diinginkan dan ditekuni untuk dijadikan mata pencaharian.

2) Dengan adanya magang maka dapat memperluas dan menambah jangkauan pengadaan tenaga-tenaga yang cukup terampil untuk segera ikut berpartisipasi dalam proses pembangunan.

Jika mengacu pada tujuan magang tersebut, maka magang dalam arti proses memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1) Proses magang bisa disebut juga dengan istilah pemagangan, karena orang yang memagang berada dalam wilayah yang dimana pemagang itu bekerja.

2) Proses magang merupakan posisi dimana orang yang sedang magang berada pada posisi belajar-bekerja dan bekerja-belajar yang sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh pemagang.

3) Proses magang yang dilakukan pemagang tidak diawali ilmu pengetahuan, melainkan terjun kelapangan dan praktik langsung sesuai dengan pekerjaan yang harus mereka kerjakan.

4) Proses magang dapat dinilai dari sudut sumber magang (pemagang), maka sumbernya tidak lah perlu orang yang mengetahui ilmu pengetahuan saja. Sumber magang atau pemagang ialah orang yang terampil dan biasa melaksanakan tugas pekerjaan yang dimagangi dan memahami pekerjaan yang akan mereka lakukan.

5) Melihat dari sumber pemagang, yang melakukan magang bukan hanya memperoleh teori, keahlian, kemahiran dan sikap mental, melainkan pemagang harus mampu terampil dalam melaksanakan pekerjaan. (Dirjen Diklusepora, 1990, Hlm.5)

Menurut Notoatmodjo (1998, Hlm.26) mengemukakan perbandingan antara pendidikan dan pelatihan pada beberapa aspek, yaitu : 1) pada aspek pengembangan kemampuan, pendidikan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan yang menyeluruh (overall), sedangkan pelatihan lebih menekankan pengembangan kemampuan khusus (specific). 2) pada aspek area kemampuan, pendidikan menekankan pada kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada kemampuan psikomotor saja. 3) pada

aspek jangka waktu pelaksanaan, pendidikan lebih bersifat jangka panjang (long term), sedangkan pelatihan lebih bersifat jangka pendek (short term). 4) pada aspek materi yang disampaikan, pendidikan lebih bersifat umum, sedangkan pelatihan lebih bersifat khusus. 5) pada aspek penggunaan metode, pendidikan lebih bersifat formal, sedangkan pelatihan bersifat nonformal. 6) pada aspek penghargaan akhir, pendidikan memberikan gelar, sedangkan pelatihan memberikan sertifikat.

**Tabel 1.1 Perbandingan Antara Pendidikan dan Pelatihan**

No.	Aspek	Pendidikan	Pelatihan
	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh ( <i>Overall</i> )	Khusus ( <i>specific</i> )
	Area kemampuan	Kognitif, afektif, ipsikomotor	Psikomotor
	Jangka waktu pelaksanaan	Jangka panjang	Jangka pendek ( <i>short iterm</i> )
	Materi	Lebih umum	Lebih khusus
	Penggunaan metode pembelajaran	Konvensional	konvensional
	Penghargaan akhir	Gelar ( <i>degree</i> )	Sertifikat ( <i>non degree</i> )

(Sumber : Notoatmodjo, 1998, Hlm.26)

### 2.1.5. Aspek-aspek Pelatihan

Peserta didik sudah bisa dikatakan sebagai sumber daya manusia yang pada umumnya menunjukkan bahwa hakikat dan karakteristik kemanusiaan sesuai dengan nilai dan martabat kemanusiaannya, yakni Yang Maha Esa, hubungan dengan ekosistem, dan hubungan dengan kebudayaan dan juga lingkungan sekitar.

