

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORETIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

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

##### **2.1.1 Model Kemitraan Pentahelix**

###### **2.1.1.1 Model**

Pada hakekatnya model adalah abstraksi dari sistem sebenarnya, dalam gambaran yang lebih sederhana serta mempunyai tingkat persentase yang bersifat menyeluruh, model juga dapat diartikan sebagai sebuah visualisasi atau kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan. Menurut Iskarimah (2017) yang dikutip dalam (Komarudin) berpendapat bahwa:

“Model dapat dipahami sebagai (1) suatu tipe atau *desain* (2) suatu deskripsi atau analogi yang dipergunakan untuk membantu proses visualisasi sesuatu yang tidak dapat dengan langsung diamati (3) suatu sistem asumsi–asumsi, data-data, dan inferensi-inferensi yang dipakai untuk menggambarkan secara matematis suatu objek atau peristiwa (4) suatu *desain* yang sederhana dari suatu sistem kerja, suatu terjemahan realitas yang disederhanakan (5) suatu deskripsi dari suatu sistem yang mungkin atau imajiner, dan (6) penyajian yang diperkecil agar dapat menjelaskan dan menunjukkan sifat bentuk aslinya” (hlm.27).

Selain definisi model menurut Iskarimah (2017) yang dikutip dalam (Komarudin), model juga dapat didefinisikan sebagai bentuk representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan dari kondisi atau fenomena alam. Model berisi informasi-informasi tentang suatu fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sistem yang sebenarnya. Model dapat merupakan tiruan dari suatu benda, sistem atau kejadian yang sesungguhnya yang hanya berisi informasi-informasi yang dianggap penting untuk ditelaah. Definisi model juga di kemukaan oleh Daniel

Adang, et.all (2019, hlm. 12) dalam Marzuki (1992, hlm. 63) yaitu sebagai suatu pola atau aturan tentang sesuatu yang akan dihasilkan.

Dari definisi-definisi diatas dapat diartikan bahwa model adalah kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan suatu kegiatan. Dalam hal ini model mengarah pada kegiatan pelatihan. Suatu model pelatihan dianggap efektif manakala sesuai dengan kebutuhan warga belajar dan permasalahan-permasalahan yang terjadi di tengah-tengahnya. Untuk itu model yang efektif dan efisien harus dilakukan dengan persyaratan khusus. Persyaratan tersebut diantaranya adalah menyesuaikan dengan kebutuhan warga belajar *Training Need Assesment* (TNA), *Subject Matter Analysis* (SMA) dan *Approaches to Training and Development* (ATD).

#### **2.1.1.2 Kemitraan**

Selanjutnya ialah kemitraan, kemitraan mengandung pengertian suatu kesepakatan hubungan kerjasama antara dua atau beberapa pihak untuk mencapai tujuan bersama. Kemitraan dapat dimaknai sebagai suatu bentuk persekutuan antara dua pihak atau lebih yang membentuk satu ikatan kerjasama di suatu bidang usaha tertentu atau tujuan tertentu sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Kemitraan dapat berjalan dengan baik jika masing-masing pihak yang bekerjasama saling menghormati prinsip-prinsip kemitraan dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan (*win-win*). Apabila salah satu pihak merasa dirugikan, maka tujuan kemitraan tidak terpenuhi lagi. Kemitraan dapat berjalan dengan baik jika dilakukan berlandaskan pada prinsip-prinsip dalam kemitraan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 kemitraan adalah kerjasama usaha antara usaha kecil dan usaha menengah atau usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan oleh usaha menengah atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan.

Menurut Tugimin dalam Hilmiyansyah (2019) kerjasama adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa pihak secara bersama-sama dengan

penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang lebih baik dari pada dikerjakan secara individu. Tidak hanya itu, Menurut Muhammad Jafar Hafshah dalam (Rohmah, 2021, hlm. 17), kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan. Lebih lanjut Lan Lion dalam (Nurmianto & Nasution, 2004) juga mengatakan bahwa kemitraan adalah suatu sikap menjalankan bisnis yang diberi ciri dengan hubungan jangka panjang, suatu kerjasama bertingkat tinggi, dengan demikian kemitraan dapat diartikan sebagai suatu bentuk afiliasi dari dua atau lebih bentuk kegiatan dengan tujuan bersama, yaitu saling membantu dalam mencapai tujuan bersama.

Secara umumnya kemitraan memiliki beberapa model, model kemitraan tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan sebuah kemitraan dalam bidang kemitraan yang lebih khusus adapun macam model kemitraan secara umumnya menurut Serly Wulandari (2018) tersebut yaitu:

1. *Subordinate Union Of Partnership*

Kemitraan antara dua pihak atau lebih yg memiliki status, kemampuan atau kekuatan yang tidak seimbang satu sama lain. Hubungan yang terjadi adalah “Atas-Bawah, atau Kuat-Lemah”.

2. *Linear Union Of Partnership*

Pihak-pihak yang bekerja sama memiliki persamaan secara relatif baik tujuan, misi, volume usaha, status atau legalitas.

3. *Linear Collaborative Of Partnership*

Kemitraan dengan tidak membedakan volume usaha, status, legalitas, atau kekuatan para pihak. Tekanan utama adalah kesamaan visi dan misi. Hubungan terjadi pada garis lurus dan tidak saling tersubordinasi.

Selain model kemitraan secara umum tersebut terdapat pula model kemitraan yang dilakukan atau digunakan secara khusus dengan tujuan ialah untuk mengaktifkan dan mengefesiensikan pekerjaan, untuk memperoleh

hasil yang lebih optimal dan bahkan untuk meningkatkan suatu mutu pada pelatihan keterampilan.

Bukan hanya model dalam sebuah kemitraan juga terdapat sebuah pola yang harus dipahami dan di perhatikan, adapun pola dalam melakukan kemitraan didasarkan pada konsep kemitraan dan keuntungan serta keunggulan kemitraan yang dapat disesuaikan dengan kemitraan yang dilakukan. Menurut (BP-PAUD dan DIKMAS, 2018, hlm. 7) ada beberapa strategi dan pola kemitraan yang saling menguntungkan dan saling memperkuat. Kedua unsur itu dibangun atas dasar kepercayaan yang berlandaskan keadilan, kejujuran, dan kebijakan hal tersebut dibangun melalui berbagai pola seperti:

1) Pola Asuh

Pola ini dibangun atas dasar misi pengasuhan dari yang besar kepada yang kecil, dari yang kuat kepada yang lemah, namun pada posisi kebutuhan yang sama, tetapi tetap pada landasan saling menguntungkan, saling memerlukan dan memperkuat.

2) Pola Inti Plasma

Pola hubungan kemitraan antara kelompok mitra dengan lembaga mitra dimana kelompok mitra bertindak sebagai plasma inti. Lembaga mitra membina kelompok mitra dalam:

- a. Penyediaan sumber daya manusia, dana, teknologi, lahan.
- b. Pemberian bahan ajar, dan lain-lain.
- c. Pemberian bimbingan teknis dalam hal pembelajaran ataupun penyelenggaraan program.
- d. Penguasaan dan peningkatan teknologi.
- e. Bantuan lain, seperti efisiensi dan produktivitas.

