

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Teori

1. Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan

Peran dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang menjadi atau melakukan sesuatu yang khas atau perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Peran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orang yang berkontribusi dalam proses pembelajaran guna mencapai tujuan yang disepakati.

Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan (2010) mendefinisikan kursus sebagai proses pembelajaran tentang pengetahuan atau keterampilan yang diselenggarakan dalam waktu singkat oleh suatu lembaga yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat dan dunia usaha/industri.

Menurut Artasasmita (dalam Hatimah dan Sadri, 2008:44) kursus adalah sebagai mata kegiatan pendidikan yang berlangsung di dalam masyarakat yang dilakukan secara sengaja, terorganisir, dan sistematis untuk memberikan materi pelajaran tertentu kepada orang dewasa atau remaja dalam waktu yang relative singkat agar dapat memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan diri dan masyarakat.

Dalam Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan

diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Menurut Mangkunegara (2009: 50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Nitisemito (2002:86) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, sikap, dan tingkah laku sesuai kebutuhan individu, organisasi dan lembaga yang bersangkutan.

Sejalan dengan hal itu John (2002) mengemukakan:

“Training bear fruitful results not only to the organisation but also to the employees. Training is an opportunity for promotion and self improvement, improved job satisfaction through better job performance, a chance to learn new things and there is greater ability to adapt and cope with changes (pelatihan berbuah hasil bermanfaat tidak hanya untuk organisasi tetapi juga kepada karyawan. Pelatihan adalah kesempatan untuk promosi dan pengembangan diri, pekerjaan peningkatan kepuasan melalui pekerjaan peningkatan kepuasan melalui pekerjaan yang lebih baik dari kinerja, kesempatan untuk belajar hal baru dan ada besar kemampuan untuk beradaptasi dan mengatasi perubahan)

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan RI No.13 Tahun 2003

Bab V tentang pelatihan kerja pasal 10 dijelaskan bahwa:

- a. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
- b. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja
- c. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.

- d. Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Menurut Simamora (2006: 278) menyebutkan beberapa manfaat pelatihan, yaitu:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- c. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan warga belajar untuk mencapai standar kerja
- d. Mengurangi frekuensi kecelakaan kerja
- e. Membantu para karyawan dalam pengembangan pribadi mereka

Menurut Mc. Gehee yang diikuti oleh Mangkunegara (2001:45) merumuskan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan sebagai berikut:

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran
- d. Adanya penguat (reinforcement) guna membandingkan respon positif dari warga belajar
- e. Menggunakan konsep pembentukan (shaping) perilaku.

Selain prinsip-prinsip pelatihan dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan ada beberapa tahapan yang harus dipenuhi. Tahapan tersebut adalah:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan (jobstudy)
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan atau pengembangan
- c. Menetapkan criteria keberhasilan dengan alat ukurnya, menetapkan metode pelatihan atau pengembangan
- d. Mengadakan percobaan (try out) dan revisi
- e. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Sebagai suatu program pasti memerlukan suatu pengelolaan sehingga dapat terlaksana dengan baik dan tidak keluar dari batas ketentuan yang telah dibuat sebelumnya pada proses pelatihan. Siagin (1983) mengemukakan lima fungsi manajemen. Kelima fungsi itu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian (Djudju Sudjana, 2000:55).

a. Perencanaan

Perencanaan berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggara pendidikan luar sekolah.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan kedalam kegiatan yang

akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber-sumber itu meliputi tenaga manusia, fasilitas, alat-alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa pengorganisasian adalah upaya melibatkan semua sumber manusia kedalam kegiatan yang terpadu untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah.

c. Penggerakan

Penggerakan memainkan peranan yang sangat penting, disamping itu penggerakan berperan pula dalam fungsi manajemen lainnya seperti pembinaan, penilaian dan pengembangan. Fungsi penggerakan ialah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksana yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan

Fungsi manajemen lainnya adalah pembinaan. Didalamnya termasuk pengawasan, supervisi, dan monitoring. Pembinaan diselenggarakan melalui pendekatan langsung dan tidak langsung. Pendekatan langsung dilakukan oleh pengelola dilakukan terhadap para penyelenggara dan pelaksana program atau kegiatan pendidikan luar sekolah. Pendekatan tidak langsung dilakukan melalui staf atau pihak lain berkaitan dengan tugas para penyelenggara dan pelaksana.

e. Penilaian

Penilaian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan. Sasaran penilaian dapat meliputi:

- 1) keseluruhan fungsi manajemen, sejak perencanaan sampai pengembangan
- 2) seluruh komponen, 25 proses hasil, dan pengaruh suatu program pendidikan luar sekolah.

Penilaian dilakukan secara berkelanjutan dan diarahkan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, proses kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan penyimpangan kegiatan dari rencana yang telah disusun. Penilaian berperan untuk menghimpun, mengelola, dan menyampaikan informasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut upaya, justifikasi, perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan, dan pengembangan pendidikan luar sekolah.

John R Schermerhon, James G Hunt, dan Richard N Osborn (1985), dalam Djudju Sudjana (2000:51) mengemukakan bahwa studi tentang tingkah laku berorganisasi menyangkut berbagai implikasi praktis dalam setiap fungsi manajemen. Fungsi manajemen ini terdiri dari lima urutan yaitu: *planning, organizing, staffing, directing or leading dan controlling*. *Planning* meliputi: pemilihan dan pengarahannya tujuan-tujuan di masa datang serta identifikasi berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. *Organizing* adalah kegiatan menggabungkan

sumber manusia dan non manusia. *Staffing* adalah pengadaan, pemilihan, pengkajian, dan peningkatan kemampuan pelaksana. Sedangkan *Controlling* berkaitan dengan pemantauan penampilan dan kegiatan perbaikan.

Suatu program yang berhasil dilaksanakan dapat dikembangkan dengan penyelenggaraan berkelanjutan yang masih terkait dengan program yang dilaksanakan sebelumnya. Pengembangan dalam manajemen pendidikan non formal diartikan sebagai upaya memajukan program pendidikan ini ke tingkat program yang lebih sempurna, lebih luas dan lebih kompleks. Pada umumnya kegunaan fungsi pengembangan program adalah untuk meningkatkan dan memperluas program pendidikan (Sudjana,2004: 331). Para pihak yang terlibat dalam pengembangan program berpartisipasi dan berkoordinasi melakukan kegiatan bersama secara efisien dan efektif dalam mengembangkan program yang telah atau sedang dilaksanakan.

Dalam pengembangan program terdapat langkah-langkah yang harus dilakukan agar program-program yang dilaksanakan benar-benar mampu memberikan manfaat yang optimal. Langkah-langkah tersebut meliputi:

- a. Penentuan kebutuhan/masalah strategis.