Hakikatnya pada peserta didik mengandung beberapa aspek-aspek, sebagai berikut:

- a. Aspek potensi, bahwa pada setiap peserta didik mempunyai potensi yang bersifat dinamis, yang akan terus berkembang juga dapat dikembangkan. Potensi-potensi yang dimiliki peserta didik yaitu kemampuan mengingat, kemampuan berfikir, kemampuan berkehendak, kemampuan perasaan, bakat, minat, motivasi juga potensi lainnya yang ada pada diri peserta didik.
- b. Aspek profesional, bahwa setiap dalam diri peserta didik memiliki kemampuan dan keahlian atau keterampilan kerja dalam sebuah ataupun beberapa bidang tertentu, maka dari itu setiap peserta didik dapat mengembangkannya dalam lapangan pekerjaan tertentu serta menciptakan hasil yang baik secara optimal.
- c. Aspek fungsional, bahwa setiap peserta didik dapat melaksanakan pekerjaan secara efisien artinya peserta didik bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas serta fungsinya pada bidang yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- d. Aspek operasional, peserta didik dapat memanfaatkan keahliannya yang dimilikinya ketika proses dan prosedur pekerjaan yang sedang dia tekuni.
- e. Aspek personal, dalam diri peserta didik setidaknya memiliki prestasi, berupaya memberikan hasil dari kuantitas dan kualitas yang maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### **2.1.6. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan menurut Dale S. Beach dalam Mustofa Kamil (2010, hlm.10) mengemukakan tujuan dari pelatihan ialah “untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih”. Sementara itu menurut Edwin B. Flippo, bahwa tujuan pelatihan ialah untuk meningkatkan suatu keahlian dan wawasan yang dimiliki seseorang.

Sedangkan tujuan pelatihan menurut Kamil (2010, hlm.152) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan merupakan rangka mempersiapkan peserta yang mengikuti pelatihan agar mempunyai kemampuan yang potensial serta bermutu sesuai dengan kebutuhan hidupnya yang akan datang. Tujuan pelatihan yang dimaksud sebagai berikut:

- a. Mengembangkan kemampuan dan keterampilan peserta didik dalam mengidentifikasi potensi-potensi diri dan potensi masyarakat sehingga dapat dikembangkan dan dapat dijadikan landasan dalam pengembangan usaha
- b. Untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan peserta didik supaya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan lebih baik sesuai dengan pekerjaan yang meraka kerjakan.
- c. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap peserta didik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara rasional.
- d. Untuk mengembangkan sikap sehingga peserta didik mampu menimbulkan keinginan untuk bekerja dan bekerjasama dengan orang sekitar.
- e. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan sehingga masyarakat lebih kreatif, inovatif dalam mengembangkan usahanya dan menjadi lebih baik dalam melakukan proses produksinya.
- f. Mampu mengembangkan dan memajukan lembaga sebagai wadah dalam pengembangan usaha.

#### **2.1.7. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut George R. Terry**

George R.Terry menyebutkan terdapat empat fungsi dasar manajemen, ialah 1) planning (perencanaan), 2) Organizing (Pengorganisasian), 3) Actuating (Pelaksanaan/Penggerakan) dan 4) Controlling (Pengawasan), dari keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan sebutan POAC.:

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

Perencanaan ialah suatu tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta yang akan dibuat dalam suatu program untuk dapat mencapai hasil-hasil yang diinginkan, dan juga memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang dianggap perlu untuk melakukannya.

Untuk memperoleh perencanaan yang kondusif, perlu dipertimbangkan beberapa jenis kegiatan yaitu;

- a) Self-audit atau menentukan keadaan organisasi sekarang yang akan dilaksanakan dalam suatu program,
- b) Surve terhadap lingkungan
- c) Objectives atau menentukan tujuan, maka tujuan ini sangat penting untuk menjalankan suatu program
- d) Forecasting atau ramalan keadaan-keadaan yang akan datang,
- e) Melakukan tindakan-tindakan dan sumber pengerahan
- f) Evaluate atau pertimbangan tindakan-tindakan yang diusulkan,
- g) Revise and adjust atau ubah dan sesuaikan rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil pengawasan dan keadaan-keadaan yang setiap proses selalu berubah-ubah.
- h) *Communicate* atau berhubungan terus selama proses perencanaan.