3) Pola Futuristik

Pola hubungan yang sama, tidak ada subordinasi, tetapi dengan pembagian kerja yang berbeda dalam rangka membangun misi tujuan atau sasaran yang sama.

4) Pola Kemitraan Sesuai Kebutuhan.

Kemitraan ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan lembaga mitra, tetapi kelompok mitra bisa berubah sesuai kesepakatan.

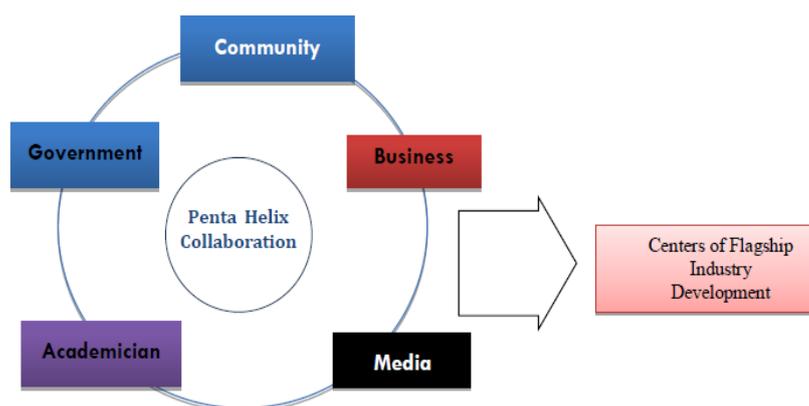
Berkaitan dengan hal tersebut dan menyesuaikan pada pola dalam sebuah kemitraan maka pola yang digunakan dalam penelitian ini mengarah pada pola kemitraan yang sesuai dengan kebutuhan dan dengan menggunakan salah satu model kemitraan khusus yang dapat digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pada pelatihan keterampilan yaitu model kemitraan pentahelix.

### **2.1.1.3 Model Kemitraan Pentahelix**

Berdasarkan penjelasan terkait model dan kemitraan, maka yang dimaksud dengan model kemitraan pentahelix ialah merupakan sebuah model dengan 5 pihak yang saling bersinergi dan berkolaborasi. Menurut (Prabowo, 2018, hlm. 50), mengatakan bahwa perkembangan suatu negara, pemerintah bukan aktor tunggal dalam melakukan kerja dari pembangunan suatu peradaban terlebih dikarenakan cakupan yang belum dapat dilakukan pemerintah secara *one man show* dalam suatu kebijakan atau pelaksanaan program. Peranan dari banyak *stakeholder* merupakan cara paling efektif dan efisien dalam pembagian tugas untuk melakukan suatu tindakan. Selain itu, pelibatan peran *stakeholder* dapat mengefisienkan waktu, tenaga, dan uang serta pemberdayaan *stakeholder* lain untuk menjadi subjek pembangunan. Pada perkembangannya peran aktor dapat bermacam-macam konsep.

Konsep pentahelix model didasarkan pada lima jenis pemangku kepentingan yaitu *academic, business, community, goverment, media* modelnya sangat berguna untuk area masalah yang membutuhkan peran pihak-pihak dalam

upaya menciptakan hasil lebih (Lindmark, Sturesson & Roos, 2009, hlm. 24) dalam (Prabowo, 2018, hlm. 54). Berikut gambar model kemitraan pentahelix model:



**Gambar 2.1 Pentahelix Model Concept**

Sumber: Konsep *Pentahelix model* di pusat pembangunan dari Industri Flagship dalam (Prabowo, 2018)

Perspektif ini berasal dari perspektif yang diterbitkan pada pertengahan tahun 1990 dengan nama yang sebelumnya yaitu triplehelix merupakan konsep elaborasi dengan melibatkan hubungan tiga pemangku kepentingan yaitu universitas, industri, dan pemerintah. Komunikasi dan negosiasi antar mitra kelembagaan yang tumpang tindih mengakibatkan penataan ulang peraturan yang mendasari hubungan tersebut (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000) dalam (Prabowo, 2018). Semakin lama kebutuhan untuk mengembangkan di bidang bisnis semakin kompleks dan semakin kompetitif. Maka kemudian lahirlah penerapan model quadruplehelix dalam mengembangkan dengan menambahkan komunitas sebagai pemangku kepentingan lain yang bergabung dalam konsep ini.

Berkaitan dengan hal tersebut maka model kemitraan pentahelix merupakan model penyempurna dari model-model sebelumnya. Model kemitraan pentahelix dapat diartikan sebagai model dengan kerangka konseptual tentang serangkaian bentuk kegiatan yang melibatkan 5 unsur *stakeholder* pada kegiatan

pelatihan yang membentuk satu ikatan kerjasama yang saling bersinergi dan berkolaborasi, model pentahelix merupakan inovasi dalam bentuk kolaborasi pihak yang memiliki peran dan fungsi masing-masing.

Pada hakekatnya model kemitraan pentahelix dapat diartikan juga sebagai sebuah visualisasi atau kerangka struktur yang dijadikan pedoman dalam melakukan kemitraan. Model kemitraan pentahelix juga dapat didefinisikan sebagai bentuk representasi dari suatu ide inovasi dalam bentuk kerjasama dari suatu kondisi. Model kemitraan pentahelix berisi kegiatan kerjasama yang didalamnya terdapat *step-step* dan peran pihak mitra yang terlibat yang dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh hasil lebih baik dari sebelumnya serta dapat menyelesaikan masalah sehingga menjadi fokus dan dapat di selesaikan dengan menggunakan model kemitraan pentahelix tersebut.

Model kemitraan pentahelix ini merupakan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah dan memberikan manfaat yang lebih sebagaimana model yang efektif dan efisien harus dilakukan dengan persyaratan khusus, dalam model pentahelix terdapat kemitraan didalamnya, adapun kemitraan bisa diartikan sebagai suatu kesepakatan hubungan kerjasama antara dua atau beberapa pihak untuk mencapai tujuan bersama. Kemitraan dalam model pentahelix ini dimaknai sebagai suatu bentuk kerjasama antara pengelola LKP-LPK dengan kelima pihak yang membentuk satu ikatan kerjasama di bidang pelatihan dengan tujuan dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

Model kemitraan pentahelix ini dapat berjalan dengan baik jika masing-masing pihak yang bekerjasama saling menghormati prinsip-prinsip kemitraan dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan (*win-win*). Apabila salah satu pihak merasa dirugikan, maka tujuan kemitraan tidak terpenuhi lagi. Model kemitraan pentahelix ini dapat berjalan dengan baik jika dilakukan berlandaskan pada prinsip-prinsip dalam kemitraan. Model kemitraan pentahelix sebagai usaha yang dilakukan oleh beberapa pihak secara bersama-sama dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang lebih baik dari pada dikerjakan

secara individu. Model kemitraan pentahelix sebagai suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh pihak-pihak dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.

