

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. KAJIAN TEORI

Pada bagian ini penulis akan membahas mengenai pengertian dan pemahaman mengenai tindak lanjut, program kecakapan wirausaha, pelatihan tata boga dan kemandirian usaha dengan cara menganalisa data-data dan teori yang telah dikumpulkan oleh penulis menyangkut dengan Tindak Lanjut, Program Kecakapan Wirausaha, Pelatihan Tata Boga dan Kemandirian Usaha.

1. Pengembangan Program

a. Manajemen Program Pendidikan Luar Sekolah

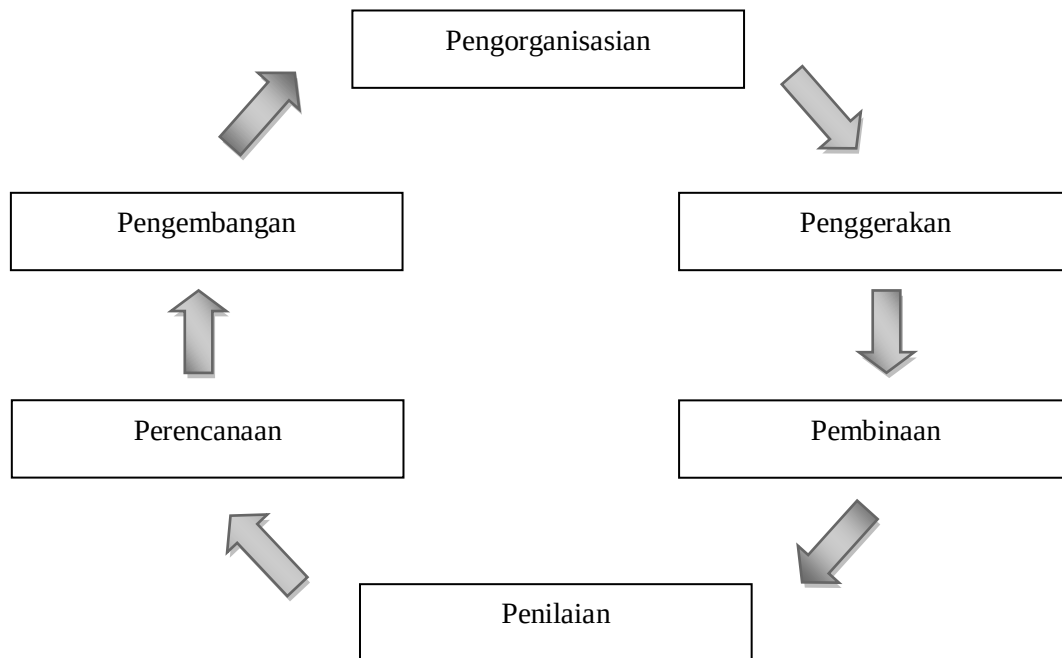
Manajemen program pendidikan luar sekolah adalah terapan dari pengertian dan prinsip-prinsip manajemen umum. Beberapa pengertian dari beberapa pakar manajemen. Longenecker menjelaskan bahwa manajemen *“as getting things done through and with people”* (Longenecker, 1973:9). Sedangkan menurut Hersey and Blanchard (1985) memberi arti *“Management as working with and through people, individuals and groups, to accomplish organizational goals”*. Dari beberapa pengertian manajemen diatas sebagaimana dikemukakan diatas simpulkan maka:

- 1) Manajemen adalah kegiatan untuk mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta berbagai potensi yang tersedia, atau yang dapat disediakan untuk digunakan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga.

- 2) Manajemen dilakukan oleh seorang atau lebih manajer atau pengelola (pemimpin, kepala, direktur, komandan, ketua, dan sebagainya) bersama orang-orang lain, baik orang lain itu secara perorangan maupun kelompok.
- 3) Kegiatan bersama dan melalui orang lain dalam suatu organisasi mempunyai tujuan yang akan dapat dicapai oleh organisasi sehingga kegiatan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain tujuan organisasi atau lembaga penyelenggara program pendidikan luar sekolah dicapai oleh pimpinan atau pengelola melalui kegiatan bersama orang lain atau melalui orang lain, baik orang lain itu perorangan maupun kelompok.

D. Sudjana dalam bukunya *Manajemen Program Pendidikan* (2004) menyusun enam fungsi manajemen dengan urutan sebagai berikut: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*motivating*), pembinaan (*conforming*), penilaian (*evaluating*), pengembangan (*developing*). Rangkaian kegiatan fungsi-fungsi manajemen dikemukakan dalam gambar 2.1.

Gambar 2.1 Rangkaian fungsi-fungsi manajemen program

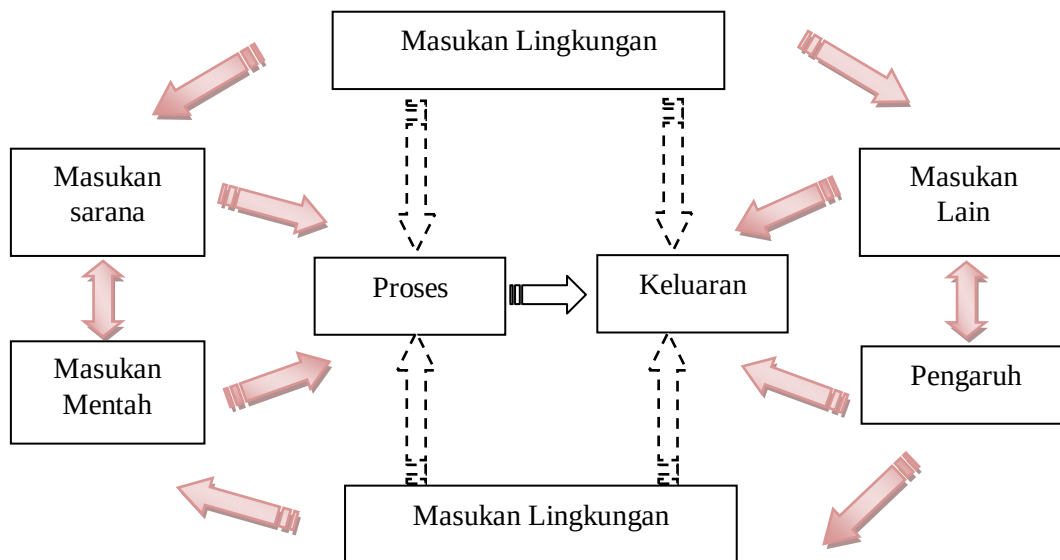


Sumber: D. Sudjana, 2004:53

b. Komponen-Komponen Program Pend. Luar Sekolah

Secara lebih luas program pendidikan luar sekolah adalah kegiatan yang sistemik, yaitu kegiatan yang memiliki komponen, proses dan tujuan program. Berdasarkan subsistem pendidikan luar sekolah maka komponen komponen program pendidikan luar sekolah terdiri atas masukan lingkungan (*environmental input*), masukan sarana (*instrumental input*), masukan mentah (*raw input*), masukan lain (*other input*), proses (*processes*), keluaran (*output*), dampak atau pengaruh (*outcome*). Gambar 2.2 komponen pendidikan luar sekolah (D. Sdujana 2004:34)

Gambar 2.2. Tujuh komponen Pendidikan Luar Sekolah



Sumber: D. Sudjana, 2004:34

c. Pengertian Pengembangan Program

Pengembangan diartikan sebagai perbuatan mengembangkan. Sementara itu, mengembangkan diartikan sebagai upaya memperluas atau mewujudkan potensi-potensi, membawa suatu keadaan secara bertingkat kesuatu keadaan yang lebih lengkap, lebih besar, atau lebih baik, memajukan sesuatu dari yang lebih awal ke yang lebih akhir atau dari yang sederhana ke tahapan perubahan yang lebih kompleks (Morris, 1976; Sudjana, 2000). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa pengembangan program PKBM adalah upaya untuk membantu penyelenggara, pengelola, dan atau pelaksana lainnya di PKBM supaya mampu membawa atau mengubah PKBM ke kondisi yang diharapkan.

Pengembangan memiliki dua kegunaan yaitu untuk meningkatkan dan memperluas program PKBM (Sudjana, 2000). Kegunaan pertama, yaitu meningkatkan, menekankan pada segi kualitatif. Pengembangan diarahkan untuk menyempurnakan program PKBM yang telah atau sedang dilaksanakan menjadi program baru yang lebih baik. Aspek yang disempurnakan meliputi komponen, proses, dan/atau tujuan program, pengelolaan, dan sebagainya. Kegunaan ke dua adalah untuk memperluas program, menekankan pada segi kuantitatif. Hal yang diperluas adalah jangkauan program baik jangkauan wilayah maupun jangkauan sasaran.