## 2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Selain itu juga diperlukannya penempatan orang-orang, terhadap kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan kemampuan seseorang tersebut. Karena pengorganisasian merupakan langkah awal dari pelaksanaan suatu program yang dimana didalamnya banyak orang-orang yang bekerja sama agar program yang akan dilaksanakan itu baik dan tercaoi. George R. Terry juga mengemukakan tentang azas-azas *organizing*, sebagai berikut, yaitu:

- a) *The objective* atau tujuan, suatu organisasi yang akan melaksanakan kegiatan tentu harus memiliki tujuannya terlebih dahulu, dan tujuan ini sangat penting agar kegiatan yang dilakukan menjadi baik dan terarah.

- b) *Departementation* atau pembagian kerja, dalam suatu kegiatan kita perlu membagi job setiap orang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya masing-masing.
- c) *Assign the personel* atau penempatan tenaga kerja, setiap orang sudah diberikan tanggung jawab dan sesuai dengan pembagian kerja maka seseorang tersebut kemudian di tetapkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.
- d) *Authority and Responsibility* atau wewenang dan tanggung jawab, dalam suatu kegiatan tanggung jawab sangat penting agar proses kegiatan tersebut lancar dan terlaksana dengan baik.
- e) *Delegation of authority* atau pelimpahan wewenang.

### 3) *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan)

Pelaksanaan merupakan proses penggerakan untuk membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok yang terlibat didalamnya, supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai suatu tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan yang akan dilaksanakan secara maksimal dan tersusun dengan baik.

### 4) *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan supaya nanti kedepannya bisa memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan dan menjadikan kesalahan tersebut pelajaran agar lebih baik lagi kedepannya.

George R. Terry 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 ascerting the difference, it any* (bandingkan pelaksanaan dengan standard dan temukan jika ada perbedaan).

- d) *Correcting the deviation by means of remedial action* (perbaiki penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas serta fungsi manajemen menurut *George R. Terry*, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen ialah suatu kegiatan yang bersifat pengelolaan yang dilaksanakan sesuai dengan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan agar nantinya menjadi lebih efektif dan efisien. Maka ada 4 faktor yang mempengaruhi manajemen pengelolaan yang di kemukakan oleh *George R Terry* :

- a) *Planning*. Ialah perencanaan dalam pengelolaan, penyusunan rencana dalam suatu kegiatan seperti waktu pelaksanaan dan juga melihat keadaan kondisi pada saat ini.
- b) *Organizing*. Ialah tugas yang akan diberikan terhadap tiap orang yang sudah ditugaskan, ketersediaan SDM, ketersediaan peralatan kerja,
- c) *Actuating*. Ialah pemberian pengarahan kepada pengawas dan petugas, pemberian pelatihan,
- d) *Controlling*. Ialah suatu proses pengawasan dilapangan yang dilakukan oleh seseorang agar melaporkan setiap kegiatan yang nantinya bisa dijadikan bahan evaluasi suatu program kedepannya agar lebih baik lagi.

#### **2.1.8. Peran UMKM Dalam Penanggulangan Kemiskinan dan Pengangguran**

Secara teori ekonomi pembangunan, laju pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi setelah didukung oleh pertumbuhan dari sektor industri dengan peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja yang akan memperluas kesempatan kerja. Daya beli masyarakat akan meningkat ketika meningkatnya kesempatan kerja baru yang di dorong oleh tingkat pendapatan masyarakat. Selanjutnya, perluasan kesempatan kerja akan mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan pada masyarakat, yang akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan dan menurunkan tingkat kemiskinan pada masyarakat.