Secara umum analisis kebutuhan merupakan proses pengumpulan dan penggunaan informasi bagi pembuatan keputusan tentang petunjuk atau keberadaan program atau praktek (Yoyon

Suryono, Iis Prasetyo & Entoh Tohani, 2009: 88). Analisis kebutuhan merupakan langkah awal yang menentukan keberhasilan program yang diselenggarakan. Oleh karena itu dalam kegiatan analisis kebutuhan ini pengelola program hendaknya memperhatikan isu yang timbul di lingkungan luar. Pada umumnya isu yang muncul di lingkungan luar berkaitan dengan perkembangan lingkungan dan masyarakat. Berbagai isu dalam lingkungan luar lembaga yang perlu diperhatikan bagi pengembangan program pendidikan nonformal antara lain adalah perkembangan pembangunan, politik, pertumbuhan ekonomi, penambahan penduduk, peningkatan jumlah angkatan kerja, variasi lapangan kerja, peningkatan jumlah wanita bekerja, banyaknya anak putus sekolah dan putus jenjang pendidikan formal, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan perubahan nilai-nilai sosial budaya (Sudjana, 2004: 337).

b. Implementasi program

Pada implementasi program yang mengandung berbagai rancangan aksi pada umumnya dilakukan analisis kelayakan terlebih dahulu. Analisis kelayakan mencakup dua aspek yaitu analisis sumber daya dan analisis pemangku kepentingan (Yoyon Suryono, Iis Prasetyo & Entoh Tohani, 2009: 97). Analisis kelayakan akan mempengaruhi keberlangsungan program yang akan dilaksanakan. Idealnya sebuah rencana aksi dilakukan apabila hasil analisis

kelayakan sumber daya menunjukkan bahwa sumberdaya tersebut mudah dan banyak khususnya sumber daya yang penting. Sedangkan untuk analisis pemangku kepentingan dimaksudkan untuk mengetahui bahwa program yang dipilih mendapat dukungan dari berbagai pihak, baik yang berperan sebagai pelaksana, penerima dan pengguna hasil program dimaksud (Yoyon Suryono, Iis Prasetyo & Entoh Tohani 2009:97).

c. Rencana Evaluasi

Secara umum evaluasi didefinisikan sebagai kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, mendeskripsikan, dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan (Sudjana, 2004: 251). Dari definisi tersebut terdapat tiga unsur penting dalam evaluasi yaitu:

- 1) kegiatan sistematis yang artinya bahwa penilaian dilakukan melalui prosedur tertentu yang tertib
- 2) data atau informasi yang diperoleh melalui upaya pengumpulan, pengolahan, deskripsi dan penyajian dengan menggunakan metode dan teknik ilmiah
- 3) pengambilan keputusan menekankan bahwa data yang disajikan memberikan nilai berguna sebagai masukan yang berharga untuk pengambilan keputusan tentang *alternative* yang diambil.

Evaluasi merupakan kegiatan penting untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai, apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana dan atau dampak apa yang terjadi setelah program dilaksanakan. Secara umum tujuan pokok kegiatan evaluasi dapat mengetahui secara pasti pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan rencana aksi, selanjutnya dipelajari guna perbaikan rencana aksi / program di masa yang akan datang (Yoyon Suryono Iis Prasetyo & Entoh Tohani, 2009: 98)

Dalam sebuah program baik dalam pelaksanaan maupun pengembangan pasti terdapat campur tangan seorang instruktur yang kompeten di bidang yang programkan. Menurut Dirjen PLSP (2005) menyebutkan bahwa instruktur adalah orang yang membelajarkan atau orang yang memfasilitasi proses pembelajaran pada suatu kelompok belajar.

Sejalan dengan hal tersebut Departemen Pendidikan Nasional (Nyimas, 2005) menjelaskan bahwa tutor adalah tenaga kependidikan pada jalur pendidikan non formal yang berperan sebagai pengajar dan motivator dalam membantu warga belajar menghadapi kesulitan atau masalah pada saat mempelajari bahan atau materi pelajaran.

Dengan demikian pengertian instruktur menurut peneliti yaitu seorang tenaga pendidik profesional pada bidangnya yang dapat memberikan perubahan sikap maupun mental terhadap seorang individu

yang dipengaruhinya. Seorang instruktur yang profesional harus sadar akan kenyataan yang terjadi di lapangan kadang tidak sesuai dengan yang dikehendaki sehingga mereka harus dapat benar-benar mempengaruhi dan membentuk watak dan kepribadian peserta dalam hal tertentu, sehingga hal-hal yang tidak diinginkan dapat terminimalisasi akan terjadi. Pengaruh-pengaruh yang diberikan pelatih kepada peserta adalah pengaruh yang positif. Adapun tugas-tugas pokok yang harus dilakukan seorang instruktur diantaranya :

- a. Mengadakan pemanduan untuk mewujudkan peserta yang unggul.
- b. Menyusun materi latihan untuk jangka panjang maupun jangka pendek.
- c. Menyusun strategi dan pendekatan dalam menyampaikan materi latihan sehingga peserta dapat dengan mudah memahami dan melakukan pembelajaran yang diterima selama proses pelatihan.
- d. Mengadakan evaluasi setelah selesai melakukan latihan.
- e. Selalu berusaha meningkatkan pengetahuan, baik secara teori maupun praktek dalam bidang atau materi yang dilatihnya.
- f. Menyusun laporan latihan sesuai materi yang disampaikan.

2. Motivasi Berwirausaha

a. Pengertian Motivasi

Malayu (2005) menyebutkan bahwa

“Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang

agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”

Motivasi muncul dari berbagai sumber baik dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain, dorongan motivasi dari dalam diri individu biasanya muncul salahsatunya memiliki sesuatu yang dicapai seperti yang dikemukakan oleh Sudirman (1990) menyatakan bahwa “motivasi dapat dikatakan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”

Sejalan dengan pendapat Sudirman di atas, Azwar (2000), mengemukakan bahwa motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapula pendapat Marchrany, (1985) motivasi yaitu Semua kondisi dalam diri seseorang secara beragam digambarkan sebagai keinginan, kebutuhan, dorongan dan sejenisnya.

Menurut beberapa pendapat di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah keseluruhan daya gerak di dalam diri seseorang untuk meningkatkan keinginan mengerjakan suatu pekerjaan demi mencapai tujuan yang diharapkan oleh setiap individunya. Seseorang mendapatkan motivasi untuk melakukan sesuatu tidak hanya didapatkan dari satu arah dan satu pihak saja ada jenis motivasi yang dapat tergolong menjadi dua yaitu

1) Motivasi internal

Merupakan motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Biasanya motivasi yang muncul dari dalam diri individu karena adanya keinginan atau impian yang ingin dicapai untuk masa depan yang lebih baik. Keinginan tersebut biasanya datang secara tiba-tiba dan tidak dapat dipastikan. Jika seseorang telah termotivasi oleh dirinya sendiri biasanya mereka tidak akan lagi bergantung kepada orang lain.

2) Motivasi eksternal

Merupakan dorongan yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

b. Faktor Motivasi

Faktor motivasi menurut Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi diantaranya:

1) Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

a) Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk

mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

b) Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa. Jika seseorang telah memiliki rasa tanggungjawab dalam dirinya maka tidak akan menyia-nyaiakan apa yang sedang dikerjakan.

c) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja

2) Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

c. Kebutuhan dan Motivasi Wirausaha

Mc Clelland (1971) dalam Suryana (2014:50) mengelompokkan kebutuhan dan motivasi wirausaha menjadi 3 yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (N.Ach= *Need for achievement*): yaitu bentuk tindakan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Seseorang dianggap mempunyai kebutuhan

berprestasi yang tinggi, apabila ia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik .

2. Kebutuhan akan kekuasaan (N.Pow= *Need for power*): yaitu hasrat untuk mempengaruhi, mengontrol, dan menguasai orang lain. Seseorang dengan kebutuhan akan kekuasaan ingin mempunyai pengaruh atas orang lain.
3. Kebutuhan akan afiliasi (N.Aff= *Need for affiliation*): yaitu hasrat untuk diterima dan disukai oleh orang lain.