Dalam model kemitraan ini terdapat suatu hubungan yang mengarah pada kerjasama, seperti menurut Sujana (2012, hlm. 78) dalam (Buchori et al, 2020) hubungan kemitraan merupakan bentuk kerjasama dua orang atau lebih atau lembaga untuk berbagi biaya, resiko, dan manfaat. Dalam kemitraan pentahelix dari hubungan kemitraan yang dipegang dan diusahakan sebagai berikut:

#### **A. Hubungan Kemitraan**

- a) Mempunyai tujuan yang sama (*common goal*)

Tujuan dari adanya kemitraan, yaitu dapat hidup dan berkembang untuk itu, harus terus-menerus menghasilkan hal yang bermutu.

- b) Saling menguntungkan (*mutual benefit*)

Menghasilkan sesuatu yang saling menguntungkan belah pihak, saling menguntungkan adalah motivasi yang sangat kuat. Oleh karena itu, tidak ada satu pihak pun yang boleh merasa berada di atas pihak lain.

- c) Merasa diperlakukan sejajar (*mutual trust*)

Motivasi utama dalam membangun kemitraan adalah saling percaya untuk membangun kemitraan yang berjangka panjang. Saling percaya juga tidak hanya pada kejujuran dan itikad baik masing-masing, tetapi juga pada kapasitas dan kapabilitas masing-masing untuk memenuhi perjanjian dan kesepakatan bersama.

- d) Bersifat terbuka (*transparent*)

Bersifat terbuka namun tetap ada batasan-batasan tertentu.

- e) Mempunyai hubungan jangka panjang (*long term relationship*)

Kedua belah pihak merasa saling percaya saling menguntungkan dan mempunyai kepentingan yang sama, cenderung akan bekerjasama

dalam waktu yang panjang. Hubungan jangka panjang juga memungkinkan untuk meningkatkan mutu pelatihan.

- f) Terus-menerus melakukan perbaikan dalam mutu (*continuous improvement in quality*)

Salah satu prinsip yang penting dalam kemitraan adalah bahwa kedua belah pihak harus senantiasa terus-menerus meningkatkan mutu.

Dalam model kemitraan pentahelix bukan hanya memiliki hubungan saja kemitraan juga didasarkan pada unsur-unsur, prinsip serta tujuan agar dalam sebuah kemitraan dapat berjalan dengan penuh rasa kesadaran, tanggung jawab, paham akan tugas dan peran serta memiliki arah yang jelas (*goals*). Menurut Rohmah (2021) unsur, prinsip, tujuan kemitraan yaitu:

#### **B. Unsur-Unsur Kemitraan**

Unsur-unsur kemitraan yaitu:

- a) Unsur kerjasama.
- b) Unsur kewajiban.
- c) Unsur memerlukan, memperkuat, dan menguntungkan.

#### **C. Prinsip Kemitraan**

Prinsip-prinsip kemitraan yaitu:

- a) Kesamaan Tanggung Jawab

Mendorong peran aktif dan sukarela dari semua pihak untuk terlibat mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kemitraan.

- b) Saling Menghargai

Kemitraan yang dibangun dengan prinsip saling menghargai akan terwujud apabila para pihak saling mengakui kelebihan dan kekurangan masing-masing.

- c) Semangat Kebersamaan

Kemitraan dibangun atas dasar semangat gotong royong dan kebersamaan. Prinsip ini akan terjadi apabila semua pihak merasakan ada kebutuhan dan kepentingan yang sama terkait dengan warga belajar.

Prinsip ini akan menumbuhkan keinginan dari semua pihak untuk berkolaborasi dan bersinergi untuk menciptakan ekosistem pendidikan pelatihan yang dapat memberi pengalaman belajar yang kaya kepada warga belajar.

d) Saling Menguntungkan

Kemitraan dibangun untuk mendapatkan hasil yang dapat dimanfaatkan oleh para pihak dan dapat dirasakan oleh para pemangku kepentingan.

e) Saling Melengkapi dan Memperkuat

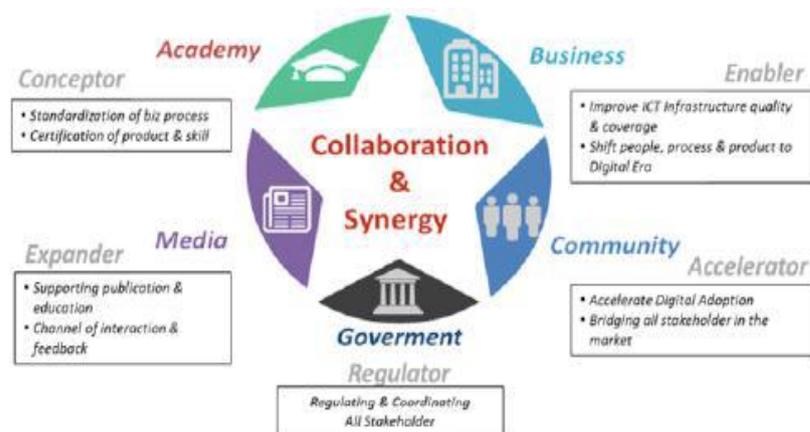
Kemitraan dibangun untuk memperluas akses dan jangkauan layanan pendidikan pelatihan kepada setiap lapisan masyarakat. Hal ini dapat terjadi apabila para pihak saling menyadari kelebihan dan keterbatasan masing-masing, seperti pembiayaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, sistem dan metode, serta kebijakan.

#### **D. Tujuan Kemitraan**

Tujuan kemitraan yaitu:

- a) Membangun jaringan kerja dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan pelatihan.
- b) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam mendukung pelaksanaan program kursus dan pelatihan.
- c) Berbagi sumber daya, baik sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan pembiayaan dalam pelaksanaan program kursus dan pelatihan.
- d) Berbagi manfaat dari hasil kemitraan yang dijalin dalam pelaksanaan program kursus dan pelatihan.

Dalam model kemitraan pentahelix fungsi dan peran masing-masing *stakeholder* dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Sinergy Pentahelix ABCGM**

Sumber: Buku Implementasi Program kampung UKM Digital dalam  
(Prabowo, 2018)

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan peran *stakeholder* yaitu:

1. *Academy as Conceptor*

Peran *academy* melalui kontribusinya akan dihasilkan transfer pengetahuan maupun keterampilan yang diharapkan dapat memberikan manfaat langsung dalam terapanannya di masyarakat dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan itu sendiri tidak hanya mencetak warga belajar yang paham akan keterampilan tapi juga mampu untuk mengimplementasikan keterampilan yang dimiliki sehingga berdampak pada kemampuan berusaha dan memiliki pekerjaan.

2. *Business as Enabler*

Peran *Business* dalam konteks ini diwakili mitra kerja perusahaan yang biasa memberikan sponsor dalam kegiatan pelatihan baik berupa dana, maupun jasa. Dengan peran tersebut akan adanya penyediaan material yang akan mendukung pelaksanaan ketercapaian pada pelatihan.

### 3. *Community as Accelerator*

Dengan adanya peran komunitas sebagai pemberi keterampilan dan pelatihan kepada warga belajar yang dilakukan oleh *chef* sebagai instruktur dapat membantu kelancaran dalam kegiatan pelatihan keterampilan.