Proses pengembangan program PLS sebagai fungsi dalam pengelolaan program PKBM, merupakan sesuatu yang urgen karena dalam implementasi program akan selalu timbul masalah yang berasal dari lingkungan dan dari dalam pelaksanaan program sendiri baik sebelum dan selama pelaksanaan program. Secara esensi pengembangan program merupakan serangkaian kegiatan pengambilan keputusan untuk menentukan bagaimana menjembatani perbedaan (gap) antara apa yang diharapkan (intensifikasi, ekstensifikasi, revisi, renovasi, kreasi, substitusi, dll) dan apa yang akan dilakukan (peristiwa, keadaan, suasana, dan sebagainya). Proses menjembatani ini berarti tugas dan pekerjaan untuk mendeteksi seberapa besar atau seberapa jauh kemungkinan terdapatnya kesenjangan antara kebutuhan yang ideal (harapan) dengan kebutuhan yang ada sekarang ini (realita) dan bagaimana cara upaya mengatasinya.

d. Implementasi Pengembangan Program PLS

Program PLS perlu dikembangkan secara sistematis sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pengembangan program merupakan serangkaian langkah yang harus dilakukan untuk menghasilkan program yang benar-benar mampu memberikan manfaat yang optimal. Langkah-langkah dalam pengembangan program meliputi analisis dan penentuan kebutuhan pendidikan, akar masalah, isu strategis (dalam tulisan ini ketiga istilah tersebut dipandang sama), penentuan strategi pengembangan; rencana implementasi dan penyusunan rencana evaluasi. Berikut dipaparkan masing-masing langkah tersebut:

1) Penentuan Kebutuhan/Masalah Strategis

Analisis kebutuhan (*needs assesment*) secara umum didefinisikan sebagai proses menentukan sesuatu yang penting atau berguna untuk memenuhi sebuah kebutuhan yang dinyatakan (*the process of determining the things that are necessary or useful for the fulfillment of a defensible purpose*) demikian menurut Stufflebeam, et al (1985). Analisis kebutuhan merupakan proses pengumpulan dan penggunaan informasi bagi pembuatan keputusan tentang petunjuk atau keberadaan program atau praktek. Pertanyaan yang terkandung dalam proses ini mencakup: 1) Kinerja (*performance*), apa tujuan atau hasil pendidikan yang diharapkan; apa kinerja dari orang, program, pelayanan pada saat ini, 2) *Aktivitas sekarang atau potensial*, dengan cara apa dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dan 3) *Keputusan*, apa tindakan (alokasi sumberdaya, intervensi, penentuan

prioritas) yang dapat dilakukan? Analisis kebutuhan memiliki dua fungsi, yaitu pertama, membantu dalam penentuan kebutuhan yang ada dan bagaimana kebutuhan tersebut dapat dinyatakan, dan ke dua, dapat menyediakan kriteria terhadap evaluasi manfaat program, yaitu derajat kebutuhan manusia dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa analisis kebutuhan merupakan langkah awal yang menentukan keberhasilan program diselenggarakan, karena memberikan kejelasan dan arahan mengenai aspek program yang diubah dan arahan bagaimana seharusnya perubahan tersebut dilakukan.

Proses identifikasi kebutuhan menekankan pada dicapainya kebutuhan obyektif untuk menentukan keberadaan, dan keberlanjutan program. Kebutuhan diartikan perbedaan antara kemampuan baru yang lebih tinggi sebagai dikehendaki oleh seseorang, lembaga atau masyarakat dengan kemampuan yang dimiliki oleh orang itu pada saat ini. Kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk kepentingan dirinya, lembaganya, atau masyarakatnya.

2. Implementasi Program

Pelaksanaan suatu strategi yang di dalamnya mengandung berbagai rencana aksi atau program, maka terlebih dahulu dilakukan analisis kelayakan untuk menentukan program mana yang layak dilaksanakan. Analisis kelayakan mencakup dua aspek, yaitu analisis sumberdaya dan analisis pemangku kepentingan. Analisis sumberdaya dimaksudkan untuk mengetahui program yang akan dilakukan mendapat dukungan keuangan,

fasilitas, dll. Sedang 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. Analisis pemangku kepentingan dilakukan dengan menganalisis kedudukan masing-masing pemangku kepentingan. Hasil analisis menunjukkan pemangku kepentingan memiliki posisi (menentukan untuk menyediakan dana, hubungan, fasilitas) dan skills (pengetahuan, dll) yang memberikan pengaruh pada program tersebut. Artinya pemangku kepentingan memiliki andil dalam melaksanakan strategi yang dipilih. Pemangku kepentingan dapat ditinjau dari empat golongan yaitu 1) pemangku kepentingan yang memiliki kemampuan (posisi) kuat dan skill yang kuat pula, 2) pemangku kepentingan yang memiliki posisi kuat tetapi lemah dalam keterampilan, 3) pemangku kepentingan yang memiliki keterampilan kuat tetapi posisinya lemah, dan 4) pemangku kepentingan posisi dan keterampilan sama-sama lemah.

Aspek sumber daya juga menjadi pertimbangan dalam penentuan pelaksanaan rencana aksi (program kegiatan) yang tepat. Sumber daya yang dimiliki diperhitungkan karena pertimbangan potensi (mendapatkan: ketersediaan dana) dan pentingnya sumber daya tersebut. Ada empat kelompok sumber daya sebagai pertimbangan yaitu: 1) sumber daya yang penting untuk disediakan dan potensi mendapatkannya kuat (mudah), 2) sumber daya yang tingkat kepentingannya rendah tetapi potensi mendapatkannya kuat, 3) sumber daya yang tidak (kurang) penting dan

potensi mendapatkannya mudah (kuat), dan 4) sumber daya yang potensi dan kepentingannya rendah tapi untuk mendapatkannya sulit. Dengan demikian, idealnya sebuah rencana aksi dilakukan apabila hasil analisis kelayakan menunjukkan bahwa terdapat sumber daya potensi mudah dan banyak terdapat khususnya sumber daya penting, dan terdapat pemangku kepentingan yang memiliki potensi penting dan posisi penting.

3. Rencana Evaluasi

Rencana aksi yang telah dilaksanakan perlu diketahui pencapaian kinerjanya. Untuk itu diperlukan suatu upaya untuk menilainya. Evaluasi diartikan sebagai kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan (Sudjana, 2000). Melihat batasan tersebut terdapat unsur penting dalam evaluasi, yaitu: 1) kegiatan sistematis, berarti kegiatan dilakukan melalui prosedur yang tertib; 2) data atau informasi yang diperoleh melalui upaya pengumpulan, pengolahan, dan penyajian dengan menggunakan metode dan teknik ilmiah; 3) pengambilan keputusan menekankan bahwa data yang disajikan memberikan nilai berguna sebagai masukan pengambilan keputusan tentang alternatif yang akan diambil.

Kegiatan evaluasi dilakukan untuk mengetahui ketercapaian tujuan rencana aksi yang telah ditetapkan berdasarkan pada tingkat keberhasilan pelaksanaan rencana yang disusun. Kirpatrick (1994) menyatakan tujuan khusus evaluasi adalah untuk menjelaskan keberadaan pelaksana program dengan menunjukkan kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi,

untuk memutuskan dilanjutkan atau tidaknya program dan memperoleh informasi untuk mengembangkan program di masa yang akan datang. Stufflebeam menyatakan tujuan evaluasi adalah untuk akuntabilitas program, yaitu membenaran nilai program terhadap para pemangku kepentingan, dan untuk meningkatkan pembuatan keputusan (Knowless, 1984). Dengan demikian, tujuan pokoknya dapat mengetahui secara pasti pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan rencana aksi, selanjutnya dipelajari guna perbaikan pelaksanaan rencana aksi/program di masa yang akan datang.

Aspek-aspek yang dinilai dalam rangka meningkatkan kinerja program atau kegiatan menurut Akdon (2006) mencakup aspek penilaian masukan (*input evaluation*), penilaian proses (*process evaluation*), penilaian keluaran (*output evaluation*), penilaian hasil (*outcome evaluation*) dan penilaian dampak (*impact evaluation*). Farida (2000) evaluasi berfokus pada tujuan dan kebutuhan, perencanaan tindakan/program, pelaksanaan, transaksi dan hasil program/kegiatan. Sudjana (2000) menyatakan evaluasi dilakukan terhadap fungsi pengelolaan kegiatan/program meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pembinaan, dan penilaian serta pengembangan. Sedangkan Kirpatrick (1994) menyatakan proses evaluasi dilakukan dalam empat tingkat yang saling berkaitan, yaitu: 1) evaluasi reaksi yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana pemangku kepentingan program/kegiatan, 2) evaluasi belajar, yang dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang dimiliki kelompok

sasaran yang disebabkan adanya program/kegiatan, 3) evaluasi tingkat laku, untuk mengetahui perubahan nyata kinerja yang dihasilkan, dan 4) evaluasi hasil (*result*) yaitu kegiatan evaluasi yang bertujuan mengetahui keberhasilan partisipan setelah mengikuti program misalnya produksi yang meningkat, perbaikan mutu, penghematan biaya, keuntungan naik, dll.