Perkembangan teori dan definisi wirausaha disebutkan bahwa terjemahan dari *entreprneur*. Istilah wirausaha ini berasal dari kata *entreprneur* (bahasa Prancis) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dengan arti *between taker* atau *go-between*.

Robert Hisrich (1985) mengemukakan bahwa *entreprneur* yaitu *entreprneur* merupakan proses menciptakan sesuatu yang berbeda dengan mengabdikan seluruh waktu dan tenaganya disertai dengan menanggung resiko keuangan, kejiwaan, sosial dan menerima balas jasa dalam bentuk uang maupun kepuasan pribadi.

Berwirausaha merupakan suatu bentuk pilihan dari dalam diri setiap individu. Seorang wirausaha harus memiliki kesiapan mental, baik untuk menghadapi keadaan merugi maupun untung besar.

Pengertian wirausaha memiliki cakupan yang sangat luas menurut Joseph C. Schumpeter *entreprneur* atau wirausaha yaitu orang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa baru,

dengan menciptakan bentuk organisasi baru, atau mengolah bahan baku baru. Sejalan dengan hal itu, Prawiro Kusumo mengemukakan pengertian wirausaha secara lebih sederhana, yaitu mereka yang melakukan upaya-upaya kreatif dan inovatif dengan jalan mengembangkan ide dan meramu sumber daya untuk menemukan peluang dan perbaikan hidup.

Dengan beberapa pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa seorang wirausaha merupakan keinginan dari dalam diri individu untuk merubah sistem perekonomian kehidupan dengan menanggung segala resiko dan memiliki jiwa dan pemikiran yang siap dalam memulai serta menjalankan proses tersebut.

Seseorang dapat dikatakan sebagai seorang wirausaha apabila memenuhi karakteristik sebagai berikut :

1. Percaya Diri

Kepercayaan diri merupakan suatu paduan sikap dan keyakinan seseorang dalam memulai, melakukan dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Oleh karena itu, kepercayaan diri memiliki nilai keyakinan, optimisme, individualisme dan ketidak tergantungan. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk mencapai keberhasilan.

2. Berorientasi pada Tugas dan Hasil

Seseorang wirausahawan adalah orang yang selalu mengutamakan tugas dan hasil. Mereka ini selalu mengutamakan prestasi, berorientasi

pada laba, ketukanan dan ketabahan, tekat kerja keras, mempunyai dorongan kuat, *energic*, serta berinisiatif. Dalam bekerja mereka selalu mendahulukan hasil kerja atau prestasi, tidak malu atau gengsi melakukan pekerjaan. Wirausahaan meiliki tekat yang kuat dalam bekerja. Sekali berprestasi mereka tidak mudah merasa puas sehingga usahanya semakin maju dan berkembang. Ketika sebuah usahanya berkembang maka tidak berhenti dalam posisi tersebut namun selalu berusaha untuk menjadikan lebih baik lagi.

3. Keberanian Mengambil Resiko

Setiap wirausahawan memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengambil resiko. Mereka berani mengambil resiko karena ingin menjadi orang yang selalu menjadi pemenang dan memenangkan dengan cara yang baik. Bahkan, mereka tidak takut menjalani pekerjaan dengan resiko besar selama mereka telah memperhitungkannya akan berhasil mengatasi resiko itu. Mereka menyadari bahwa prestasi besar hanya mungkin dicapai jika bersedia menerima resiko sebagai konsekuensi terjujutnya tujuan. Wirausaha menyukai usaha-usaha yang lebih menantang untuk mencapai kesuksesan.

4. Memiliki jiwa kepemimpinan

Wirausahawan dituntut sifat kepemimpinan, kepeloporan, dan keteladanan. Dengan menggunakan kemampuan kreatifitas dan inovasi, mereka selalu menampilkan barang dan jasa-jasa yang dihasilkannya dengan lebih cepat, lebih dahulu berada dipasar. Wirausahawan selalu

menyesuaikan diri dengan organisasi yang dipimpinannya, berpikiran terbuka dengan mau mendengar kritik dan saran dari bawahannya, dan bersifat responsif terhadap masalah-masalah yang dihadapi.

5. Berorientasi pada masa depan

Wirausahawan yang berorientasi pada masa depan adalah orang yang memiliki prespektif dan pandangan pada masa depan. Mereka tidak cepat puas dengan keadaan sekarang dan terus mencari sesuatu yang baru. Mereka selalu memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan yang sudah ada sekarang. Mereka selalu tahu cara mengembangkan bidang usahanya pada masa depan agar kontinuitasnya tetap terjaga.

6. Keorisinilan

Wirausahawan tidak pernah mau mengekor pada keberhasilan orang lain, justru menemukan sesuatu yang baru. Mereka selalu kreatif dan inovatif serta mampu mewujudkan ide-ide yang muncul

Definisi Orientasi Kewirausahaan Motivasi dalam berwirausaha dapat dilihat dari orientasi kewirausahaan. Untuk menjadi wirausaha yang sukses, motivasi dapat didukung oleh adanya orientasi kewirausahaan. Menurut Lumpkin dan Dess (1996) dalam Gunarto (2013) orientasi kewirausahaan merupakan praktik, proses, metode, dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan kewirausahaan perusahaan. Orientasi kewirausahaan dibagi menjadi 5 aspek, yaitu:

1. Inovatif: yaitu bentuk sikap wirausaha untuk bertindak kreatif dalam proses pembuatan ide-ide dan gagasan-gagasan baru yang dapat menghasilkan produk atau jasa baru seperti melakukan percobaan dan pengembangan produk untuk pasar sekarang maupun pasar baru.
2. Proaktif: yaitu sikap atau gerak cepat, aktif, dinamis yang dilakukan wirausaha pada peluang pasar untuk mengungguli pesaing dengan cara memperkenalkan produk atau jasa baru, menciptakan perubahan agar tidak kalah bersaing dan menjadi yang terbaik di antara pesaingnya.
3. Berani Mengambil Resiko: yaitu keberanian wirausaha dalam menghadapi resiko, tantangan dan hambatan dengan tanggung jawab terhadap hasil yang penuh dengan ketidakpastian dan memasuki pasar yang baru.
4. Agresif dalam Bersaing: yaitu suatu bentuk reaksi perusahaan yang cenderung berkompetisi dalam mendapati permintaan yang ada dalam suatu pasar.
5. Otonomi: yaitu suatu kegiatan perusahaan yang dilakukan individu dan atau kelompok untuk memberikan pendidikan berkelanjutan serta beberapa ide bisnis/visi dan cara mencapainya dalam suatu penyelesaian.

Ketika manusia akan melakukan suatu kegiatan akan dipengaruhi oleh suatu kondisi psikologis yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan tersebut. Kondisi psikologis tersebut berasal dari

dalam tubuh manusia dan memberikan dampak yang cukup besar terhadap keberhasilan dari suatu kegiatan. Kondisi psikologis atau dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut Suryana & Bayu (2010: 98) motivasi berhubungan dengan dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri manusia. Motivasi berada dalam diri manusia yang tidak terlihat dari luar. Sedangkan menurut Gerungan dalam Suryana & Bayu (2010: 99) motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut melakukan sesuatu.