### 4. *Government as Regulator*

Pemerintah diharapkan menjadi katalisator pertumbuhan kerakyatan dengan memberikan ruang pertumbuhan dan ruang usaha yang lebih luas, implementasi atau penerapan kebijakan-kebijakan yang diberikan mampu mendukung kemudahan, kelancaran dan kesuksesan kegiatan pelatihan di LKP-LPK. Selain itu dengan adanya peran pemerintah maka dapat pula memberikan sumbangsih baik berupa material maupun moril.

### 5. *Media as Expander*

Media diharapkan mampu mendorong semakin luasnya informasi kegiatan pelatihan sehingga nantinya akan semakin banyak diminati.

Model kemitraan pentahelix sebagai model yang di terapkan pada LKP-LPK dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang lebih baik yaitu peningkatan mutu pelatihan keterampilan, membantu warga belajar dari pengangguran dan menghasilkan *output* dan *outcome* dari bentuk kemitraan yang dihasilkan.

## **E. Manajemen Kemitraan**

Menurut Ahmad Hamdan, et.all (2019, hlm. 65) dalam Terry (2010, hlm. 9) fungsi manajemen dapat dibagi menjadi yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan) dan *evaluating* (evaluasi), untuk mengetahui model kemitraan pentehlix dalam peningkatan mutu pelatihan keterampilan, maka peneliti mengutip fungsi *management* tersebut yaitu:

### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kumpulan keputusan-keputusan awal yang akan dilaksanakan, *planning* merupakan suatu proses untuk menentukan rencana

yang akan dilakukan oleh *planner* yang dilakukan sebuah perencanaan agar di terapkan pada kegiatan. Menurut Sarinah (2017, hlm.27) perencanaan ialah rangkaian persiapan tindakan untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2004, hlm. 95) *Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulations of proposed activation believed necessary to achieve desired result.* Menurut Spradley (2007, hlm. 61) mengatakan bahwa apabila perencanaan dibicarakan maka kegiatan ini tidak akan terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat diartikan bahwa perencanaan (*planning*) adalah suatu kegiatan berupa tindakan untuk menentukan proses-proses ataupun prosedur yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Amirullah dan Hanafi (2002, hlm. 56-57) proses penyusunan rencana ialah:

- a. Memahami keadaan.
- b. Merumuskan tujuan.
- c. Mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat tercapainya tujuan.
- d. Menyusun rencana kegiatan untuk mencapai tujuan.

Jenis-jenis rencana menurut Hasibuan (2004, hlm. 99) adalah:

- a. *Objective*, b. *Policy*, c. *Procedure*, d. *Method*, e. *Program*, f. *Budget*.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Siagian (2011, hlm. 114) memberikan batasan-batasan pengorganisasian sebagai suatu kesatuan yang tersusun dari kumpulan individu, instrumen, tugas wewenang dan tanggungjawab alat dan tenaga ahli sedemikian rupa sehingga menjadikan suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Amirullah dan Hanafi (2002, hlm. 97-98) menyatakan bahwa

badan, wadah, dan tempat dari perkumpulan orang-orang yang bekerja sama mencapai tujuan disebut dengan organisasi.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian merupakan hal yang meliputi perencanaan dalam suatu program, pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM), kemudian aset-aset, bahan, biaya, yang dapat digunakan untuk melaksanakan untuk mencapai tujuan dari kegiatan yang telah di rancang.

### 3. Pelaksanan (*Actuating*)

George R. Terry dalam Hasibuan (2004, hlm. 183) mendefinisikan pengertian pelaksanaan atau pergerakan adalah untuk membuat semua anggota agar mau bekerjasama dan bekerja secara ikhlas serta bersemangat untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian. Menurut Sudjana (2004, hlm. 207) fungsi pelaksanaan adalah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksanaan yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Menurut Siagian dalam Sutomo (2011, hlm. 14) mengemukakan pelaksanaan (*actuating*) sebagai upaya, teknik, cara, metode, dan strategi, secara umum untuk mendorong individu, organisasi, sebaik mungkin dalam rangka mewujudkan tujuan.

Dengan demikian pelaksanaan dapat diartikan sebagai suatu upaya atau hal bentuk tindak lanjut setelah perencanaan, pengorganisasian disusun dan selanjutnya adalah pelaksanaan.

### 4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan menurut Sari (2020, hlm 25) dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Selain itu pengawasan juga dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, melalui pelaksanaan bila mana perlu

perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai rencana, yaitu selaras dengan standar (ukuran).

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

- a. Menentukan standar atau dasar bagi pengawasan.
  - b. Ukuran pelaksanaan.
  - c. Bandingkan pelaksanaan dengan standar dan temukan jika ada perbedaan.
  - d. Perbaiki penyimpangan dengan cara-cara yang tepat.
5. Evaluasi (*Evaluating*)

Djudju Sudjana (2004, hlm. 21) memberikan pengertian bahwa evaluasi adalah suatu gerakan, yang dilakukan untuk mengetahui berhasil dan tidaknya suatu kegiatan. berdasarkan definisi tersebut evaluasi dapat juga diartikan sebagai tindakan untuk mengetahui kegiatan yang telah dilakukan berjalan dengan sesuai atau tidak mencapai tujuan atau tidak dan kegiatan sebagai upaya preventif untuk menyiapkan solusi untuk kegiatan selanjutnya.

Tujuan evaluasi menurut Djudju Sudjana (2004, hlm. 21) ialah terdiri dari tujuan umum dan khusus. Tujuan umum evaluasi adalah untuk menyediakan atau menampilkan informasi sebagai masukan untuk membuat pilihan keputusan mengenai tindakan. Tujuan khususnya ialah diantaranya sebagai berikut:

- a. Memberikan masukan untuk perencanaan tindakan.
- b. Memberikan masukan untuk kelanjutan, perluasan, dan penghentian tindakan.
- c. Memberikan masukan untuk modifikasi tindakan.
- d. Memberikan informasi tentang faktor pendukung dan penghambat.
- e. Memberikan masukan untuk motivasi dan pembinaan pengelola dalam pelaksanaan.

- f. Memberikan masukan untuk memahami landasan keilmuan evaluasi tindakan.