Menurut Amarta Sen (Peraih Nobel Ekonomi Kesejahteraan, 1998), “seseorang bisa disebut miskin karena tidak memiliki akses untuk memenuhi

kebutuhan dalam hidupnya. Akses yang menjadi hak setiap orang ditentukan oleh “nilai diri”. Bagi sebagian orang, nilai diri yang dimiliki hanya sebatas tenaga kerja yang ada dalam diri mereka. Oleh karena itu, kemiskinan dan kelaparan tidak dapat diatasi dengan hanya sekedar memperbesar produksi (laju pertumbuhan ekonomi) saja. Karena, jika pemberantasan kemiskinan merupakan motif utama dalam setiap prosedur pembangunan, maka penyediaan lapangan pekerjaan dan peningkatan penghasilan orang miskin ialah tujuan terpenting semua kegiatan, dan peran usaha kecil termasuk industri kecil kerajinan (UMKM) yang dapat diyakini sebagai pendukung utama perekonomian rakyat dalam motif ini”. (Prasetyo,1998, 2007). Oleh sebab itu, peran UMKM dapat dijadikan sebagai ujung tombak penanggulangan kemiskinan dan pengangguran di Negara Indonesia ini karena kesempatan yang sama harus diberikan melalui kebijakan dan regulasi dengan iklim usaha yang sehat dalam persaingan pasar di usaha kecil maupun usaha besar. Pemberantasan kemiskinan melalui sektor ekonomi dengan menggunakan penyediaan lapangan perkerjaan akan lebih berhasil, dengan ini fungsi dan peran UMKM dapat diakui telah terbukti tahan banting dan lebih kebal terhadap krisis, karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang cukup besar. Dengan kata lain, pencapaian kesejahteraan sosial ekonomi, dan nasionalisme pengamanan masa depan orang miskin harus menjadi fokus utama setiap kebijakan pembangunan di Indonesia pada saat ini dan ke depan.

### **2.1.9. Industri**

Industri menurut Sadono Sukino (2009, hlm.194)” industri ialah suatu kelompok usaha yang menghasilkan produk yang serupa atau sejenis. Sedangkan yang dimaksud dengan produk ialah suatu barang atau jasa yang ditawarkan oleh suatu usaha atau perusahaan”. Pada dasarnya perusahaan yang menjalankan operasi dalam bidang kegiatan ekonomi yang tergolong dalam teori ekonomi, industri dapat diartikan juga sebagai kumpulan firma-firma yang menghasilkan barang yang sama dalam suatu pasar.

Menurut Undang Undang No 3 Tahun 2014 tentang perindustrian, menjelaskan tentang industry ialah merupakan bagian penting bagi masyarakat

karena dengan adanya industri mampu memajukan dan membentuk seluruh kegiatan ekonomi rakyat. Dalam Proses industrialisasi mapun pengembangan industri mampu meningkatkan sumberaya manusia, sehingga hal ini bentuk suatu usaha untuk meningkatkan kehidupan masyarakat yang lebih maju dan bermutu dalam kehidupannya. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS : 2017) industri merupakan suatu unit atau kesatuan produksi yang terletak pada suatu tempat tertentu yang melakukan kegiatan mengubah bahan baku dengan mesin kimia atau dengan tangan menjadi produk baru, atau mengubah barang-barang yang baru, atau mengubah barang-barang yang kurang nilainya menjadi barang yang nilainya dengan maksud untuk mendekati produk tersebut pada konsumen akhir.

Menurut Suatmaja dan Handayani Industri (2005, hlm.8) "industri ialah sebagai suatu sistem, yang merupakan subsistem fisik dan subsistem manusia". Subsistem fisik yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan industri yaitu komponen-komponen lahan, bahan baku, sumberdaya energi, iklim dan semua proses alam. Sedangkan subsistem manusia yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan industri meliputi tenaga kerja, kemampuan teknologi, tradisi, keadaan politik, keadaan pemerintah, transportasi dan komunikasi, konsumen dan pasar.