Motivasi berwirausaha tidak dibawa sejak seseorang lahir, tetapi motivasi berwirausaha dapat dilatih, dipelajari dan dikembangkan. Motivasi berwirausaha merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk mengambil atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan bidang kewirausahaan. Menurut Suryana & Bayu (2010: 102-117) motivasi memiliki tujuan untuk dapat menunjang karakteristik dari seorang wirausaha antara lain:

1. Pekerja keras merupakan modal dasar untuk keberhasilan seseorang (wirausahawan). Kerja keras atau etos kerja keras sering dianggap sebagai mimpi kuno dan seharusnya diganti, tetapi *hardwork* and *smartwork* tidak dapat dipisahkan lagi. Jadi selain kerja keras, efektif dalam bekerja merupakan 2 hal yang tidak dapat dipisahkan.
2. Tidak pernah menyerah dalam menjadi seorang wirausaha, tidak diperkenankan memiliki sifat yang mudah menyerah. Banyak wirausahawan yang telah berhasil dan sukses setelah wirausahawan

tersebut melewati tantangan dan tetap berjuang untuk meraih kesuksesan.

3. Memiliki semangat seorang wirausahawan harus selalu gembira di dalam setiap situasi. Kegembiraan tersebut yang menjadi semangat untuk menjadi kekuatan. Dengan semangat dan kekuatan akan menumbuhkan keberanian yang akan mendukung keberhasilan.
4. Memiliki komitmen-komitmen merupakan proses pada individu untuk menyesuaikan dengan aturan, nilai dan tujuan dari perusahaan. Seorang wirausaha yang baik akan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang dapat memajukan bisnisnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berwirausaha

Menurut Saiman (2009: 26) mengemukakan empat faktor motivasi seseorang untuk berwirausaha, yaitu sebagai berikut:

1. Laba Dapat menentukan berapa laba yang dikehendaki, keuntungan yang diterima, dan berapa yang akan dibayarkan kepada pihak lain atau pegawainya.
2. Kebebasan Bebas mengatur waktu, bebas dari supervisor, bebas dari aturan yang menekan, dan bebas dari budaya organisasi/perusahaan.
3. Impian Personal

Bebas mencapai standar hidup yang diharapkan, lepas dari rutinitas kerja yang berulang-ulang, karena harus mengikuti visi, misi, impian orang lain.

4. Kemandirian Memiliki rasa bangga, karena dapat mandiri dalam segala hal, seperti permodalan, mandiri dalam pengelolaan atau manajemen, mandiri dalam pengawasan, serta menjadi manajer terhadap dirinya sendiri.

Selain faktor motivasi yang mempengaruhi wirausaha, ada juga beberapa tipe motivasi yaitu:

Menurut Gerungan dalam (Sofyan & Uno, 2004: 6) motif dapat dibedakan menjadi tiga macam antara lain:

1. Motif biogenetis merupakan motif yang berasal dari kebutuhankebutuhan organisme demi kebutuhan hidupnya.
2. Motif sosiogenetis merupakan motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada.
3. Motif teologis merupakan motif yang menerangkan bahwa manusia itu memiliki Tuhan. Kemudian menurut Sofyan dan Uno (2004: 7) motif dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1) Motif Intrinsik

Motif ini tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada di dalam tubuh manusia, yaitu sesuai dengan kebutuhannya. Menurut Siagian dalam Basrowi (2001: 66) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain, persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, kepuasan dan prestasi yang dihasilkan.

2) Motif Ekstrinsik

Motif ini timbul karena adanya rangsangan dari luar manusia. Menurut Taufik (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain:

- a) Dorongan Keluarga Dorongan keluarga yang besar akan semakin meningkatkan motivasi dalam diri seseorang.
- b) Lingkungan Lingkungan merupakan tempat di mana seseorang tinggal. Selain keluarga, lingkungan juga mempengaruhi dalam besar atau tidaknya suatu motivasi pada diri individu, selain itu lingkungan juga dapat mempengaruhi tingkah laku pada individu.
- c) Media Pada era globalisasi dan teknologi yang maju pada zaman sekarang, media juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Informasi yang seseorang butuhkan dapat dengan cepat diperoleh melalui televisi, internet dan lain sebagainya. Hal tersebut semakin mempengaruhi besarnya motivasi pada seseorang terhadap suatu hal karena semakin mudahnya memperoleh informasi terkait apa yang seseorang tersebut sukai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berwirausaha merupakan dorongan psikologis dari dalam maupun luar diri seseorang untuk bisa melakukan wirausaha. Dengan adanya dorongan

tersebut, seseorang dapat menentukan usaha apa yang akan dikelolanya sekaligus juga dapat menentukan nasibnya dimasa depan.

d. Indikator Motivasi Berwirausaha

Menurut Shane, Locke & Collins (2003) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi berwirausaha antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi

Menurut Sukmadinata (2009: 70) dalam Wanto (2014) motif berprestasi yaitu motif untuk berkompetisi baik dengan dirinya atau dengan orang lain. Jika seseorang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi mempunyai keinginan yang kuat untuk sukses.

2. Pengambilan risiko

McClelland dalam Wanto (2014) menyatakan bahwa seseorang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk mengambil resiko pribadi. Seorang wirausaha harus mampu mengambil risiko pada keputusan-keputusan yang dirasa sulit. Keputusan yang diambil tentu saja harus didasarkan pada pengamatan yang objektif, sehingga dapat meminimalisir kegagalan. Oleh karena itu, sifat berani mengambil risiko harus dimiliki oleh seorang wirausaha.

3. Toleransi ketidakpastian

Budner (1982) dalam Wanto (2014) mendefinisikan toleransi ambiguitas sebagai kecenderungan untuk melihat situasi tanpa hasil yang pasti dari pada suatu hal ada indikasi kepastiannya. Seorang

wirausaha harus mampu memiliki sifat toleransi ketidakpastian, agar wirausahawan tersebut tidak mudah putus asa ketika usahanya mendapatkan hambatan.

4. Kepercayaan pada diri maupun orang lain (*locus of control*)

Menurut Rotter (1966) dalam Wanto (2014) seseorang yang memiliki locus of control eksternal percaya bahwa hasil berada di luar kendali dirinya, sedangkan seseorang yang memiliki lokus kontrol internal percaya bahwa tindakan pribadinya langsung mempengaruhi hasil dari suatu interaksi. Kepercayaan pada diri maupun orang lain diartikan sebagai seseorang yang mampu mengontrol usahanya baik melalui dirinya maupun orang lain dan akan mempengaruhi hasilnya.

5. Kepercayaan diri

Seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi dapat mengubah keadaan negatif dengan cara yang positif. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi akan meluangkan waktunya, bertahan pada situasi sulit, mengatur dan dapat mengembangkan rencana usahanya hingga sukses.

6. Kemerdekaan

Kemerdekaan yang dimaksud adalah kemerdekaan untuk bebas mengatur hidupnya sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Seorang wirausaha bebas dalam mengatur sendiri keuangannya, tidak terikat pada instansi manapun, serta memiliki banyak waktu untuk bisa

mengembangkan usahanya sendiri. Dengan demikian seseorang tidak akan menggantungkan hidupnya pada orang lain.

7. Keinginan yang kuat

Keinginan yang kuat harus dimiliki seorang wirausaha. Wirausaha yang memiliki keinginan yang kuat akan mampu mencintai pekerjaannya dan bertahan pada situasi yang sulit.

8. Kreativitas.

Seorang wirausaha harus memiliki sifat yang kreatif. Dengan sifat tersebut, wirausaha dapat mengembangkan usahanya dan memiliki inovasi sehingga akan banyak menemukan cara baru dalam memecahkan masalah dan menghadapi peluang.