### 2.1.2 Peningkatan Mutu

Menurut Nur Azman dalam (Tuala, 2018), mutu atau kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu atau kadar. Juga bisa berarti derajat atau taraf kepandaian, kecakapan, dan sebagainya. Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam pengertiannya, mutu mengandung makna derajat (tingkat keunggulan suatu produk hasil kerja atau upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* atau *intangible*. Mutu yang *tangible* artinya dapat diamati dan dilihat dalam bentuk kualitas suatu benda atau dalam bentuk kegiatan dan perilaku. Sedangkan mutu yang *intangible* adalah suatu kualitas yang tidak dapat secara langsung dilihat atau diamati, tetapi dapat dirasakan dan dialami, misalnya suasana disiplin, keakraban, kebersihan dan sebagainya. Dalam Bahasa Inggris, mutu diistilahkan dengan “*quality*”. Sesuatu dikatakan bermutu, pasti ketika sesuatu itu bernilai baik atau mengandung makna yang baik. Sebaliknya sesuatu itu dikatakan tidak bermutu, bila sesuatu itu mempunyai nilai yang kurang baik, atau mengandung makna yang kurang baik. Prinsip mutu adalah sejumlah asumsi yang dinilai dan diyakini memiliki kekuatan untuk mewujudkan mutu. Akan hal ini, berbagai ahli dan organisasi mencoba merumuskan prinsip-prinsip yang paling tepat untuk dapat mewujudkan mutu dalam organisasi. Ada delapan prinsip mutu berdasarkan versi ISO dalam (Tuala, 2018) yaitu:

- a) Fokus pada pelanggan (*Customer Focus*)

Organisasi bergantung pada pelanggan mereka, karena itu manajemen organisasi harus memahami kebutuhan pelanggan sekarang dan yang

akan datang. Organisasi harus memenuhi kebutuhan pelanggan dan giat berusaha melebihi ekspektasi pelanggan dengan mutu.

b) Kepemimpinan (*Leadership*)

Pemimpin harus menetapkan kesatuan tujuan dan arah harus menciptakan dan memelihara lingkungan internal agar orang-orang dapat menjadi terlibat secara penuh dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

c) Keterlibatan orang (*Involvement of people*)

Orang atau karyawan pada semua tingkatan merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi.

d) Pendekatan proses (*Process Orientation*)

Suatu hasil yang diinginkan akan tercapai secara efisien, apabila prinsip-prinsip manajemen mutu, aktivitas dan sumber-sumber daya yang berkaitan dikelola sebagai suatu proses. Suatu proses dapat didefinisikan sebagai integrasi sekuensial dari orang, material, metode, mesin dan peralatan, dalam suatu lingkungan guna menghasilkan nilai tambah *output* bagi pelanggan.

e) Pendekatan sistem terhadap manajemen (*System Approach to Management*) Pengidentifikasian, pemahaman dan pengelolaan, dari proses-proses yang saling berkaitan sebagai suatu sistem, akan memberikan kontribusi pada efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

f) Peningkatan terus menerus (*Continual Improvement*)

Peningkatan terus menerus dari kinerja organisasi secara keseluruhan harus menjadi tujuan tetap dari organisasi. Peningkatan terus menerus didefinisikan sebagai suatu proses sebagai suatu proses yang berfokus pada upaya terus menerus meningkatkan efektifitas dan atau efisiensi

organisasi untuk memenuhi kebijakan dan tujuan dari organisasi itu. Peningkatan terus menerus membutuhkan langkah-langkah konsolidasi progresif, menanggapi perkembangan kebutuhan dan ekspektasi pelanggan, dan akan menjamin suatu evolusi dinamik dari sistem manajemen mutu.

- g) Pendekatan faktual dalam pembuatan keputusan (*Factual Approach to Decision Making*)

Keputusan yang efektif adalah keputusan yang berdasarkan pada analisis data dan informasi untuk menghilangkan akar penyebab masalah, sehingga masalah-masalah kualitas dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

- h) Hubungan pemasok yang saling menguntungkan (*Mutually Beneficial Supplier Relationship*)

Suatu organisasi dan pemasok adalah saling tergantung, dan suatu hubungan yang saling menguntungkan akan meningkatkan kemampuan bersama dalam menciptakan nilai tambah.

Komponen mutu merupakan bagian-bagian yang harus ada dalam upaya untuk mewujudkan mutu. Bagian-bagian ini merupakan pendukung dan menjadi prasyarat dimilikinya mutu, beberapa komponen mutu yang dimaksud adalah: a. Kepemimpinan yang berorientasi pada mutu. b. Pendidikan dan pelatihan (diklat) c. Struktur pendukung d. Komunikasi e. Ganjaran dan pengakuan f. Pengukuran Keenam komponen mutu tersebut menjadi sangat penting dan saling mendukung satu sama lain.

Berdasarkan pada salah satu komponen penting dalam peningkatan mutu tersebut yaitu melalui diklat (pelatihan) maka dalam hal ini berkaitan pula dengan peran yang akan dilakukan sebagai upaya dalam peningkatan mutu tersebut adapun peran yang dilakukan sebagai upaya dalam peningkatan mutu dalam penelitian ini ialah:

1. Peran LKP-LPK Gemilang (Pengelola)

Pengelola dapat diartikan sebagai orang yang mengelola suatu kegiatan atau suatu lembaga dalam penelitian ini pengelola yang dimaksud yaitu pengelola pada LKP-LPK Gemilang salah satunya ialah Bapak Ilham Gemilang.

2. Peran Perguruan Tinggi (*Academic*)

Kontribusi terhadap proses kemitraan baik dalam transfer pengetahuan, keterampilan, pengalaman maupun bantuan. Berkaitan dengan hal tersebut maka perguruan tinggi yang terlibat ialah pihak prodi Pendidikan Masyarakat FKIP UNSIL.

3. Peran Mitra Kerja Perusahaan Sponsor (*Business*)

Mitra kerja adalah dua orang atau lebih yang bekerja sama dan berbagi keuntungan dari bisnis atau suatu profesi, mitra kerja juga dapat diartikan sebagai mitra dalam bisnis yang berperan aktif dalam mengelola dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan manfaat bersama. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pengelola LKP-LPK Gemilang bahwa mitra kerja berasal dari perusahaan atau bisnis yang saat kegiatan biasa memberikan sponsor baik berupa produk maupun barang, jasa, dan bantuan dalam hal ini mitra kerja yang akan terlibat dalam kemitraan ialah dari D&D *Cookies*. Dengan peran dari mitra bisnis akan memberikan kelancaran dengan adanya *items* masuk baik berupa barang uang maupun lainnya.

4. Peran Komunitas (*Community*)

Komunitas merupakan suatu kelompok sosial yang nyata dan terdiri dari individu-individu dengan berbagai peran dan berbagai latar belakang yang mempunyai satu tujuan tertentu. Komunitas juga memiliki arti sebagai kelompok dari berbagai organisme yang melakukan kegiatan sosial karena memiliki ketertarikan dan habitat yang sama. Dalam hal ini komunitas yang terlibat dan memiliki peran ialah *Indonesian Chef Association (ICA)*.

Komunitas ICA dalam pelaksanaan dapat memberikan kontribusi dari pendidikan pelatihan yang diberikan saat kegiatan pelatihan berlangsung.

#### 5. Peran Dinas (*Government*)

Pemerintah dapat di definisikan sebagai organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di dalam keadaan tertentu. Dalam penelitian ini *government* yang terlibat adalah Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Tasikmalaya dan Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya (DISDIK). Dengan adanya kemitraan dari pihak dinas maka akan memberikan kemudahan baik dalam bentuk bantuan finansial maupun material dan khususnya nya adalah hukum atau (legalitas).