Kegiatan evaluasi harus dilakukan dengan prosedur ilmiah untuk menjamin pengumpulan data secara obyektif sehingga keputusan yang dihasilkan tidak biasa. Evaluasi dapat dilakukan dengan langkah-langkah:

1. Mengidentifikasi pihak-pihak pembuat keputusan yang menghendaki kegiatan dan hasil evaluasi program/kegiatan
2. Mempelajari sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan penilaian
3. Menentukan aspek/komponen yang akan dinilai
4. Merumuskan tujuan umum dan tujuan khusus dari kegiatan evaluasi
5. Memilih dan menetapkan metode penilaian yang akan digunakan
6. Menyusun pertanyaan evaluasi, hipotesis penilaian dengan mengacu pada tujuan evaluasi
7. Menetapkan kelompok sasaran kegiatan evaluasi
8. Pelaksanaan penilaian mencakup pengumpulan, pengolahan dan penyajian data untuk dianalisis.
9. Melakukan penilaian terhadap hasil penilaian

Secara singkat, proses evaluasi merupakan kegiatan 1) merumuskan berbagai pertanyaan yang ingin dijawab, termasuk penetapan kriteria, 2) mengumpulkan data yang memungkinkan terjawabnya pertanyaan;

3)menganalisis data dan menginterpretasikan apa makna data sesuai dengan pertanyaan yang ada dan 4) memutuskan untuk memodifikasi rencana, kegiatan, dan/atau program sesuai temuan. Namun, kegiatan evaluasi bukan proses mekanikal dan otomatis, tetapi perlu dipikirkan secara berulang-ulang untuk menetapkan kapan (*when*) untuk mengevaluasi apa (*what*) dan siapa (*who*) yang terlibat dalam evaluasi rencana aksi.

2. Pelatihan

Menurut Mustofa Kamil (2012:3) istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*” yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan perkembangan dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), (4) praktik (*practice*).

Ramadevi dan Nagurvali Shaik (2012: 81) mengemukakan bahwa: “*training is the process of imparting knowledg, skill and abilities to employees. Training is considered as a technical skill enhancement program of employees. Training is defined as a planned learning experience designed to bring about permanent change in an individual’s knowledge, attitudes, or skill*”(pelatihan adalah proses menanamkan keterampilan pengetahuan dan kemampuan kepada karyawan. pelatihan dianggap sebagai program peningkatan keterampilan teknis karyawan. pelatihan didefinisikan sebagai pengalaman belajar yang direncanakan dirancang untuk membawa

perubahan permanen dalam individu pengetahuan, sikap, atau keterampilan).

Abeeha Batool dan Bariha Batool (2012:92) mengemukakan: *“training is often used to demonstrate the process in developing the attitude, talent, skills and abilities of employees in order to complete certain tasks”* (pelatihan sering digunakan untuk menunjukkan proses dalam mengembangkan sikap, bakat, ketrampilan serta kemampuan karyawan guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu).

Dalam kedua pengertian diatas tampak pelatihan dilihat dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dalam kenyataan, pelatihan sebenarnya tidak harus selalu dalam kaitan dengan pekerjaan, atau tidak selalu diperuntukkan bagi pegawai.

Simamora dalam Mustofa Kamil (2012: 11) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Sementara dalam Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Istilah pelatihan biasa dihubungkan dengan pendidikan. Ini terutama karena secara konsepsional pelatihan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan.

Meskipun demikian secara khusus pelatihan dapat dibedakan dari pendidikan.

Menurut Sikula (Susilo Martoyo, 1996: 55) pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Selain itu menurut Mutiara S. Panggabean (2002: 51) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan- keterampilan tertentu.

Menurut Oemar Hamalik (2007: 11) pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahannya, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik). Bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu. Bimbingan bermanfaat bagi karyawan dalam membantu agar mereka siap menerima pekerjaan atau penugasan yang memerlukan

keterampilan baru. sehingga dapat meningkatkan produktifitas sehingga tercapailah kesejahteraan hidup.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2005, dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Dari beberapa pengertian pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha yang diberikan untuk meningkatkan keahlian-keahlian, ketrampilan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu dalam dunia kerja.

a. Tujuan Pelatihan

Dale S. Beach dalam Mustofa Kamil (2012:10) mengemukakan, *“The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained”* (Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih). Sementara itu dari pengertian pelatihan yang dikemukakan Edwin B. Flippo (1971:3), secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Penulis lain mengemukakan bahwa tujuan pelatihan itu tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Hal ini

sebagaimana yang tampak pada definisi pelatihan yang dikemukakan oleh Michael J. Jucius di atas bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Atas dasar ini Moekijat (1981:11) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah untuk:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora (1995:112) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu:

1. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
3. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan
5. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja.

2. Meningkatkan keterampilan karyawan.
3. Menghindari Keusangan manajerial.
4. Memecahkan permasalahan.
5. Orientasi karyawan baru.
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuha
8. pengembangan personel karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran daripada pelatihan tersebut.

Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai. Menurut Umar dalam Salinding (2011:16) mengemukakan bahwa: “Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang”. Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui palatihan.

b. Prinsip-prinsip Pelatihan

Menurut Sofiyandi dalam Probosemi (2011:22) mengemukakan lima prinsip pelatihan sebagai berikut:

1. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.

2. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memenuhi dan mengingat apa yang telah diberikan.
3. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
4. *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
5. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut.

c. **Komponen Pelatihan**

Komponen-komponen pelatihan sebagai berikut (Sudjana, 2000) :

1. Masukan sarana (*instrument input*), yang meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar. Masukan sarana dalam pelatihan ini mencakup kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya yang dibutuhkan, dan pengelola pelatihan.
2. Masukan mentah (*raw input*), yaitu peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya, seperti pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar

belakang sosial dan budaya, latar belakang ekonomi, motivasi serta minat dan kebiasaan belajarnya.

3. Masukan lingkungan (*environment input*), yaitu faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan, seperti lokasi pelatihan.
4. Proses (*process*), merupakan kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar peserta pelatihan.
5. Keluaran (*output*), yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran pelatihan.
6. Masukan lain (*other input*), yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, lapangan kerja, informasi, dan situasi socialbudaya yang berkembang.
7. Pengaruh (*impact*), yaitu yang berhubungan dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan, yang meliputi peningkatan taraf hidup, kegiatan membelajarkan orang lain lebih lanjut, dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan social dan pembangunan masyarakat.

d. Pendekatan Pelatihan

Secara umum pendekatan pelatihan dapat dikategorikan menjadi 4 hal yaitu: (Mustofa Kamil, 2012:68)

1. **Formal training** dengan menggunakan metode pengajaran, simulasi, kunjungan lapangan, video dan teknologi computer. Pendekatan

pengajaran yang digunakan lebih bersifat paedagogy daripada andragogy.

2. ***On-the-job training*** (OJT) dengan menggunakan metode-metode termasuk *coaching*, magang, rotasi kerja, *mentoring*, dan pendampingan. Pelatihan ini sudah berlangsung sejak lama, dan sudah terbiasa dilakukan di Negara-negara seperti Jepang, Cina, Korea, dan Amerika.
3. ***Action Training or Experiential Training*** merupakan gabungan antara *formal training* dengan OJT. Pelatihan ini melibatkan partisipan dalam kegiatan-kegiatannya, lebih memfokuskan pada kerja tim, belajar sambil kerja, berorientasi hasil, mengembangkan kemampuan, dan mengintegrasikan antara pelatihan, penelitian, dan konsultasi.
4. ***Non-formal training*** sering disebut sebagai *contemporazation training*. Pelatihan ini merupakan pembelajaran kelompok informal. Satu dengan lainnya saling berbagi pengalaman (*sharing of knowledge*) dan keahlian, bertukar gagasan, dan satu dengan lainnya memberikan informasi hal-hal baru, dan teori-teori baru.

3. Kemandirian Usaha (Wirausaha)

Kemandirian menurut Kamus Besar Indonesia adalah suatu hal/keadaan dapat berdiri sendiri, tanpa bergantung pada orang lain. Kata kemandirian berasal dari kata dasar diri yang mendapat awalan ke dan akhiran an yang kemudian membentuk suatu kata keadaan atau benda.