Menurut Lutfiana Mar Atus S dalam Dumairy (1996, hlm.227) istilah industri memiliki dua arti. Pertama-tama industri mengacu pada kumpulan perusahaan yang serupa, seperti industri kosmetik, hal ini berarti himpunan perusahaan penghasil produk-produk kosmetik. Kedua, industri merupakan suatu sektor ekonomi yang di dalamnya terdapat kegiatan produksi, seperti mengolah bahan mentah menjadi barang jadi maupun setengah jadi. Kegiatan pengolahan ini dapat bersifat mekanis, elektrik, atau bahkan manual. Iindustri juga dapat diklasifikasikan menurut ukuran bisnis dan jumlah kekayaan yang mereka miliki. Berdasarkan pendekatan besar kecilnya skala usaha dibagi mendai 4 lapisan, yaitu:

- 1) Industri besar: memiliki jumlah pekerja sebanyak 100 orang atau lebih.
- 2) Industri sedang: memiliki jumlah pekerja antara 20 sampai 99 orang.
- 3) Industri kecil: memiliki jumlah pekerja antara 5 sampai 19 orang, dan
- 4) Industri/kerajinan rumah tangga: memiliki jumlah pekerja < 5 orang.

Sedangkan penggolongan industri menurut besar kecilnya kekayaan yang dimiliki, yaitu:

- 1) Perusahaan besar: merupakan perusahaan yang memiliki jumlah aset (tidak termasuk nilai tanah dan bangunan)  $\geq$  600 juta.
- 2) Perusahaan kecil: merupakan perusahaan yang memiliki jumlah aset (tidak termasuk nilai tanah dan bangunan)  $\leq$  600 juta.

Dapat disimpulkan bahwa industri adalah perusahaan yang memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang ada, menggantikan bahan dan pengelolaan bahan baku yang baik, sehingga menghasilkan barang atau jasa dengan nilai yang tinggi, keuntungan yang tinggi dan daya jual yang tinggi.

#### **2.1.10. Macam-macam Industri**

Terdapat berbagai jenis industri yang bisa di temukan di Indonesia. Macam macam industri tersebut secara umum adalah :

- 1) Usaha mikro merupakan suatu usaha produktif yang dimiliki orang perorangan yang memenuhi kriteria yang sesuai dengan Undang-Undang yang telah ditetapkan mengenai usaha mikro.
- 2) Usaha kecil merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dikelola oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan anak cabang perusahaan yang dimiliki.
- 3) Usaha menengah merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilaksanakan oleh setiap individu atau bukan bagian dari badan usaha yang dikelola dibawah anak perusahaan, atau cabang yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik secara langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.

- 4) Usaha besar merupakan suatu usaha ekonomi produktif yang dilaksanakan oleh badan usaha dengan hasil penjualan yang diperoleh tiap tahunnya lebih besar dari usaha menengah, dan juga usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.

#### **2.1.11. Keterampilan (*Life iSkill*)**

Keterampilan menurut Brolin dalam Mustofa Kamil (2017, Hlm.129) mendefinisikan “kecakapan hidup merupakan rangkaian pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan oleh seseorang yang berfungsi secara independen dalam kehidupan”. Pendapat lain mengatakan bahwa kecakapan hidup ialah kecakapan sehari-hari yang diperlukan oleh seseorang dalam menjalankan kehidupannya. Malik Fajar (2002) mendefinisikan kecakapan hidup sebagai kecakapan untuk bekerja atau untuk beroreintasi ke jalur akademik. Sementara itu Tim Broad-Based Education (2002) menafsirkan bahwa kecakapan hidup ialah sebagai kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mampu dan berani menghadapi problematika hidup dan kehidupannya tanpa merasa tertekan, kemudian dengan secara kreatif dan proaktif seseorang tersebut mencari solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya.

## **2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan**

Penelitian relevan berisi tentang uraian mengenai hasil penelitian terdahulu, di bawah ini terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti, yaitu :

- 2.2.1 Indri Andesta Dyastuti (2018) melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah”** berdasarkan hasil penelitian ini ialah Pandangan Ekonomi Islam tentang pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan modal utama bagi karyawan dalam mencapai hasil secara maksimal dalam proses pekerjaan yang mereka lakukan. Karena dengan diberikannya pelatihan kerja kepada karyawan, maka

setiap karyawan akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang mereka kerjakan dengan baik. Pelatihan memiliki arah dan tujuan untuk seorang karyawan dalam menunjukkan hasil kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya setelah mengikuti pelatihan.