#### 6. Peran Media (*Media*)

Menurut Arsyad (Retno Fitriyani, 2013) kata *media* berasal dari bahasa Latin *medius* yang secara harfiah berarti “tengah”, “perantara” atau “pengantar”. Selanjutnya media adalah perantara atau pengantar pesan dari pengirim ke penerima pesan, selanjutnya menurut (Depi Rahmayanti, 2014, hlm. 7). *Association of Education and Communication Technology* (AECT) membatasi media sebagai segala bentuk dan saluran yang digunakan orang untuk menyalurkan pesan atau informasi (Wirda Ningsih, 2016). Dalam penelitian ini media yang akan berperan ialah RADAR Tasik. Dengan media maka proses pelaksanaan pelatihan lebih ter *expose*, terpublikasikan dan membuat pelatihan bisa lebih banyak diminati oleh setiap orang.

### 2.1.3 Pelatihan Keterampilan

Darusman Yus (2019, hlm. 63) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dibutuhkan oleh banyak orang dalam dunia kerja, organisasi, lembaga atau bahkan instansi. Hal ini diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat penting perannya bagi individu untuk lebih meningkatkan dan menguasai

keterampilan agar dapat bertahan dan mengembangkan potensi dirinya. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan sering dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja para tenaga kerja untuk menyesuaikan dengan kondisi dan perkembangan kebutuhan masyarakat.

Karwati Lilis (2017, hlm. 46) dalam Atmodiwirio (2002, hlm. 35) mendefinisikan pelatihan sebagai pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat. Mustofa Kamil (2010, hlm. 3) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu ungkapan yang berasal dari bahasa Inggris dengan kata "*training*". Secara harfiah arti kata "*training*" adalah "*train*" yang berarti (1) memberikan pengajaran dengan lebih banyak praktik ketimbang teori (*given teaching and practices*), (2) menjadi tumbuh dan berkembang sesuai dengan arah pelatihan (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), (4) praktik (*practice*).

Sedarmayanti (2013, hlm. 198) dalam Herwina Wiwin (2021, hlm. 1) Pelatihan merupakan upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif yang disebabkan oleh dampak negatif minimnya pembelajaran, pengalaman, dan juga keyakinan dari anggota tersebut.

Yuliani Lulu (2017, hlm. 65) Pelatihan adalah keseluruhan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan mempertimbangkan berbagai masukan proses, keluaran, dan dampak. Kegiatan tersebut dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Hardjana, 2001 hlm. 12) dalam (Almareza, 2016) *Training* atau pelatihan keterampilan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja. *Training* berlangsung dalam jangka waktu pendek antara dua sampai tiga hari hingga dua sampai tiga bulan. *Training* dilakukan secara sistematis, menurut prosedur yang terbukti berhasil, dengan metode yang sudah baku dan sesuai. Menurut Simamora, sebagaimana yang dikutip oleh Kamil (2012, hlm. 4) dalam (Almareza, 2016) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang

dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Sementara dalam Instruktur Presiden No.15 tahun 1974 dalam (Almareza, 2016) pengertian pelatihan dirumuskan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Dalam penelitian ini pelatihan keterampilan yang dimaksud adalah bagian dari proses pendidikan yang diselenggarakan secara terencana berupa serangkaian kegiatan sistematis, terarah pada suatu tujuan dan dilaksanakan dalam waktu relatif singkat untuk meningkatkan pengetahuan, sikap serta keterampilan. Pelatihan lebih banyak menekankan pada aspek praktek daripada teori dan penyelenggaraannya terkait pada kebutuhan dunia kerja maupun lingkungan masyarakat yang lebih luas. Adapun pelatihan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pelatihan yang dilakukan di LKP-LPK Gemilang Kota Tasikmalaya.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan LKP-LPK Gemilang yaitu sesuai dengan undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 ayat (4) dan (5) LKP sebagai salah ssatuan pendidikan nonformal yang diselenggaraan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, sikap untuk mengembangkan diri, profesi, bekerja, usaha, mandiri, atau melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi dan Penjelasan pasal (5) bahwa kursus dan pelatihan sebagai bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengebangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan. Standar kompetensi, pengembangan sikap, wiarusaha serta pengembangan kepribadian

profesional kursus dan pelatihan dikembangkan melalui sertifikasi dan akreditasi yang bertaraf nasional dan internasional, dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Gemilang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal (1) LPK ialah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan di lakukan di LPK Gemilang adapun prinsip dasar dalam pelatihan kerja sesuai dengan pasal (3) ialah: a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM, b. berbasis pada kompetensi kerja, c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat, d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat, dan e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif dan dengan program LPK sesuai dengan pasal (4) yaitu berdasarkan SKKNI, disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang, program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang mengacu pada jenjang KKNi, program pelatihan kerja yang tidak berjenjang disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan nonformal atau Pendidikan Luar Sekolah adapun bagian dari pendidikan tersebut ialah LKP-LPK. Berdasarkan hal tersebut Menurut Kamil (2009, hlm. 59) dalam Yapandi (2015, hlm. 63) yang dikutip oleh (Budisaputri, 2021) unsur-unsur program pendidikan luar sekolah mengacu pada 10 patokan dikmas yaitu:

1. Warga belajar

Warga belajar adalah anggota masyarakat yang ikut dalam suatu kegiatan pembelajaran.

2. Sumber belajar

Sumber belajar adalah warga belajar yang memiliki kelebihan baik dalam bidang pengetahuan, keterampilan, cara pandang serta mampu menggerakkan apa yang dibutuhkannya untuk mewujudkan warga belajarnya melalui sistem

pembelajarannya. Sumber belajar adalah orang yang merasa bertanggung jawab untuk bekerja pada kapasitas manusia dalam keadaan mereka saat ini. Sumber belajar bukan hanya mereka yang memiliki ijazah pada tingkat pendidikan sekolah tertentu, bahkan yang tidak bersekolah, melainkan yang memiliki keunggulan dan mau membagi keunggulan tersebut pada orang lain dapat menjadi sumber belajar.

### 3. Pamong belajar

Pamong Belajar merupakan tokoh masyarakat yang mampu dan siap mendorong, membimbing, mengkoordinir, dan menyusun program pembelajaran untuk wilayah setempat. Pamong belajar yang akan menjamin terjadinya sistem pembelajaran bagi warga belajar yang telah memilih untuk mengambil bagian dalam program tertentu.

### 4. Sarana belajar

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

### 5. Tempat belajar

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

### 6. Dana belajar

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

7. Ragi belajar

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

8. Kelompok belajar

Kelompok belajar sejumlah warga belajar yang berkumpul dalam suatu pertemuan, memiliki tujuan dan kebutuhan belajar yang sama, dan bersepakat untuk saling menguntungkan. Kelompok belajar adalah organ yang dinamis dan partisipatif.