Karena kemandirian berasal dari kata dasar diri, pembahasan mengenai kemandirian tidak dapat dilepaskan dari pembahasan diri itu sendiri, yang dalam konsep Carl Rogers disebut dengan istilah *self* karena diri itu inti dari kemandirian (Ali & Asrori, 2008:109). Dalam kamus psikologi kemandirian berasal dari kata "*independence*" yang diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang tidak bergantung pada orang lain dalam menentukan keputusan dan adanya sikap percaya diri (Chaplin, 2011:343). Kemandirian merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting bagi individu. Individu yang memiliki kemandirian tinggi relatif mampu menghadapi segala permasalahan karena individu yang mandiri tidak tergantung pada orang lain, dan selalu berusaha menghadapi dan memecahkan masalah yang ada sendiri.

Kemandirian (*self reliance*) adalah kemampuan untuk mengelola semua yang dimiliki, tahu bagaimana mengelola waktu berjalan dan berpikir secara mandiri disertai dengan kemampuan mengambil resiko dan memecahkan masalah. Individu yang mandiri tidak membutuhkan petunjuk yang detail dan terus menerus tentang bagaimana, mencapai produk akhir ia bisa bersandar pada diri sendiri. kemandirian berkenaan dengan tugas dan keterampilan bagaimana mengerjakan, mencapai dan mengelola sesuatu (Parker, 2005:226). Parker (2005:2007) juga mengemukakan bahwa kemandirian juga berarti adanya kepercayaan terhadap ide diri sendiri. Kemandirian berkenaan dengan kemampuan menyelesaikan suatu hal sampai tuntas. Kemandirian berkenaan dengan dimilikinya tingkat

kompetensi fisik tertentu sehingga hilangnya kekuatan atau koordinasi tidak akan pernah terjadi ditengah upaya seseorang mencapai sasaran. Kemandirian berarti tidak adanya keragu-raguan dalam menetapkan tujuan dan tidak dibatasi oleh kekuatan akan kegagalan.

Kemandirian menurut sudut pandang Erickson (dalam Monks, 2002:272) yaitu suatu sikap usaha untuk melepaskan diri dari orangtua dengan maksud untuk menemukan dirinya dengan proses mencari identitas ego yaitu perkembangan ke arah yang mantap untuk berdiri sendiri. dari uraian uraian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemandirian dapat diartikan sebagai usaha seseorang untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan melepaskan diri dari orangtua atau rang dewasa untuk mengerjakan sesuatu atas dorongan diri sendiri dan kepercayaan diri tanpa adanya pengaruh dari lingkungan dan ketergantungan pada orang lain, adanya kebebasan mengambil inisiatif untuk mengatur kebutuhan sendiri, dan mampu memecahkan persoalan dan hambatan yang dihadapi tanpa bantuan orang lain. Kemampuan demikian hanya mungkin dimiliki jika seseorang berkemampuan memikirkan dengan seksama tentang sesuatu yang dikerjakan atau diputuskannya, baik dalam segi manfaat maupun dari segi negatif dan kerugian yang akan dialaminya.

a. Kewirausahaan

Kewirausahaan berasal dari kata wirausaha (entrepreneur) yang dalam percakapan sehari-hari sering disepadankan dengan kata wiraswasta. Wiraswasta sendiri terdiri dari kata wira-swa-sta.

Wira = berbudi luhur, gagah, utama, berani, teladan

Swa = sendiri

Sta = berdiri

Menurut Webster wirausaha adalah seseorang yang mengorganisasi, mengelola dan menanggung atau memikul resiko suatu usaha atau bisnis. Sementara itu Geoffrey G Meredith et al menyatakan bahwa wirausaha adalah orang-orang yang mempunyai kemampuan melihat dan menilai kesempatan, mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan daripadanya. Sedangkan Collins & Moore menyatakan bahwa wiraswasta dikenal sebagai sesuatu ketiadaan menjadi suatu kegiatan usaha.

Selanjutnya jika kata wirausaha ditambah awalan *ke* dan akhiran *an* (kewirausahaan) berubah menjadi kata sifat yang merupakan padanan dari kata entrepreneurship, yang menggambarkan semangat dan sikap hidup, perilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani suatu kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan dan menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan menerapkan konsep efisiensi dan efektivitas dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik, memperoleh keuntungan yang lebih besar, memberikan manfaat yang lebih banyak atau membahagiakan lebih banyak orang.

b. Pengertian Wirausaha

Menurut Webster wirausaha adalah seseorang yang mengorganisasi, mengelola dan menanggung atau memikul resiko suatu

usaha atau bisnis. Sementara itu Geoffrey G Meredith et al menyatakan wirausaha adalah orang-orang yang mempunyai kemampuan melihat dan menilai kesempatan, mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan daripadanya. Dengan beberapa pendapat diatas maka wirausaha dapat diartikan sebagai seorang tangguh yang memiliki sifat-sifat keutamaan, keteladanan, dan keberanian dalam mengambil resiko sehingga mampu membaca dan memanfaatkan setiap kondisi untuk kesejahteraan dan kebahagiaan umat manusia.

Menurut Joseph Schumpeter Entreprenuer atau wirausaha adalah orang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan dengan barang dan jasa baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru. Orang tersebut melakukan kegiatannya melalui organisasi bisnis yang baru ataupun bisa pula dilakukan dalam organisasi bisnis yang sudah ada. Dalam definisi ini ditekankan bahwa seorang wirausaha adalah orang yang melihat adanya peluang kemudian menciptakan sebuah organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut.

Selanjutnya jika kata wirausaha ditambah awalan ke dan akhiran an (kewirausahaan) berubah menjadi kata sifat yang merupakan padanan dari kata *entrepreneurship*, yang menggambarkan semangat dan sikap hidup, prilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani suatu kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan dan menerapkan: cara kerja, teknologi dan produk baru dengan menerapkan konsep efisiensi dan efektivitas dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik,

memperoleh keuntungan yang lebih besar, memberikan manfaat yang lebih banyak atau membahagiakan lebih banyak orang.

c. Alasan Berwirausaha

Sejalan dengan perkembangan jaman, perkembangan teknologi dan pertumbuhan penduduk, maka semakin dirasakan pentingnya kehadiran seorang wirausaha dalam masyarakat. Pentingnya kewirausahaan bagi masyarakat dan negara ditunjukkan dengan berbagai pendapat, antara lain:

- 1) David Mc Cleland berpendapat bahwa suatu negara akan menjadi makmur apabila mempunyai entrepreneur minimal 2% dari jumlah penduduknya. Entrepreneur di Indonesia diperkirakan baru sekitar 0,18% dari jumlah penduduk atau sekitar 400.000 orang wirausaha dari 220 juta penduduk. Seharusnya entrepreneur di Indonesia minimal 4.400.000 orang, sehingga wajar saja jika kondisi Indonesia yang kaya sumber daya alam tapi penduduknya belum makmur. Berbeda dengan Singapura yang miskin sumber daya alam tapi penduduknya makmur, yang menurut laporan *Global Entrepreneurship Monitor* tahun 2005 Singapura memiliki entrepreneur sebanyak 7,2% dari jumlah penduduknya (Ciputra, 2009)
- 2) Lester Thurow mengatakan : *without entrepreneur economies become poor and weak*
- 3) Eiichi Shibusawa (1840-1931) (tokoh Keuangan Meiji Jepang) menyatakan: “ ... Suatu negara tidak akan maju tanpa golongan

entrepreneur yang tangguh “ dimana wirausaha bertindak sebagai penggerak utama roda ekonomi melalui **penerapan teknologi baru** dan **penciptaan lapangan kerja**

- 4) David Bussau pendiri Oppotunity International yang telah menebar satu juta pinjaman dan menciptakan 2,4 juta pekerjaan telah membuktikan bahwa entrepreneurship bukanlah pilihan melainkan keharusan bagi setiap Negara yang ingin warganya keluar dari kemiskinan (Ciputra, 2008)

Dari pernyataan-pernyataan diatas, terlihat dengan jelas bahwa wirausaha sangat dibutuhkan oleh masyarakat dan Negara. Walaupun demikian, faktanya wirausaha di Indonesia masih sangat sedikit. Seharusnya kita memiliki lebih banyak lagi wirausaha, sebab terdapat banyaka alasan yang dapat menjelaskan mengapa seseorang memilih profesi sebgai wirausaha, misalnya bagian dari ibadah, perubahan paradigma, tingginya pengangguran, untuk mewujudkan impian, memperoleh kebebasan finansial, tren kekuasaan, ingin kaya, ingin menjadi bos ataupun kepepet.

d. Profil Wirausaha

Jika diperhatikan entrepreneur yang ada di masyarakat sekarang ini terutama di Negara Amerika maka dijumpai berbagai macam profil (Zimmerer & Scarborough, 1996:9).