2.1.2 Yana Ristianingsih (2018) melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sukowati Sragen**” berdasarkan hasil penelitian Rekrutmen berpengaruh secara tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Dalam proram ini rekrutmen karyawan tidak ikut berkontribusi dalam kinerja karyawan, akan tetapi ada variabel lain yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan

2.2.3 Enny Muslikhah (2011) melakukan penelitian dengan judul “**Upaya Peningkatan Kinerja Karywan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Sampurna Kuningan Juwana Di Kabupaten Pati**” berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan diadakannya pelaksanaan motivasi kerja bagi karyawan yang dilakukan di PT.Sampurna Kuningan Juwana-Pati ini menjadikan karyawan yang bekerja disana disiplin dalam bekerja. Selain itu juga menciptakan situasi dan iklim kondusif bagi karyawan. Motivasi yang diberikan oleh PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati ni sebanyak 80% dan itupun sudah berjalan dengan baik selama proses pemberian motivasi berlangsung sampai saat ini.

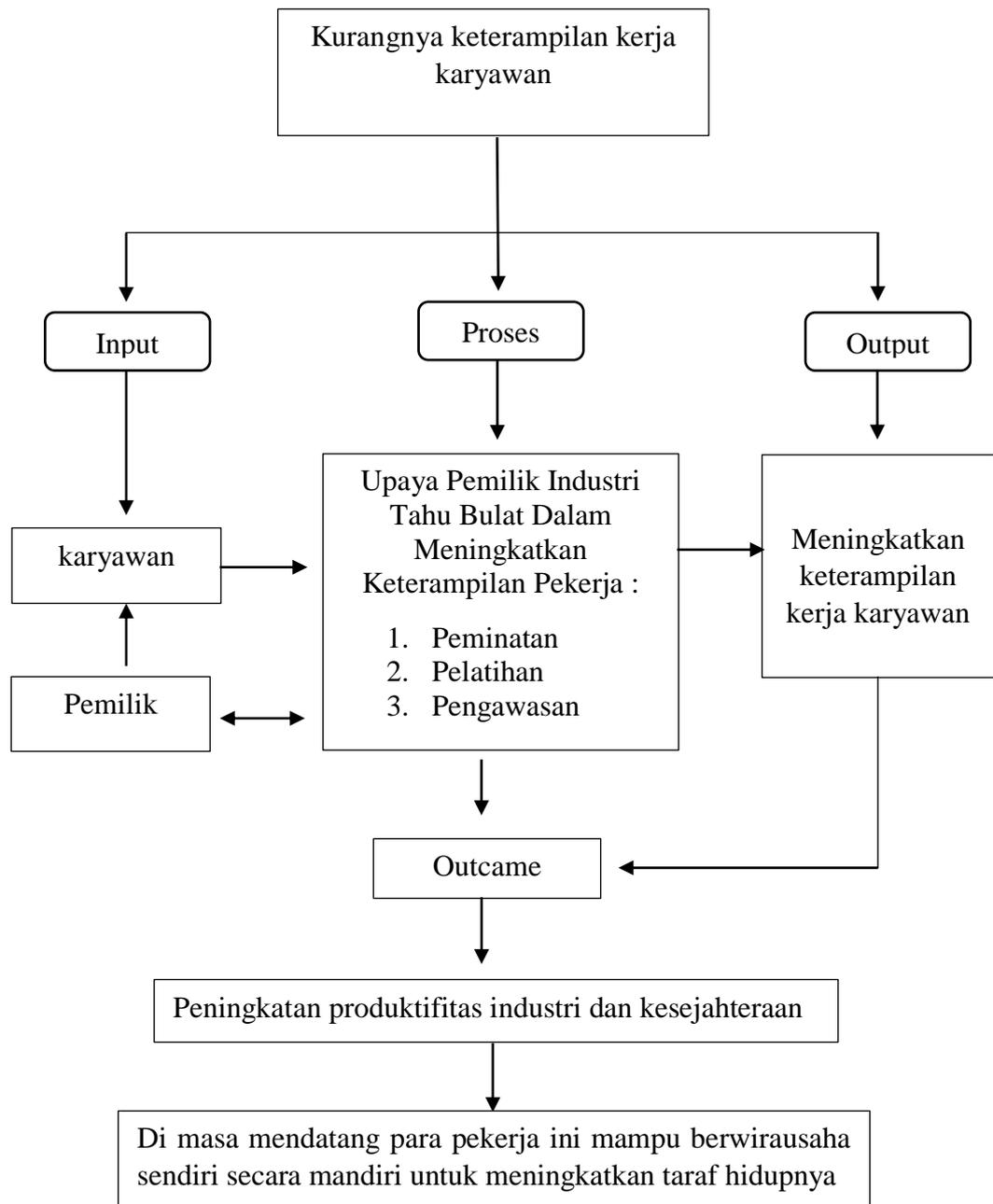
2.2.4 Fakhurrozi (2017) melakukan penelitian dengan judul “**Peran Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Pembuatan Tahu Tempe Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat**” Maka dapat disimpulkan bahwa UMKM pembuatan tahu tempe di Kec. Kalideres, Jakarta Barat sangat berperan terhadap penyerapan tenaga kerja. Seiring dengan peminat dalm produksian meningkat maka UMKM pembuatan tahu tempe di wilayah tersebut memiliki industri yang cukup banyak sehinggann industri ttersebut berperan langsung dalam menciptakan