9. Program belajar

Suatu rangkaian latihan yang mencerminkan tujuan, isi pelajaran, teknik belajar, waktu belajar, atau secara teratur disinggung sebagai tata letak latihan pembelajaran. Program pembelajaran diselenggarakan tergantung pada kebutuhan warga belajar, dengan tujuan agar belajar menjadi pemilik program

10. Hasil belajar

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

Dengan demikian terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan pelatihan keterampilan yang merupakan bagian dari pendidikan nonformal atau luar sekolah yaitu:

### 2.1.3.1 Model Pelatihan Keterampilan

Menurut Almareza (2016) terdapat beberapa model dalam pelatihan keterampilan model-model tersebut dilihat dari tujuan pelatihan yang kemudian akan menentukan proses pelatihan. Setiap model memiliki karakteristik tersendiri serta keunggulan dan kelemahan masing-masing. Dengan demikian model-model itu tidak berada dalam posisi bahwa model yang satu lebih baik dari model lainnya. Oleh karena itu penyelenggara pelatihan dapat mengoptimalkan model pelatihan yang dipilih dengan memanfaatkan kelebihan serta menanggulangi kelemahan pada model tersebut. Pemilihan suatu model didasarkan pada kebutuhan di satu pihak dan potensi di pihak lain. Kebutuhan menunjuk pada kebutuhan belajar warga belajar akan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. Menurut Kamil (2012, hlm. 35) dalam Almareza (2016) terdapat beberapa model pelatihan keterampilan dua diantaranya dalam penelitian ini model pelatihan lebih mengarah pada:

a) Model Pelatihan Kewirausahaan (*Enterprenership Training*)

Merupakan pelatihan yang bertujuan untuk melatih peserta secara bertahap agar memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis, melatih menjadi wirausahawan, melatih wirausahawan agar mampu bertindak mendirikan usaha yang layak dengan memanfaatkan peluang yang ada pada saat tertentu dan di daerah tertentu, serta mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

b) Model Pelatihan Manajemen Peningkatan Mutu (*quality management training*)

Merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui serangkaian kegiatan yang sistematis.

### 2.1.3.2 Tujuan Pelatihan Keterampilan

Suatu pelatihan dikatakan efektif apabila tujuan telah tercapai, maka didalam merumuskan tujuan, harus memperhatikan komponen-komponen lain dalam pelatihan yang turut serta membantu dalam mencapai tujuan pelatihan. Sehingga pelatihan mampu mencapai sasaran yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan. Karena pelatihan atau rencana sebaik apapun tanpa memiliki tujuan yang jelas akan berdampak pada rendahnya kualitas lulusannya Almareza (2016). Adapun menurut Moekijat, sebagaimana yang dikutip oleh Kamil (2012, hlm. 11) dalam Almareza (2016) mengemukakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah:

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.
4. Untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan perubahan.
5. Untuk meningkatkan produktivitas.
6. Memberikan keterampilan untuk menghadapi pekerjaan.

Selain itu menurut Hardjana (2001, hlm. 15) dalam (Almareza, 2016), *training* atau pelatihan dalam arti luas mempunyai tujuan membantu dalam:

- 1) Mempelajari dan mendapatkan kecakapan-kecakapan baru.
- 2) Mempertahankan dan meningkatkan kecakapan-kecakapan yang sudah dikuasai.
- 3) Mendorong peserta agar mau belajar dan berkembang.
- 4) Mempraktekkan di tempat kerja hal-hal yang sudah dipelajari dan diperoleh dalam pelatihan.
- 5) Mengembangkan pribadi peserta.
- 6) Mengembangkan efektivitas lembaga.

### 2.1.3.3 Manfaat Pelatihan Keterampilan

Pelatihan dilaksanakan dengan harapan memperoleh manfaat, beberapa manfaat tersebut antara lain dikemukakan oleh Robinson, sebagaimana yang dikutip oleh Marzuki (2010, hlm. 176) dalam (Almareza, 2016) yaitu:

1. Pelatihan merupakan alat untuk memperbaiki penampilan kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performan organisasi. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan pengetahuan dalam tugas, pengetahuan tentang struktur dan tujuan organisasi, dan tujuan bagian-bagian tugas masing-masing individu.
2. Keterampilan tertentu diajarkan agar dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
3. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, pimpinan maupun karyawan lain.
4. Memperbaiki standar keselamatan.

### 2.1.3.4 Prinsip-Prinsip Pelatihan Keterampilan

Untuk menunjang program pelatihan yang baik dan berhasil maka diperlukan asas-asas atau prinsip-prinsip umum yang menjadi pedoman dalam merencanakan dan melaksanakan pelatihan tersebut. Yoder (2000) dalam (Kamil, 2012, hlm. 153) yang dikutip oleh (Almareza, 2016) menyatakan bahwa prinsip-prinsip umum pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Perbedaan Individu (*Individual Differences*)

Dalam merencanakan suatu pendidikan dan latihan harus disadari adanya perbedaan potensi tiap peserta, baik perbedaan dalam pendidikan, pengalaman, bakat dan minat. Hal tersebut perlu diperhatikan untuk merencanakan program pelatihan.

2. Hubungan dengan Analisis Jabatan (*Relation to Job Analysis*)

Setiap pekerjaan perlu dijelaskan pengetahuan dan kecakapan apa saja yang diperlukan oleh seorang pekerja agar dapat mengerjakan tugasnya

dengan baik. Oleh karena itu, materi yang akan diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

3. Motivasi (*Motivation*)

Suatu rencana pendidikan dan pelatihan harus didasari perlu adanya semangat para pesertanya. Untuk itu harus memberikan perhatian juga terhadap para peserta dalam mengikuti program tersebut.

4. Partisipasi yang Aktif (*Active Participation*)

Dalam pendidikan dan pelatihan, para peserta harus diberikan dorongan agar aktif dalam pembicaraan seperti mengemukakan pendapat, saran atau pertanyaan agar menjadi komunikasi dua arah. Diusahakan diberikan kesempatan untuk diskusi atau bertukar pikiran antara peserta dengan pelatih apabila pendidikan diberikan secara kuliah.

#### **2.1.3.5 Pendekatan sistem dalam pelatihan**

Yuliani Lulu (2017, hlm. 64) dalam Sudjana (2007, hlm. 265) yang mengemukakan komponen-komponen pelatihan sebagai berikut:

1. Masukan Sarana (*Instrumen Input*)

Masukan sarana 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*)

Masukan mentah meliputi peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya seperti pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang ekonomi, dan kebiasaan belajarnya.

3. Masukan Lingkungan (*Environment Input*)

Masukan lingkungan meliputi faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan seperti lokasi pelatihan.

4. Proses (*Process*)

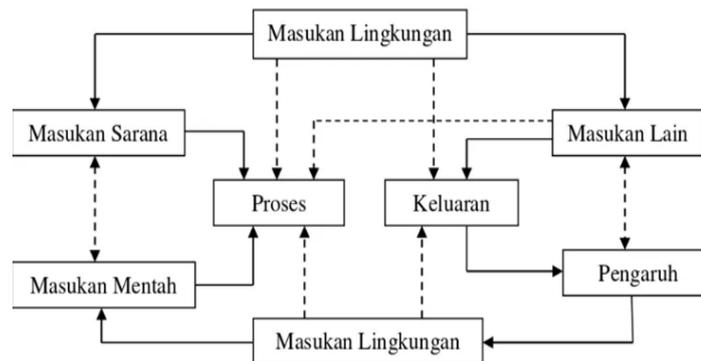
Proses merupakan kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar peserta pelatihan.