- 1) **Women Entrepreneur.** Banyak wanita yang terjuhn ke dalam bidang bisnis. Alasan mereka menekuni bidang bisnis ini didorong oleh faktor-faktor antara lain ingin memperlihatkan

kemampuan prestasinya, membantu ekonomi rumah tangga, frustrasi terhadap pekerjaan sebelumnya dan sebagainya.

- 2) ***Minority Entrepreneur.*** Kaum minoritas terutama di Indonesia kurang memiliki kesempatan kerja di lapangan pemerintahan sebagaimana layaknya warga negara pada umumnya. Oleh sebab itu, mereka berusaha menekuni kegiatan bisnis dalam kehidupan sehari-hari. Demikian pula paerantau dari daerah tertentu yang menjadi kelompok minoritas pada suatu daerah, mereka juga bergiat mengembangkan bisnis. Kegiatan bisnis mereka ini makin lama makin maju dan mereka membentuk organisasi minoritas di kota-kota tertentu.
- 3) ***Imbigrant Entrepreneurs.*** Kaum pendatang yang memasuki suatu daerah yang sulit untuk memperoleh pekerjaan formal. Oleh sebab itu, mereka lebih leluasa terjun dalam pekerjaan yang bersifat non formal yang dimulai dari berdagang kecil-kecilan sampai berkembang menjadi perdagangan tingkat menengah.
- 4) ***Part Time Entrepreneuers.*** Memulai bisnnis dalam mengisi waktu luang atau part time merupakan pintu gerbang untuk berkembang menjadi usaha besar. Bekerja part time tidak mengorbankan pekerjaan di bidang lain misalnya seorang pegawai pada sebuah kantor mencoba mengembangkan hobinya untuk berdagang atau mengembangkan suatu hobi yang

menarik. Hobi ini akhirnya mendatangkan keuntungan yang lumayan. Adakalanya orang ini beralih profesi, dan berhenti menjadi pegawai beralih ke bisnis yang merupakan hobinya.

- 5) ***Home-Based Entrepreneurs.*** Ada pula ibu-ibu rumah tangga yang memulai kegiatan bisnisnya dan rumah tangga misalnya ibu-ibu yang pandai membuat kue dan aneka masakan, mengirim kue-kue ke toko eceran di sekitar tempatnya. Akhirnya usaha makin lama makin maju. Usaha catering banyak dimulai dari rumah tangga yang biasa masak kemudian usaha catering ini berkembang melayani pesanan untuk pesta.
- 6) ***Family-Owned Business.*** Sebuah keluarga dapat membuka berbagai jenis dan cabang usaha. Mungkin saja usaha keluarga ini dimulai lebih dulu oleh bapak setelah usaha bapak maju dibuka cabang baru dan dikelola oleh ibu. Kedua perusahaan ini maju dan membuka beberapa cabang lainnya mungkin jenis usahanya berbeda atau lokasinya berbeda. Masing-masing usahanya ini bisa dikembangkan atau dipimpin oleh anak-anak mereka. Dalam keadaan sulitnya lapangan kerja pada saat ini maka kegiatan semacam ini perlu dikembangkan.
- 7) ***Copreneurs.*** *Copreneurs are entrepreneurial couples who work together as co-own-ers of their businesses.* (Zimmerer & Scarborough, 1996:9) copreneurs ini berbeda dengan usaha family yang disebut sebagai usaha Mom & Pop (*Pop as "boss"*

and Mom as “subordinate”). Copreneurs dibuat dengan cara menciptakan pembagian pekerjaan yang didasarkan atas keahlian masing-masing orang. Orang-orang yang ahli dalam bidang ini diangkat menjadi penanggung jawab dari divisi-divisi tertentu dari bisnis yang sudah ada.

e. Sifat-Sifat Yang Perlu Dimiliki Wirausaha

Seorang wirausahawan haruslah seorang yang mampu melihat kedepan. Melihat kedepan bukan melamun kosong, tetapi melihat, berfikir dengan penuh perhitungan, mencari pilihan dari berbagai alternatif masalah dan pemecahannya. Dari berbagai penelitian di Amerika Serikat, untuk menjadi wirausahawan, seseorang harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (BN. Marbun, 1993:63)

Tabel 2.1 Sifat-sifat yang perlu dimiliki wirausaha

No.	Ciri-Ciri	Watak
1.	Percaya diri	• Kepercayaan (keteguhan) • Ketidaktergantungan, kepribadian mantap • Optimisme
2.	Berorientasikan tugas dan hasil	• Kebutuhan atau haus akan prestasi • Berorientasi laba atau hasil • Tekun dan tabah • Tekad, kerja keras, motivasi • Energik

		• Penuh inisiatif
3.	Pengambil resiko	• Mampu mengambil resiko • Suka pada tantangan
4.	Kepemimpinan	• Mampu memimpin • Dapat bergaul dengan orang lain • Menanggapi saran dan kritik
5.	Keorisinilan	• Inovatif (pembaharuan) • Kreatif • Fleksibel • Banyak sumber • Serba bisa
6.	Berorientasi ke masa depan	• Mengetahui banyak • Pandangan kedepan • Perseptif

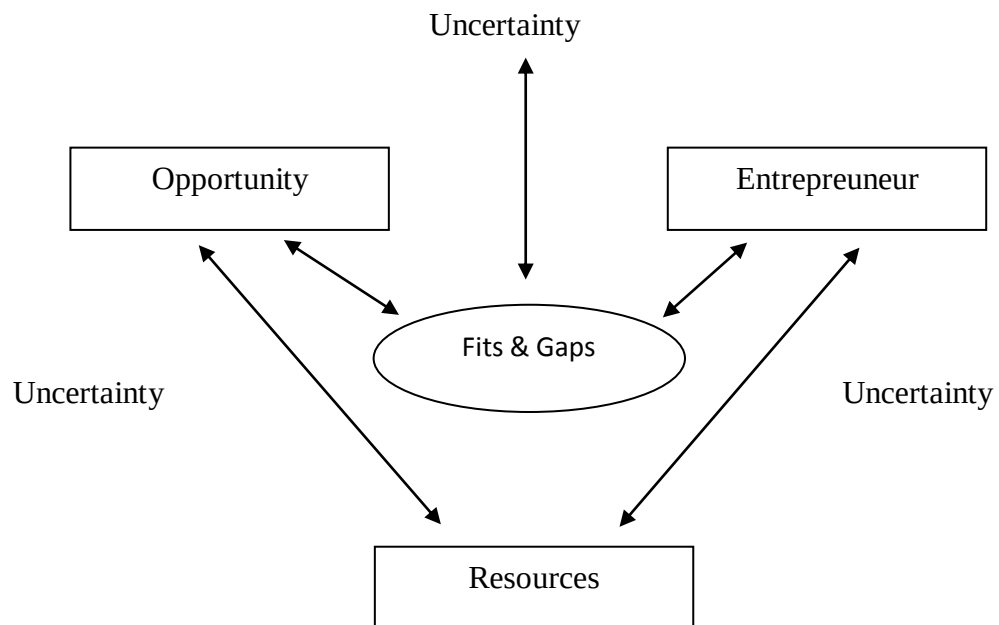
Sumber: BN. Marbun, 1993:63 dalam buku Kewirausahaan

f. Menilai Peluang Membuka Usaha Baru

Ada tiga komponen utama yang harus diteliti untuk membuka usaha baru yaitu seperti yang digambarkan pada gambar 1.1 (Bygrave 1994:10). Dalam gambar 1.1 diperlihatkan betapa banyaknya kepastian dalam membuka usaha baru, yaitu ketidakpastian antara wirausahawan yang memiliki ide mendirikan usaha baru dengan peluang yang ia harapkan, kemudian antara wiraushaawan, peluang dengan sumber daya yang tersedia,

baik sumber daya manusia maupun sumber sumberdaya non manusia. Oleh sebab itu perlu disusun fits and gapps, bagaimana menggambarkan kesenjangan yang terjadi dan kesesuaian yang mungkin dibuat, dan memanfaatkan peluang yang tampak olehh pengambil inisiatif. Inilah yang disebut dengan bisnis plan, dimana digambarkan ketiga komponen utama tersebut dipadukan menjadi suatu perencanaan strategis yang sempurna. Jadi disinilah pentingnya seorang pengambil inisiatif, seseorang yang memiliki ide cemerlang yang dapat mereka laksanakan.