lapangan pekerjaan yang berdampak positif bagi masyarakat yang bekerja disana.

2.2.5 Syadeli Hanafi, Sholih dan Virgianti Dwi Fadillah (2018) melakukan penelitian dengan judul **“Upaya Pengelola Industri Kecil Sanggar Batik Dalam Meningkatkan Keterampilan Membuat Karyawan Melalui Job Training Di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang”** maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan melalui job training di kampung Cikadu mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Namun dalam susunan kepanitiaan job training atau pelatihan kerja belum tersusun dengan baik. Dalam proses pelaksanaannya karyawan langsung ditugaskan dengan keahliannya masing-masing kemudian tutor melakukan pengawasan terhadap karyawan yang bekerja baik secara langsung maupun melalui media sosial.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Peneliti ingin melakukan penelitian bagaimana upaya pemilik industri tahu bulat dalam meningkatkan keterampilan pekerja di Desa Sumberjaya Kecamatan Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis. Berikut ini gambaran kerangka konseptual peneliti.



Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

Sumber : Peneliti tahun (2020)

Kerangka konseptual ini menjelaskan bahwa masih banyak karyawan yang kinerjanya kurang maksimal dikarenakan kurangnya keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Melihat hal ini pemilik industri tahu bulat berupaya meningkatkan keterampilan para pekerja dengan proses peminatan, pelatihan dalam melakukan pelatihan ini pemilik melakukan proses dari pemberdayaan

sesuai dengan 10 patokan dikmas, dan ada juga pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pemilik. Hal itu dilakukan supaya pekerja dapat memiliki keterampilan lebih dan kinerjanya semakin maksimal sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas industri. Selain itu juga di masa yang mendatang diharapkan para pekerja ini dapat berwirausaha sendiri secara mandiri untuk meningkatkan kesejahteraan hidup masing-masing.

#### **2.4 Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana Upaya Pemilik Industri Tahu Bulat dalam Meningkatkan Keterampilan Pekerja Melalui Pelatihan di Desa Sumberjaya Kecamatan Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis ?
2. Apa Saja Keterampilan yang dibutuhkan pada Industri Tahu Bulat ?