3. *Baking Consultant*

a. Pengertian *Baking Consultant*

Istilah *Baking consultant* berasal dari bahasa Inggris yang berarti jasa konsultasi makanan.

1) Jasa

Menurut Kotler dalam Lupiyoadi (2014:7) “Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan perpindahan kepemilikan apapun. Produksi jasa mungkin berkaitan dengan produk fisik atau tidak.”

Selanjutnya, (Zethaml dan Bitner : 1996) dalam Lupiyoadi (2014:7) memberikan batasan tentang jasa sebagai berikut,

“Service is all economic activities whose output is not a physical product or construction is generally consumed at that time it is produced, and provides added value in forms (such as convenience, amusement, comfort or health). “Jasa merupakan semua aktivitas ekonomi yang hasilnya bukan berbentuk produk fisik atau konstruksi, yang umumnya dihasilkan dan dikonsumsi secara bersamaan serta memberikan nilai tambah (misalnya kenyamanan, hiburan, kesenangan, atau kesehatan) konsumen”.

Sedangkan menurut Mursid (1993:116), “Jasa adalah kegiatan yang dapat diidentifikasi secara tersendiri, pada hakikatnya bersifat tidak teraba, untuk memenuhi kebutuhan dan tidak harus terikat pada penjualan produk atau jasa lain”

Dari beberapa pengertian jasa menurut para ahli di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa, jasa adalah suatu kegiatan fisik yang menghasilkan keluaran tidak berwujud yang umumnya dihasilkan dan dikonsumsi oleh kedua pihak, dan dirasakan langsung manfaatnya secara bersamaan antara yang diberikan oleh pemberi jasa atau perusahaan kepada penerima jasa atau konsumen.

2) Konsultasi

Secara umum konsultasi adalah pertukaran pikiran untuk mendapatkan solusi atau kesimpulan yang berupa nasehat atau saran yang sebaik- baiknya. Salah satu definisi konsultasi seperti yang dikemukakan oleh Zins (1993), bahwa konsultasi ialah suatu proses yang biasanya didasarkan pada karakteristik hubungan yang sama yang ditandai dengan saling mempercayai dan komunikasi yang terbuka, bekerja sama dalam mengidentifikasi masalah, menyatukan sumber-sumber pribadi untuk mengidentifikasi memilih strategi yang mempunyai

kemungkinan dapat memecahkan masalah yang telah diidentifikasi, dan pembagian tanggung jawab dalam pelaksanaan dan evaluasi program atau strategi yang telah direncanakan.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) konsultasi adalah “ suatu bentuk hubungan tolong menolong yang dilakukan oleh seorang profesional (konsultan) kepada *konsultee* (keluarga atau individu) dalam hubungan menyelesaikan masalah”.

Dengan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa konsultasi adalah sebuah proses bertukar pikiran antara dua pihak yaitu pihak profesional dan pihak konsultor yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan.

b. Langkah-Langkah Konseling

Adapun Proses dan Langkah-Langkah Melakukan Konseling yaitu:

Menurut Namora Lumongga Lubis, Memahami Dasar-Dasar Konseling, (2011: 83), Proses konseling pada dasarnya bersifat sistematis. Ada tahapan-tahapan yang harus dilalui untuk sampai pada pencapaian konseling yang sukses. Tetapi sebelum memasuki tahapan tersebut, sebaiknya konselor memperoleh data mengenai diri klien melalui wawancara pendahuluan (*intake interview*). Gunarsa (1996) mengatakan bahwa manfaat dari *intake interview* adalah memperoleh data pribadi atau hasil pemeriksaan klien. Setelah itu, konselor dapat memulai langkah selanjutnya. Menurut Tohirin, Bimbingan Konseling

di Sekolah Proses konseling dapat ditempuh dengan beberapa langkah yaitu:

1. Menentukan masalah

Proses Identifikasi Masalah atau menentukan masalah dalam konseling dapat dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan identifikasi masalah (identifikasi kasus-kasus) yang dialami oleh klien. Setelah semua masalah teridentifikasi untuk menentukan masalah mana untuk dipecahkan harus menggunakan prinsip skala prioritas. Penetapan skala prioritas ditentukan oleh dasar akibat atau dampak yang lebih besar terjadi apabila masalah tersebut tidak dipecahkan. Pada tahap ini konselor diharapkan aktif dalam mencegah permasalahan klien. Konselor perlu lebih banyak memberikan pertanyaan terbuka dan mendengar aktif (*active listening*) terhadap apa yang dikemukakan oleh klien. Mendengar aktif adalah suatu keterampilan menahan diri untuk tidak berbicara, tidak mendengarkan secara seksama, mengingat-ingat dan memahami perkataan klien, dan menganalisis secara seksama terhadap penjelasan klien yang relevan dan yang tidak relevan.

Ety Nurhayati dalam bukunya Bimbingan Konseling, dan Psikoterapi Inovatif (2011: 196) Bukan pekerjaan yang sederhana mengikuti alur berbicara seseorang sambil menahan diri tidak memotong, mengomentari, dan mendominasi pembicaraan. Mengembangkan keterampilan mendengarkan aktif akan sangat

membantu menciptakan rasa aman klien. Selain itu metode klarifikasi dan refleksi perlu digunakan untuk memperoleh kejelasan duduk persoalan klien. Tujuan tahap ini menggali permasalahan yang dialami klien, sehingga klien dapat menguraikan dan mendudukan masalah secara tepat dan jelas.

2. Pengumpulan data

Setelah ditetapkan masalah yang akan dibicarakan dalam konseling, selanjutnya adalah mengumpulkan data siswa yang bersangkutan. Data yang dikumpulkan harus secara komprehensif (menyeluruh) meliputi: data diri, data orang tua, data pendidikan, data kesehatan dan data lingkungan.

Data diri bisa mencakup (nama lengkap, nama panggilan, jenis kelamin, anak keberapa, status anak dalam keluarga (anak kandung, anak tiri, atau anak angkat), tempat tanggal lahir, agama, pekerjaan, penghasilan setiap bulan, alamat, dan nama bapak atau ibu. Data pendidikan dapat mencakup: tingkat pendidikan, status sekolah, lokasi sekolah, sekolah sebelumnya, kelas berapa, dan lain-lain.

3. Analisis data

Data-data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis. Data hasil tes bisa dianalisis secara kuantitatif dan data hasil non tes dapat dianalisis secara kualitatif. Dari data yang dianalisis akan diketahui siapa *konseli* kita sesungguhnya dan apa sesungguhnya masalah yang dihadapi konseli kita.

4. Diagnosis

Diagnosis merupakan usaha konselor menetapkan latar belakang masalah atau faktor-faktor penyebab timbulnya masalah pada klien.

5. Prognosis

Setelah diketahui faktor-faktor penyebab timbulnya masalah pada klien selanjutnya konselor menetapkan langkah-langkah bantuan yang diambil.

6. Terapi

Setelah ditetapkan jenis atau langkah-langkah pemberian bantuan selanjutnya adalah melaksanakan jenis bantuan yang telah ditetapkan. Dalam contoh diatas, pembimbing atau konselor melaksanakan bantuan belajar atau bantuan sosial yang ditetapkan untuk memecahkan masalah konseli.