Gambar 2.3 Tiga komponen membuka usaha baru menurut Bygrave



Sumber: Brygrave, 1994:11

Georges Doriot seorang penanam modal menyatakan: *Always consider investing in a grade A man with a grade B idea. Never invest in a grade B man with a grade A idea* (Brygrave, 1994:11). Dalam hal ini. Doriot menekankan bahwa yang penting adalah segi manusianya bukan idenya, karena ide itu akan dilaksanakan oleh orang bersangkutan, yang

akan menentukan keberhasilan usaha di kelak kemudian hari. Akan lebih baik lagi bila ide yang baik tadi dilaksanakan oleh orang yang memiliki kemampuan yang tinggi pula. Sebab ide itu harus dikembangkan dan diimplementasikan, dioperasionalkan di lapangan. Jadi, ini adalah hal penting yang akan membangun dan mengembangkan suatu bisnis.

4. Kemiskinan

a. Pengertian Kemiskinan

Dalam arti proper kemiskinan dipahami sebagai keadaan kekurangan uang dan barang untuk menjamin kelangsungan hidup. Dalam arti luas, kemiskinan merupakan suatu fenomena multi face atau multidimensional. Chambers (dalam Nasikun) mengatakan bahwa kemiskinan adalah suatu integrated concept yang memiliki lima dimensi, yaitu:

1. kemiskinan (proper),
2. ketidakberdayaan (powerless),
3. kerentanan menghadapi situasi darurat (state of emergency),
4. ketergantungan (dependence), dan
5. keterasingan (isolation) baik secara geografis maupun sosiologis.

Hidup dalam kemiskinan bukan hanya hidup dalam kekurangan uang dan tingkat pendapatan rendah, tetapi juga banyak hal lain, seperti: tingkat kesehatan, pendidikan rendah, perlakuan tidak adil dalam hukum, kerentanan terhadap ancaman tindak kriminal, ketidakberdayaan

menghadapi kekuasaan, dan ketidakberdayaan dalam menentukan jalan hidupnya sendiri. Kemiskinan dapat dibagi dalam empat bentuk, yaitu:

- 1) Kemiskinan absolut: bila pendapatannya di bawah garis kemiskinan atau tidak cukup untuk memenuhi pangan, sandang, kesehatan, perumahan, dan pendidikan yang diperlukan untuk bisa hidup dan bekerja.
- 2) Kemiskinan relatif: kondisi miskin karena pengaruh kebijakan pembangunan yang belum menjangkau seluruh masyarakat, sehingga menyebabkan ketimpangan pada pendapatan.
- 3) Kemiskinan kultural: mengacu pada persoalan sikap seseorang atau masyarakat yang disebabkan oleh faktor budaya, seperti tidak mau berusaha memperbaiki tingkat kehidupan, malas, pemboros, tidak kreatif meskipun ada bantuan dari pihak luar.
- 4) Kemiskinan struktural: situasi miskin yang disebabkan karena rendahnya akses terhadap sumber daya yang terjadi dalam suatu sistem sosial budaya dan sosial politik yang tidak mendukung pembebasan kemiskinan, tetapi seringkali menyebabkan suburnya kemiskinan.

Perkembangan terakhir, menurut Jarnasy kemiskinan struktural lebih banyak menjadi sorotan sebagai penyebab tumbuh dan berkembangnya ketiga kemiskinan yang lain. Kemiskinan juga dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kemiskinan alamiah dan kemiskinan buatan (artificial).

- 1) Kemiskinan alamiah berkaitan dengan kelangkaan sumber daya alam dan prasarana umum, serta keadaan tanah yang tandus.
- 2) Kemiskinan buatan lebih banyak diakibatkan oleh sistem modernisasi atau pembangunan yang membuat masyarakat tidak dapat menguasai sumber daya, sarana, dan fasilitas ekonomi yang ada secara merata.

Dengan menggunakan perspektif yang lebih luas, David Cox (dalam Suharto, 2004) membagi kemiskinan ke dalam beberapa dimensi :

- 1) Kemiskinan yang diakibatkan globalisasi.
- 2) Kemiskinan yang berkaitan dengan pembangunan.
- 3) Kemiskinan sosial.
- 4) Kemiskinan konsekuensial.

Ukuran Kemiskinan dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1) Kemiskinan Absolut

Konsep kemiskinan pada umumnya selalu dikaitkan dengan pendapatan dan kebutuhan, kebutuhan tersebut hanya terbatas pada kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar (basic need). Kemiskinan dapat digolongkan dua bagian yaitu kemiskinan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan kemiskinan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

- 2) Kemiskinan Relatif

Menurut Kincaid (1975) semakin besar ketimpang antara tingkat hidup orang kaya dan miskin maka semakin besar jumlah penduduk yang selalu miskin. Yakni dengan melihat hubungan antara populasi terhadap distribusi pendapatan.

b. Penyebab Kemiskinan

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kemiskinan diantaranya; rendahnya tingkat pendidikan, rendahnya derajat kesehatan, terbatasnya lapangan kerja, dan kondisi keterisolasian (Kartasmita, Ginandjar: 1996: 240). Dalam laporan yang dikeluarkan dari *World Bank* (200) diketahui ada lima faktor yang dianggap dapat mempengaruhi terjadinya kemiskinan, yaitu; pendidikan, jenis pekerjaan, gender, akses terhadap pelayanan kesehatan dasar dan infrastruktur dan lokasi geografis. Seperti yang dikemukakan oleh Nazara, Suahasil (2007:35) bahwa; *Pertama*, kemiskinan selalu dikaitkan dengan ketidakmampuan dalam mencapai pendidikan tinggi, hal ini berkaitan dengan mahalanya biaya pendidikan, walaupun pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kebijakan untuk membebaskan uang bayaran di tingkat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Lanjutan Menengah Pertama (SLTP), namun komponen biaya pendidikan lain yang harus dikeluarkan masih cukup tinggi, seperti uang buku dan seragam sekolah. Biaya yang harus di-keluarkan orang miskin untuk menyekolahkan anaknya juga harus termasuk biaya kehilangan dari pendapatan (*apportunity cost*) jika anak mereka bekerja (Nazara, Suahasil. Dalam Warta Demografi: 2007:35).

Kedua, kemiskinan juga selalu dihubungkan dengan jenis pekerjaan tertentu. Di Indonesia kemiskinan selalu terkait dengan sektor pekerjaan di bidang pertanian untuk daerah pedesaan dan sektor informal di daerah perkotaan. Pada tahun 2004 terdapat 68,7 persen dari 36,10 juta orang

miskin tinggal di daerah pedesaan dan 60 persen diantaranya memiliki kegiatan utama di sektor pertanian (Sudaryanto dan Rusastra: 2006), hal ini diperkuat dengan hasil studi yang dilakukan oleh Suryahadi et.al (2006), yang menemukan bahwa selama periode 1984 dan 2002, baik di wilayah pedesaan maupun perkotaan, sektor pertanian merupakan penyebab utama kemiskinan. Dalam studi tersebut juga ditemukan bahwa sektor pertanian menyumbang lebih dari 50 persen terhadap total kemiskinan di Indonesia dan ini sangat kontras jika dibandingkan dengan sektor jasa dan industri. Dengan demikian tingginya tingkat kemiskinan di sektor pertanian menyebabkan kemiskinan diantara kepala rumah tangga yang bekerja di sektor pertanian menjadi lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja di sektor lainnya.

Ketiga, hubungan antara kemiskinan dengan gender, di Indonesia sangat terasa sekali dimensi gender dalam kemiskinan, yaitu dari beberapa indikator kemiskinan seperti tingkat buta huruf, angka pengangguran, pekerja di sektor informal dan lain-lainnya, penduduk perempuan memiliki posisi yang lebih tidak menguntungkan daripada penduduk laki-laki (ILO : 2004).

Keempat, hubungan antara kemiskinan dengan kurangnya akses terhadap berbagai pelayanan dasar infrastuktur, sistem infrastruktur yang baik akan meningkatkan pendapatan orang miskin secara langsung dan tidak langsung melalui penyediaan layanan kesehatan, pendidikan, transportasi,

telekomunikasi, akses energi, air dan kondisi sanitasi yang lebih baik (Sida;1996).