7. Evaluasi dan Follow Up

Sebelum mengakhiri hubungan konseling, konselor dapat mengevaluasi berdasarkan *performace* klien yang terpancar dari kata-kata, sikap, tindakan, dan bahasa tubuhnya. Jika menunjukkan indicator keberhasilan, pengakhiran konseling dapat dibuat. Evaluasi dilakukan untuk melihat apakah upaya bantuan yang telah diberikan memperoleh hasil atau tidak. Apabila sudah memberikan hasil apa langkah-langkah selanjutnya yang perlu diambil, begitu juga sebaliknya apabila belum berhasil apa langkah-langkah yang diambil

berikutnya. Dan Aswadi, Iyadah dan Taskiyah, (2009:40) dalam langkah *Follow Up* atau tindak lanjut dilihat perkembangan selanjutnya dalam jangka waktu yang lebih lama.

Abrego, Brammer, Shostrom (2005:98) dalam buku Dasar-dasar Konseling dan Psikoterapi milik Namora Lubis Lumongga (2011:70) Memberikan langkah-langkah konseling sebagai berikut:

1. Membangun Hubungan

Membangun hubungan dijadikan langkah pertama dalam konseling, karena klien dan konselor harus saling mengenal dan menjalin kedekatan emosional sebelum sampai pada pemecahan masalahnya. Pada tahapan ini, konselor harus menunjukkan bahwa ia dapat dipercaya dan kompeten dalam menangani masalah klien. Willis (2009) mengatakan bahwa dalam hubungan konseling harus berbentuk *a working relationship* yaitu hubungan yang berfungsi, bermakna, dan berguna. Konselor dan klien saling terbuka satu sama lain tanpa ada kepura-puraan. Selain itu, konselor dapat melibatkan klien terus menerus dalam proses konseling. Keberhasilan pada tahap ini menentukan keberhasilan langkah konseling selanjutnya.

Bimo Walgito, Bimbingan dan Konseling (Studi dan Karir), Andi Offset, (Yogyakarta, 2005):187 Membangun hubungan konseling juga dapat dimanfaatkan konselor untuk menentukan sejauh mana klien mengetahui kebutuhannya dan harapan apa yang

ingin dia capai dalam konseling. Konselor juga dapat meminta klien agar berkomitmen menjalani konseling dengan sungguh-sungguh.

Tahapan ini merupakan kunci awal keberhasilan konseling. Antara konselor dan klien adakalanya belum saling mengenal. Konselor diharapkan dapat menciptakan suatu perkenalan yang memungkinkan terbangun kedekatan dan kepercayaan klien. Dalam membina hubungan dengan klien, konselor dapat melakukan perkenalan secara lisan. Konselor memperkenalkan diri secara “sederhana”, yang tidak memberikan kesan bahwa konselor lebih tinggi statusnya daripada klien.

Pada tahap ini konselor membina hubungan baik dengan klien dengan cara menunjukkan perhatian, penerimaan, penghargaan, dan pemahaman empatik. Apabila klien dekat dengan dan percaya kepada konselor, ia akan bersedia membuka diri lebih jauh untuk mengemukakan masalah yang dihadapinya kepada konselor. Sehingga klien dengan suka rela termotivasi untuk mengikuti proses konseling sampai selesai.

Jeanette Murad, Dasar-Dasar Konseling, (Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2008) : 98 berpendapat,

“Tahapan ini merupakan kunci awal keberhasilan konseling. Antara konselor dan klien adakalanya belum saling mengenal. Konselor diharapkan dapat menciptakan suatu perkenalan yang memungkinkan terbangun kedekatan dan kepercayaan klien. Dalam

membina hubungan dengan klien, konselor dapat melakukan pengenalan secara lisan. Konselor memperkenalkan diri secara “sederhana”, yang tidak memberikan kesan bahwa konselor lebih tinggi statusnya daripada klien”.

Pada tahap ini konselor membina hubungan baik dengan klien dengan cara menunjukkan perhatian, penerimaan, penghargaan, dan pemahaman empatik. Apabila klien dekat dengan dan percaya kepada konselor, ia akan bersedia membuka diri lebih jauh untuk mengemukakan masalah yang dihadapinya kepada konselor. Sehingga klien dengan suka rela termotivasi untuk mengikuti proses konseling sampai selesai.

2. Identifikasi dan penilaian masalah

Apabila hubungan konseling telah berjalan baik, maka langkah selanjutnya adalah memulai mendiskusikan sasaran-sasaran spesifik dan tingkah laku seperti apa yang menjadi ukuran keberhasilan konseling. Konselor memperjelas tujuan yang ingin dicapai oleh mereka berdua. Hal yang penting dalam langkah ini adalah bagaimana keterampilan konselor dapat mengangkat isu dan masalah yang dihadapi klien. Pengungkapan masalah klien kemudian diidentifikasi dan didiagnosa secara cermat. Seringkali klien tidak begitu jelas mengungkapkan masalahnya. Apabila ini terjadi konselor harus membantu klien mendefinisikan masalahnya secara tepat agar tidak terjadi kekeliruan dalam diagnosa.

3. Memfasilitasi perubahan konseling

Langkah berikutnya adalah konselor mulai memikirkan alternatif pendekatan dan strategi yang akan digunakan agar sesuai dengan masalah klien. Harus dipertimbangkan pula bagaimana konsekuensi dari alternatif dan strategi tersebut. Jangan sampai pendekatan dan strategi yang digunakan bertentangan dengan nilai-nilai yang terdapat pada diri klien, karena akan menyebabkan klien otomatis menarik dirinya dan menolak terlibat dalam proses konseling. Ada beberapa strategi yang dikemukakan oleh Willis (2009) untuk mempertimbangkan dalam konseling:

- a. Mengkomunikasikan nilai-nilai inti agar klien selalu jujur dan terbuka sehingga dapat mengali lebih dalam masalahnya.
- b. Menantang klien untuk mencari rencana dan strategi baru melalui berbagai alternatif. Hal ini akan membuatnya termotivasi untuk meningkatkan dirinya sendiri

Pada langkah ini terlihat dengan jelas bagaimana proses konseling berjalan. Apakah terjadi perubahan strategi atau alternatif. Yang telah disusun? Sudah tepat atau malah tidak sesuai?. Proses konseling berjalan-jalan terus-meneruspada akhirnya sampai kepada pemecahan masalah.

4. Evaluasi dan Terminasi

Langkah keempat ini adalah langkah terakhir dalam proses konseling secara umum. Evaluasi terhadap hasil konseling akan dilakukan

secara keseluruhan. Yang menjadi ukuran keberhasilan konseling akan tampak pada kemajuan tingkah laku klien yang berkembang kearah yang lebih positif. Menurut Willis (2009) pada langkah terakhir sebuah proses konseling ditandai pada beberapa hal:

1. Menurunnya tingkat kecemasan klien
2. Adanya perubahan perilaku klien kearah yang lebih positif, sehat dan dinamis.
3. Adanya rencana hidup dimasa mendatang dengan program yang jelas
4. Terjadi perubahan sikap positif. Hal ini ditandai dengan klien sudah mampu berfikir realistis dan percaya diri.

c. Fungsi Konseling

Adapun Fungsi dari Konseling yaitu :

Depdiknas (2005: 7) menyatakan bahwa fungsi konseling meliputi:

1. Pemahaman, yaitu fungsi untuk membantu peserta didik memahami diri dan lingkungannya
2. Pencegahan, yaitu fungsi untuk membantu peserta didik mampu mencegah atau menghindarkan diri dari berbagai permasalahan yang dapat menghambat perkembangan dirinya.
3. Pengentasan, yaitu fungsi untuk membantu peserta didik mengatasi masalah yang dialaminya.

4. Pemeliharaan dan pengembangan, yaitu fungsi untuk membantu peserta didik memelihara dan menumbuhkembangkan berbagai potensi dan kondisi positif yang dimilikinya.
5. Advokasi, yaitu fungsi untuk membantu peserta didik memperoleh pembelaan atas hak dan atau kepentingannya yang kurang mendapat perhatian.

Menurut Prayitno (2009:24) menyatakan fungsi konseling meliputi:

1. Pemahaman, yaitu fungsi layanan konseling agar subjek yang dilayani (dan pihak-pihak terkait) memahami kondisi dirinya sendiri dan lingkungannya serta berbagai kontekstualnya. Fungsi ini secara langsung mendasari teraktualisasikannya fungsi.
2. Pemeliharaan dan pengembangan, yaitu fungsi layanan konseling untuk memelihara dan mengembangkan kondisi positif (dalam kaitannya dengan pancadaya) yang ada pada diri subjek yang dilayani dan mengarahkannya kepada kehidupan perilaku sehat. Dengan dipahami, dipelihara dan dikembangkannya kondisi positif pada diri subjek yang dilayani sehingga menjadi sehat, akan dapat diwujudkan fungsi.
3. Pencegahan, yaitu fungsi layanan konseling untuk mencegah timbul/berkembangnya kondisi negatif pada diri subjek yang dilayani
4. Pengentasan, yaitu fungsi pelayanan konseling untuk mengatasi kondisi negatif pada diri subjek yang dilayani sehingga menjadi

positif (kembali). Fungsi pencegahan dapat secara khusus terfokus pada fungsi.

5. Advokasi, yaitu fungsi layanan konseling untuk menegakkan kembali hak (hak-hak) subjek yang dilayani yang terabaikan dan/atau dilanggar/dirugikan pihak lain.

Menurut pendapat Fenti Hikmawati (2011:46) fungsi layanan konseling yaitu:

1. Pemahaman, yaitu dipahaminya diri klien, masalah klien, dan lingkungan klien baik oleh klien itu sendiri, maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan.
2. Pencegahan, yaitu mengupayakan tersingkirnya berbagai hal yang secara potensial dapat menghambat atau mengganggu perkembangan kehidupan individu
3. Perbaikan, yaitu membebaskan klien dari berbagai masalah yang dihadapinya.
4. Pemeliharaan dan Pengembangan, yaitu memelihara segala sesuatu yang baik pada diri individu atau kalau mungkin mengembangkannya agar lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi konseling yaitu untuk membantu peserta didik memahami diri dan lingkungannya, membantu peserta didik mampu mencegah atau menghindarkan diri dari berbagai permasalahan yang dapat menghambat perkembangan dirinya, membantu peserta didik mengatasi masalah yang

dialaminya, membantu peserta didik memelihara dan menumbuhkembangkan berbagai potensi dan kondisi positif yang dimilikinya, membantu peserta didik memperoleh pembelaan atas hak dan atau kepentingannya yang kurang mendapat perhatian.

3) Makanan

Menurut Prasetyono, makanan adalah "meramu berbagai jenis makanan dengan kandungan yang seimbang. Dengan keseimbangan gizi dari makanan yang kita konsumsi akan menjadi sebuah kesegaran fisik dan juga mental".

Sedangkan menurut Hulme, makanan adalah "makanan yang akan menjadikan kita mampu menikmati makanan tersebut. Dengan makanan yang kita nikmati, akan menjadikan kita senang dan akan berdampak positif dalam tubuh kita yang menjadi tujuan untuk kita sehat dan mampu untuk menjalankan aktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengertian makanan merupakan sesuatu yang dimasukkan ke dalam mulut hingga kita telan setelah prosesnya tersebut dapat menimbulkan rasa senang dan berdampak baik untuk tubuh yang memakannya. Dalam melakukan suatu aktivitas kita memerlukan tubuh yang bugar, dan ahli makanan mengemukakan bahwa untuk memiliki tubuh yang sehat maka memerlukan asupan gizi yang sesuai dengan kebutuhan pada tubuh, sehingga dapat beraktivitas dengan baik.

Seseorang yang ingin menjadi pakar dalam segi memasak tidak cukup mempelajari satu pihak, konsultasi dua pihak merupakan suatu cara dalam membentuk sebuah instrumen baru. *Baking consultant* adalah suatu wadah yang menampung berbagai inspirasi yang terhambat karena para pelakon industri yang belum matang sepenuhnya tidak dapat memunculkan aspirasi yang dimilikinya. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa *backing consultant* merupakan seorang tenaga ahli yang menyediakan jasa konsultasi pada bidang makanan.

Kita yakin semua orang memiliki hak dan kesempatan untuk sukses. Maka dari itu, jika kesuksesan tidak kunjung diraih oleh individual maka dapat disambungkan dengan cara bertukar pikiran dan mencari solusi lain yang mungkin bisa didapatkan melalui pendapat dari orang lain. Jika kita yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk sukses dengan bisnis di bidang baker maka tidak ada salhnya jika menghadapi suatu permasalahan maka lebih baik dikonsultasikan akan jalan keluar ataupun solusi yang diperoleh tidak hanya dari satu pihak saja.

Dengan berkonsultasi, tidak akan menjadikan diri seseorang menjadi jatuh karena dianggap tidak mampu menyelesaikan permasalahannya secara mandiri, namun justru konsultasi merupakan cara yang tepat dalam menanggapi suatu masalah yang tidak dapat diselesaikan secara individual. Dengan konsultasi bagaimana cara berbisnis ataupun cara

mengembangkan inovasi dari segi makanan akan membuka banyak peluang baru pada masa-masa sulitnya perekonomian saat ini.

B. 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:

1. Rohmawati, Sri (2013) dengan judul “Peran Instruktur dalam menumbuhkan Motivasi Warga Belajar pada pelatiba kewirausahaan” (Studi Deskriptif pada Warga Belajar Paket C di PKBM Misyakatul Anwar) Universitas Pendidikan Indonesia Bandung. Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan skripsi mengenai peran instruktur dalam menumbuhkan minat berwirausaha, penulis dapat menyimpulkan bahwa:
 - a. Salah satu jalur yang dapat mengantarkan individu pada kualitas kehidupan yang mumpuni ialah melalui pendidikan non formal. Hal ini dikarenakan jalur pendidikan ini menekankan pada pengembangan diri dan *life skill*
 - b. Pemahaman tentang konsep instruktur dalam memberikan motivasi terhadap peserta didik yang menekankan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, dan atau usaha mandiri.

- c. Berdasarkan hasil temuan di lapangan dan analisis skripsi, penulis dapat menyimpulkan bahwa upaya instruktur dalam memberikan motivasi selaras dengan konsep pendidikan masyarakat pada umumnya.
2. Mudawama, Nikmatul (2018) dengan judul “Upaya Guru Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Minat Berwirausaha Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Wonorejo Pasuruan ” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan hasil penelitian yaitu:
 - a. Latar belakang permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu bahwa minat siswa untuk berwirausaha sangat kurang dan minim untuk berwirausaha, peserta didik lebih suka bekerja terhadap orang lain daripada berwirausaha sendiri dan peserta didik lebih fokus terhadap bidang yang mereka sukai.
 - b. Upaya guru kewirausahaan dalam meningkatkan minat berwirausaha siswa SMK Negeri 1 Wonorejo pasuruan sudah bagus, meskipun beberapa siswa mengalami kebosanan tetapi guru kewirausahaan sudah bekerja dengan maksimal hanya saja mungkin agar peserta didiknya dapat menerima atas pembelajarannya dan dapat termotivasi untuk berwirausaha.
 - c. Evaluasi guru terhadap minat berwirausaha siswa menurut peneliti sudah bekerja dengan baik meskipun tidak mendampingi secara langsung dalam melakukan praktik namun para guru sudah memiliki bentuk cara penilaian terhadap siswanya. Guru kewirausahaan menilai dengan tiga bentuk penilaian yaitu jenis produk yang dihasilkan,

pengemasan dan cara berjualan. Penilaian lebih lanjut yaitu dengan membuat laporan secara tertulis maupun dengan wawancara dari masing-masing peserta didik.