Kelima, lokasi geografis, ini berkaitan dengan kemiskinan karena ada dua hal. *Pertama*, kondisi alam yang terukur dalam potensi kesuburan tanah dan kekayaan alam. *Kedua*, pemerataan pembangunan, baik yang berhubungan dengan pembangunan desa dan kota, ataupun pembangunan antar provinsi di Indonesia. Selain itu dalam melihat kemiskinan ada dimensi lain yaitu dimensi bukan pendapatan, seperti rendahnya pencapaian di bidang pendidikan dan penyediaan akses pada pelayanan dasar di berbagai daerah terutama di wilayah timur Indonesia, hal ini semakin mempertegas adanya kesenjangan berdasarkan lokasi geografis. Faktor-faktor tersebut ada keterkaitan satu sama lainnya yang membentuk lingkaran kemiskinan. Rumah tangga miskin pada umumnya berpendidikan rendah dan terpusat di daerah pedesaan, karena berpendidikan rendah, maka produktivitasnya pun rendah sehingga imbalan yang akan diperoleh tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, kesehatan, perumahan, dan pendidikan. Akibatnya, rumah tangga miskin akan menghasilkan keluarga keluarga miskin pula pada generasi berikutnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa faktor penyebab kemiskinan sangat kompleks dan saling mempengaruhi, artinya kemiskinan terjadi bukan disebabkan oleh satu faktor saja, tetapi multi faktor. Namun demikian secara garis besar faktor dominan yang mempengaruhi timbulnya kemiskinan diantaranya; pendidikan, pendapatan,

lokasi, keterbatasan akses diantaranya akses ke kesehatan, keuangan dan pelayanan publik lainnya.

c. Strategi Pembangunan di Indonesia

Strategi penanggulangan kemiskinan yang paling tepat di Indonesia adalah pemberdayaan masyarakat. Makna pemberdayaan masyarakat adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan masyarakat untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dan yang tersedia di lingkungan sekitarnya untuk meningkatkan kesejahteraan. Penanggulangan kemiskinan melalui strategi pemberdayaan secara terfokus sekaligus dapat menghindari penggunaan dana pemerintah untuk kegiatan yang tidak produktif. Sasaran yang menjadi focus penanggulangan kemiskinan melalui strategi pemberdayaan adalah penduduk miskin yang berusia produktif, yaitu berkisar antara 15 tahun hingga 55 tahun. Penduduk miskin pada kisaran ini yang sehat secara jasmani maupun rohani merupakan sumber daya manusia yang memiliki potensi besar untuk menjadi pelaku aktif dalam pembangunan. Disamping itu, penduduk berusia produktif juga merupakan individu yang berada pada fase berumah tangga, sehingga apabila tidak ditangani dengan baik, dapat menciptakan penduduk miskin baru. (Gunawan Sumodiningrat, 2009: 6 - 7)

Pemerintah menjalankan fungsi sebagai fasilitator, sedangkan masyarakat miskin ditempatkan sebagai pelaku usaha berskala mikro. Adapun perbankan dan dunia usaha diharapkan dapat menyediakan pembiayaan serta akses pemasaran. Kesenjangan komunikasi yang terjadi

diantara masyarakat miskin selaku sasaran dengan pemerintah dan perbankan serta dunia usaha dijumpai melalui tenaga pendamping yang berfungsi sebagai manajer social dan sekaligus penggerak pembangunan di tingkat local. Kondisi kemiskinan secara teoritis diakibatkan oleh adanya kegagalan atau distorsi pasar yang membawa konsekuensi ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran. Pasar yang terdistorsi mengakibatkan rendahnya tingkat tabungan masyarakat dan penerimaan pemerintah dari pajak, sehingga tidak terjadi penumpukan modal yang berakibat tidak terjadi pertumbuhan ekonomi riil. Masyarakat tidak memperoleh peluang yang memadai untuk bekerja dan berusaha, sehingga tidak memiliki pendapatan dan tabungan yang mencukupi untuk menjalani kehidupan. Terjadi pengangguran, kesenjangan dan kemiskinan yang dapat disebut sebagai perangkap atau lingkaran kemiskinan yaitu sebuah lingkaran proses pemiskinan yang semakin lama semakin kronis, sehingga secara bertahap dapat menghancurkan tatanan ekonomi suatu Negara. (Gunawan Sumodiningrat, 2009: 8)

Masalah kemiskinan di manapun adalah masalah yang sangat sulit untuk diselesaikan. Berikut ada 16 cara yang dapat dilakukan untuk mengentaskan kemiskinan tersebut yaitu:

1. Hapuskan larangan impor beras.
2. Lakukan investasi di bidang pendidikan dengan fokus pada perbaikan akses dan keterjangkauan sekolah menengah serta pelatihan

ketrampilan bagi masyarakat miskin, sambil terus meningkatkan mutu dan efisiensi sekolah dasar.

3. Lakukan investasi di bidang kesehatan dengan fokus pada perbaikan mutu layanan kesehatan dasar (oleh pemerintah dan swasta) dan akses yang lebih baik ke layanan kesehatan.
4. Suatu upaya khusus diperlukan untuk menangani angka kematian ibu yang sangat tinggi di Indonesia.
5. Perbaiki mutu air bagi masyarakat miskin dengan menggunakan strategi berbeda antara daerah pedesaan dengan perkotaan.
6. Tangani krisis sanitasi yang dihadapi Indonesia dan masyarakat miskinnya.
7. Luncurkan program berskala besar untuk melakukan investasi pembangunan jalan desa.
8. Perluas (sampai tingkat nasional) pendekatan pembangunan berbasis masyarakat (CDD) Indonesia yang sukses.
9. Pengembangan secara utuh sistem jaminan sosial komprehensif yang mampu menangani risiko dan kerentanan yang dihadapi oleh masyarakat miskin dan hampir miskin.
10. Revitalisasi pertanian melalui investasi di bidang infrastruktur dan membangun kembali riset dan penyuluhan.
11. Memperlancar sertifikasi tanah dan memanfaatkan kembali tanah gundul dan tidak subur untuk penggunaan yang produktif.
12. Membuat peraturan ketenagakerjaan yang lebih fleksibel.

13. Perluas jangkauan layanan keuangan bagi masyarakat miskin dan tingkatkan akses usaha mikro dan kecil ke pinjaman komersial.
14. Perbaiki fokus kepada kemiskinan dalam perencanaan dan penganggaran di tingkat nasional untuk penyediaan layanan.
15. Jalankan program pengembangan kapasitas untuk meningkatkan kapasitas pemerintah daerah dalam merencanakan, menganggarkan dan melaksanakan program pengentasan kemiskinan.
16. Perkuat monitoring dan kajian terhadap program kemiskinan.

B. HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN

Berikut ini dikemukakan yang relevan dengan membahas permasalahan yang sesuai dengan penelitian ini, yaitu:

1. Darwin Baruwadi (2012) dalam penelitian yang berjudul “Penyelenggara Pendidikan Kecakapan Hidup Dalam Peningkatan Kemandirian Usaha” yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian dari penyelenggaraan pendidikan kecakapan hidup dalam peningkatan kemandirian pemuda pada kelompok usaha pemuda produktif di pesisir Danau Limboto Kabupaten Gorontalo adalah terdeskripsikannya upaya memberdayakan lembaga kepemudaan untuk berpartisipasi dalam pengentasan pengangguran dan kemiskinan; berpartisipasi dalam upaya mengurangi angka pengangguran di pesisir danau Limboto, serta memberdayakan para pemuda pesisir yang ada pada rentang usia produktif untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental sesuai dengan kebutuhan/peluang pasar kerja pada dunia usaha.

2. Isti Dwi Rachmawati, Ihat Hatimah, Jajat S. Ardiwinata (FIP UPI, 2015) dalam penelitian yang berjudul “Penerapan Program Pendidikan Kecakapan Hidup Bidang Makanan Ringan Dalam Meningkatkan Kemampuan Berwirausaha Warga Belajar” yang menyimpulkan bahwa kemampuan berwirausaha dalam implementasi/penerapan hasil belajar program Pendidikan Kecakapan Hidup bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas warga belajar. Adapun kemampuan berwirausaha yang dipelajari dan harus dimiliki oleh warga belajar, diantaranya kemampuan berkarya dan semangat kemandirian berwirausaha, kemampuan memecahkan masalah dalam kegiatan berwirausaha, kemampuan berfikir kreatif dan menciptakan usaha yang inovatif, kemampuan bekerja secara produktif dan teliti, kemampuan memasarkan produk usaha dan kemampuan mendapatkan penghasilan.
3. Neng Nisa A. Firdani, Ace Suryadi, Iip Saripah (FIP Universitas Pendidikan Indonesia, 2017) dalam penelitian yang berjudul “Kemadirian Berwirausaha Pemuda Produktif Melalui Program Pendidikan Kecakapan Hidup” yang menyimpulkan bahwa pentingnya pelaksanaan program pendidikan kecakapan hidup guna memberikan seseorang bekal pengetahuan, kemampuan fungsional praktis dan perubahan sikap untuk berusaha mandiri. Tujuan penelitian yaitu memperoleh data tentang gambaran kemandirian berwirausaha warga belajar, penerapan strategi 4P dalam program pendidikan kecakapan

hidup dan hasil program pendidikan kecakapan hidup terhadap kemandirian berwirausaha warga belajar di PKBM Ash-Shoddiq.