3. Bayu Pradikto (2017), dengan judul “Upaya Lembaga Kursus dan Pelatihan Dress Making Kota Cimahi dalam Meningkatkan Motivasi Berwirausaha” dengan hasil penelitian yaitu:

- a. LKP Dress Making memberikan layanan bimbingan karir dan konseling yang dapat dilakukan dengan bertemu dan konsultasi langsung ke lembaga atau bisa juga melalui media sosial facebook, join grup WhatsApp, dan kegiatan pertemuan rutin dengan alumni dan beberapa narasumber atau stakeholder yang dianggap penting yang biasa dilakukan minimal dua bulan sekali. Hal ini berguna bagi calon peserta didik untuk mendapatkan informasi yang cukup tentang kursus, prospek kedepannya, jaringan kerja dan bimbingan untuk berwirausaha mandiri.
- b. LKP Dress Making menjalin kerjasama dengan beberapa mitra dalam bentuk pemagangan. Pemagangan dilakukan di pabrik garment yang ada di Bandung Raya dan beberapa tempat usaha mandiri sesuai dengan kesepakatan yang telah dijalin. Hal ini berguna untuk memberikan gambaran tentang dunia usaha dan industri kepada peserta didik supaya cepat beradaptasi dan pemantapan tujuan belajar. Dari hasil pemagangan tak jarang langsung direkrut oleh pabrik dan beberapa usaha mandiri.

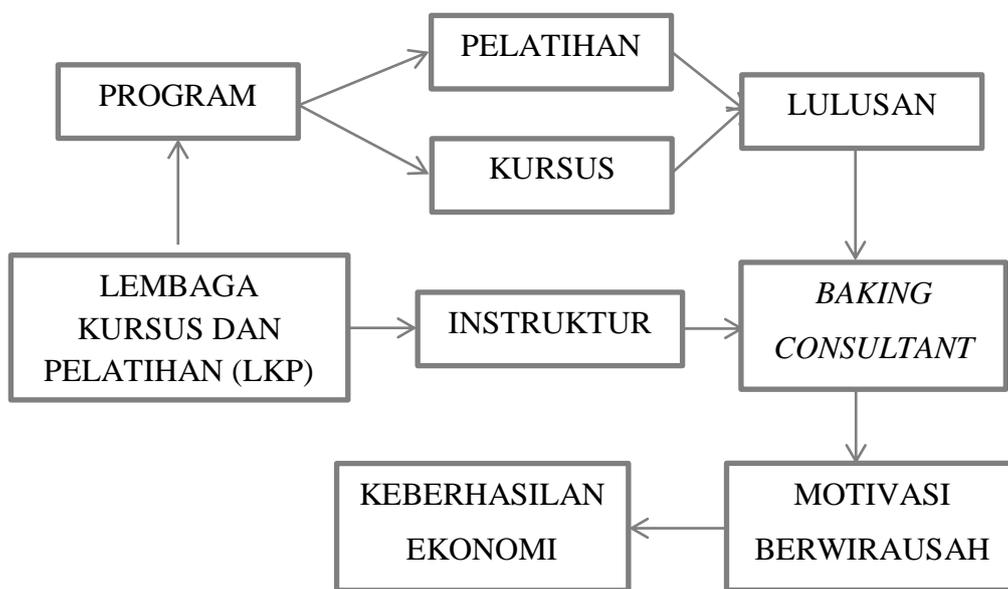
c. Adanya mitra tentunya memberikan banyak dampak positif yang salah satunya adalah dengan mendapat job order dari berbagai perusahaan garmen. Karena sebagian pabrik garmen memberikan beberapa bagian pengerjaan pakaian kepada mitra dengan maksud agar tingkat produksi lebih cepat atau karena ada target pesanan yang banyak sehingga sering diberikan job tersebut kepada mitra. LKP Dress Making sebagai mitra mendapat job order tersebut yang dibagikan lagi kepada wirausahawan-wirausahawan yang mampu untuk mengerjakannya, hal semacam ini tentu saja menguntungkan bagi wirausahawan sebagai alumni LKP Dress Making. Hal semacam ini tentu saja memberikan motivasi kepada alumni yang nantinya berkecimpung di usaha mandiri.

Faktor pendukung LKP Dress Making dalam meningkatkan motivasi berwirausaha kepada peserta didik adalah:

- a. Instruktur yang bersertifikat kompeten dan berkecimpung di dunia usaha dan telah lama menekuni usaha dibidang tata busana, sehingga sudah mengetahui dan menjalani wirausaha mandiri dan dapat memberikan masukan kepada peserta didik tentang memulai usaha, mendapat permodalan dan strategi pemasaran.
- b. Adanya pertemuan rutin dengan alumni, sehingga komunikasi dengan alumni menjadi intens. Hal ini berguna untuk membuka wawasan kepada peserta didik tentang bagaimana dunia industri dan dunia usaha.

- c. Kondisi sosial dan lingkungan yang mendukung, sehingga memberikan peluang yang baik untuk berwirausaha di bidang menjahit/tata busana.
- d. Adanya bantuan pemerintah terkait permodalan dan bantuan pemerintah dalam bentuk biaya kursus gratis.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dari gambar di atas 2.1 dapat dilihat bahwa penelitian ini dilakukan pada LKP yang melaksanakan suatu program pelatihan kursus dan mencetak lulusan. Setelah selesai melaksanakan kursus pelatihan para lulusan masih dibina oleh instruktur pada program *Baking Consultant* sehingga ketika mereka lulus dari LKP mereka tidak bingung apa langkah selanjutnya yang mereka ambil setelah lulus dari kursusnya. Ilmu tata boga yang mereka peroleh tidak hanya digunakan untuk dirinya sendiri dan keluarga, namun dibantu untuk dapat melihat potensi di sekelilingnya terutama bagi lulusan kursus yang gagap teknologi dan minim

informasi. Adapun yang telah mempunyai usaha tidak sedikit jika mereka mengalami penurunan dalam usahanya maka motivasi mereka untuk melanjutkan usahanya menjadi menurun bahkan menyerah.

Program *Baking Consultant* di LKP Gemilang Kota Tasikmalaya sebagai solusi bagi para lulusan agar tidak berhenti setelah melakukan kursus melainkan diarahkan dalam segi berwirausaha. Dengan adanya program *baking consultant* ini dapat meningkatkan motivasi berwirausaha karena para lulusan dibina agar dapat melihat potensi yang ada di sekitar mereka. Telah terbukti bahwa dengan adanya konsultasi mengenai usaha dapat meningkatkan keberhasilan ekonomi masyarakat Kota Tasikmalaya khususnya bagi ibu rumah tangga yang bergelut dalam bidang tata boga.