4. Junaidin,H. Zulkarnaen Musa, & Suharyani (FIP IKIP Mataram, 2015) dalam penelitian yang berjudul “Pemberdayaan Perempuan Dalam Meningkatkan Kemandirian Usaha Melalui Pelatihan Kecantikan di Lembaga Kursus dan Pelatihan “Nursita” Kota Mataram” yang menyimpulkan bahwa langkah-langkah pemberdayaan perempuan melalui pelatihan kecantikan adalah melihat situasi dan kondisi sosial ekonomi perempuan, menyusun materi yang sesuai dengan kebutuhan warga belajar, menggunakan metode yang sesuai dengan karakter warga belajar, pemberdayaan harus mampu menumbuhkan sikap mandiri dalam diri perempuan sedangkankan faktor-faktor pendukungnya ialah adanya ruangan yang dipakai untuk pelatihan kecantikan, kelengkapan alat dan bahan yang diperlukan untuk proses pelatihan, tingginya antusias warga belajar/perempuan untuk mengikuti pelatihan kecantikan. Sedangkan faktor penghambatnya ialah jarak tempuh ke tempat pelatihan yang agak jauh, karena sebagian warga belajar bertempat tinggal di luar kelurahan Kebun Sari, masih adanya masyarakat yang mengadopsi kepercayaan lama bahwa perempuan hanya harus fokus mengurus rumah tangga.
5. Kiki Prabawati (FIP Universitas Negeri Yogyakarta, 2012) dalam penelitian yang berjudul “Peranan Tutor Dalam Pengembangan Kemandirian Usaha Warga Belajar Program Keaksaran Usaha Mandiri

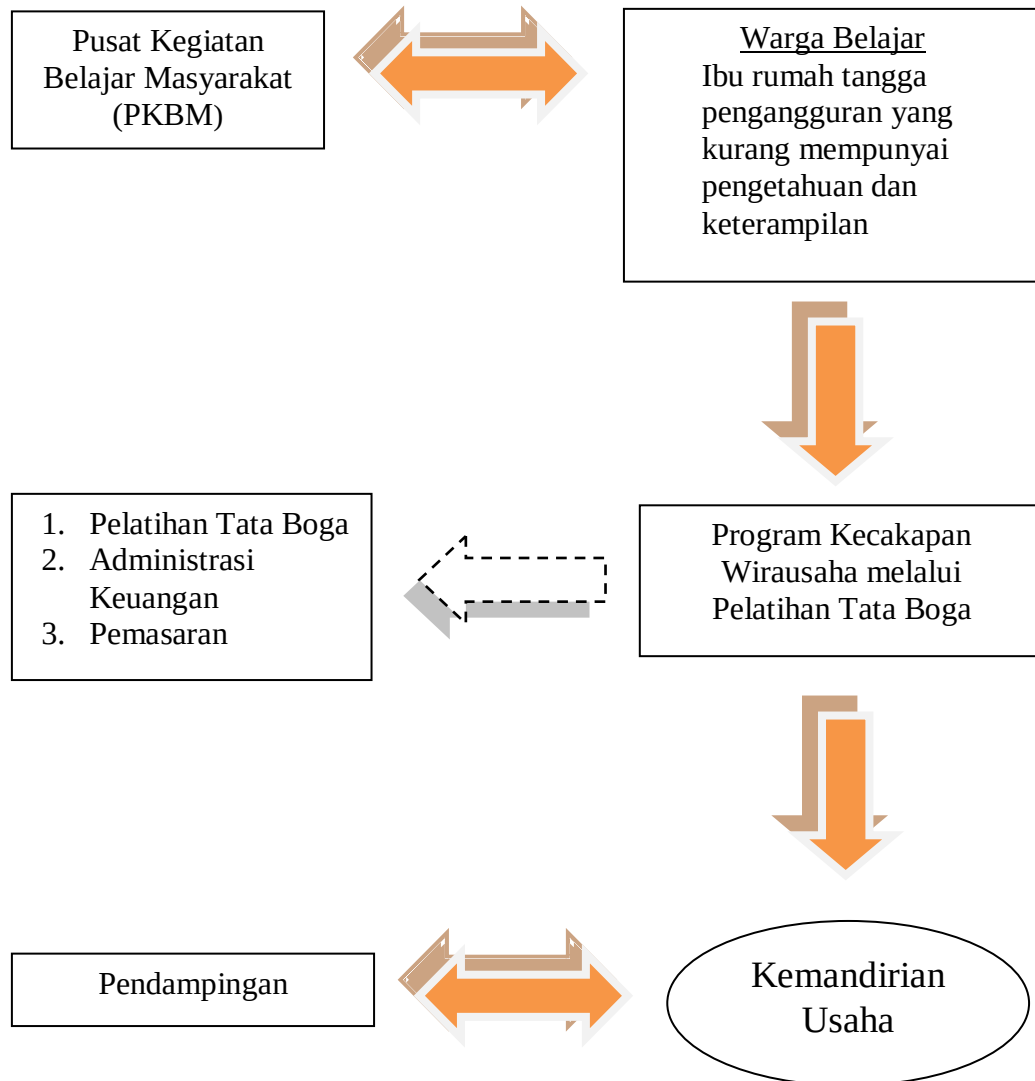
(KUM) di PKBM Ingin Wasis Temon Wetan Kulon Progo Yogyakarta yang menyimpulkan bahwa pelaksanaan dan pengembangan kemandirian usaha warga belajar KUM dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, faktor pendukung dari berjalannya program keaksaraan usaha mandiri yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang membantu tutor dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan hasil usaha warga belajar, serta tutor yang menguasai bidang keterampilan tata boga serta paham akan program KUM. Sedangkan faktor penghambatnya adalah tutor yang masih belum menguasai keterampilan usaha tentang bagaimna cara mempromosikan hasil usaha warga belajar.

C. KERANGKA BERPIKIR

PKBM atau Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat merupakan sebuah tempat atau lembaga yang dapat membantu masyarakat umum yang tidak dapat melanjutkan sekolah pada umumnya. Selain itu PKBM juga merupakan salah satu lembaga yang dapat menyalurkan bantuan-bantuan yang diberikan pada masyarakat tertentu. Contohnya dengan dilaksanakannya program bantuan pemerintah. Salah satu contoh program pemerintah yang dapat dilaksanakan di PKBM adalah dengan dilaksanakannya pelatihan-pelatihan, baik pelatihan tata boga, tata rias, menjahit dll yang dimasukan ke dalam sebuah program yang dapat disebut dengan Program Kecakapan Wirausaha atau PKW.

Program kecakapan wirausaha itu sendiri merupakan sebuah program bantuan yang diberikan oleh pemerintah yang bertujuan untuk masyarakat yang tidak mampu, pengangguran dan putus sekolah agar masyarakat tersebut dapat memiliki sebuah keterampilan yang menunjang untuk dapat berwirausaha ataupun bekerja dikemudian hari. Program PKW ini oleh pemerintah disalurkan pada pihak PKBM itu sendiri. Di dalam setiap program PKW terdapat program life skill atau kecakapan hidup yang dapat berupa pelatihan tata boga, tata rias dll. Tetapi selain dilaksanakannya life skill pihak lembaga pun atau pihak penyalur harus dapat menindak lanjuti program pelatihan tersebut dengan program atau kegiatan-kegiatan lainnya yang dapat membantu warga belajar atau peserta PKW untuk mencoba berwirausaha sesuai dengan tujuan dari PKW itu sendiri.

Seperti yang ada pada PKBM yang akan diteliti yaitu PKBM Riyadlushshorpiyyah. Pihak lembaga di PKBM Riyadlushshorpiyyah melaksanakan PKW dengan program pelatihan tata boga. Dalam menindak lanjuti program pelatihan tata boga tersebut pihak lembaga membuat program atau kegiatan kembali yaitu administrasi keuangan dan pemasaran yang dapat bermanfaat bagi warga belajar dalam mencoba berwirausaha di kemudian hari. Sedangkan yang dilakukan pihak lembaga PKBM untuk menindaklanjuti program kecakapan wirausaha itu sendiri yaitu dengan dilaksanakannya program pendampingan yang dilakukan pihak lembaga pada warga belajar yang telah mengikuti program PKW tersebut.



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

D. PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi objektif pada Program Kecakapan Wirausaha (PKW) melalui pelatihan tata boga untuk kemandirian usaha di PKBM Riyadlushshorpiyyah?
2. Bagaimana tindak lanjut Program Pelatihan Tata Boga pada Program Kecakapan Wirausaha (PKW) di PKBM Riyadlushshorpiyyah?
3. Hambatan apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program kecakapan wirausaha (PKW) di PKBM Riyadlushshorpiyyah?