5. Keluaran (*Output*)

Keluaran yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran pelatihan.

6. Masukan Lain (*Other Input*)

Masukan lain yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, lapangan kerja, informasi, dan situasi sosial-budaya yang berkembang. Prosedur pelatihan model komponen sistem yang dimaksud adalah seperti diagram bawah ini:



**Gambar 2.3 Prosedur Pelatihan Model Komponen Sistem**

Sumber: Yuliani Lulu (2017, hlm. 64) dalam Sudjana (2007, hlm. 265)

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

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

**2.2.1 Antik Suprihanti, dkk. (2021). Dengan judul “MODEL KOLABORASI PENTAHHELIX DALAM PEMBENTUKAN INKUBATOR BISNIS DI PERGURUAN TINGGI” dengan hasil penelitian yaitu:**

- a. Kolaborasi sangat diperlukan terutama dalam mengatasi kurangnya koordinasi dan kurangnya komitmen antar pemangku kepentingan. Sebagai contoh koordinasi antara Perguruan Tinggi atau lembaga pendidikan dengan dunia industri dalam merancang program Pendidikan dan Pelatihan kepada industri atau pelaku usaha. Perlu adanya relevansi antara Program Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan yang disesuaikan dengan kebutuhan pelaku usaha komunikasi antar kedua pihak tidak cukup efektif untuk proses kemitraan antar pemangku kepentingan.
- b. Permasalahan yang mungkin dapat terjadi dalam pelaksanaan setelah realisasi pembentukan Inkubator Bisnis di Fakultas Pertanian UPN “Veteran” Yogyakarta dan pengembangannya juga akan dapat diatasi melalui pendekatan Kerjasama kemitraan yang melibatkan 5 pihak tersebut yaitu akademisi (*academic*), dunia usaha (*business*), masyarakat (*community*), pemerintah (*government*) dan media massa (*dedia*). Pendekatan ini sering disebut dengan model pentahelix atau ABCGM. Diantara kelimanya terjadi kerjasama secara sinergis dan saling menguatkan untuk tercapainya tujuan inkubator bisnis. Untuk itu diperlukan dukungan kelima pihak dan *stakeholder* terkait melalui komunikasi dan sinergi yang saling mendukung.
- c. Model kolaborasi pentahelix dapat diterapkan untuk menunjang pembentukan inkubator bisnis. Dalam hal ini lembaga atau institusi (perguruan tinggi) melibatkan lima unsur penting yaitu akademisi (dosen dan mahasiswa), pelaku usaha, komunitas masyarakat, pemerintah dan media.

**2.2.2 Resa Vio Vani, dkk. (2020). Dengan judul “MODEL PENTAHHELIX DALAM MENGEMBANGKAN POTENSI WISATA DI KOTA PEKANBARU”** dengan hasil penelitian yaitu:

- a. Dalam proses pengorganisasian DISBUDPAR Kota Pekanbaru perlu membuat standar operasional prosedur (SOP) dalam kegiatan pengembangan objek wisata hingga ke desa–desa yang berpotensi dan fokus melaksanakan tupoksi sesuai bidang pengembangan pariwisata yang dilakukan dengan tujuan dapat dinilai kemajuan prestasinya sesuai standar yang telah ditetapkan.
- b. Fungsi penggerakan yang dilakukan DISBUDPAR Kota Pekanbaru tidak hanya membentuk kegiatan koordinasi dibidang pemantauan potensi objek wisata, sarana dan prasarana yang tersedia saja melainkan juga dominan fokus dalam melakukan pemberdayaan SDM yang ada di desa/daerah berpotensi di Pekanbaru dengan memberikan berbagai pembinaan dan pelatihan, mendatangkan tenaga ahli untuk memberikan pengetahuan khusus pada masyarakat.
- c. Pemerintah Kota Pekanbaru melalui DISBUDPAR harus lebih kreatif dalam mendapatkan dukungan, harus lebih mampu membuat mereka tertarik dan harus lebih meningkatkan kerjasama dengan melibatkan ke 5 *stakeholder* berdasarkan model pentahelix demi terwujudnya Pekanbaru Smart City Madani. Serta dengan melibatkan 5 unsur tersebut terwujudnya Pekanbaru Smart City Madani akan lebih mudah.

**2.2.3 Novy Setia Yunas, (2019). Dengan judul “IMPLEMENTASI KONSEP PENTAHHELIX DALAM PENGEMBANGAN POTENSI DESA MELALUI MODEL LUMBUNG EKONOMI DESA DI PROVINSI JAWA TIMUR”** dengan hasil penelitian yaitu:

- a. Untuk mengembangkan potensi desa secara ideal, diperlukan sebuah model inovatif, berupa Lumbung Ekonomi Desa. Lumbung Ekonomi Desa akan menjadi pusat pemberdayaan ekonomi masyarakat pedesaan berbasis

potensi desa, mulai dari pemetaan potensi desa, pelatihan pengelolaan potensi desa hingga digitalisasi ekonomi pedesaan bagi generasi muda dalam pemasaran potensi yang telah dikelola Lumbung Ekonomi desa tersebut dikembangkan melalui peran aktif beberapa elemen masyarakat dalam pengambilan keputusan pembangunan secara terbuka, demokratis dan bertanggung jawab (*bottom up planning*).

- b. Untuk mewujudkan model pengembangan tersebut tentunya harus diwujudkan secara sinergis dengan seluruh pihak, khususnya dalam bentuk kolaborasi pentahelix, baik pemerintah, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait, masyarakat (komunitas), pihak swasta hingga perguruan tinggi maupun media. Kemitraan tersebut dibangun sesuai tupoksi yang ada dengan menghilangkan ego sektoral diantara masing-masing sektor.

**2.2.4 Imas Soemaryan, (2019). Dengan judul “KEMITRAAN STRATEGIS DALAM PENGEMBANGAN SDM INDUSTRI WISATA HALAL BERBASIS PENGEMBANGAN KURIKULUM KEPARIWISATAAN DI PROVINSI JAWA BARAT”** dengan hasil penelitian yaitu:

- a. Pentahelix model ini pada intinya adalah sebuah model kolaborasi atau kemitraan lima unsur atau pihak yaitu unsur ABCGM, atau akademisi, *business* (perusahaan), *community* atau komunitas, *government* atau pemangku kebijakan serta media atau jurnalis.
- b. Kolaborasi pentahelix ini akan mempercepat pengembangan kemampuan pelaku wirausaha menjadi Usaha Kreatif Miliaran (UKM), yang salah satunya adalah usaha *fashion*. Ada beberapa indikator untuk melihat keberhasilan dari suatu kemitraan strategis.
- c. Konsep kemitraan strategis ini kemudian diaplikasikan di dalam program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka mendukung pengembangan wisata halal di Provinsi Jawa Barat.

**2.2.5 Ardian Prabowo. (2018). Dengan judul “IMPLEMENTASI PROGRAM KAMPUNG UKM DIGITAL MELALUI PERSPEKTIF**

**PENTAHHELIX MODEL (Studi di Koperasi Serba Usaha Brosem, RW 10 Kelurahan Sisir, Kota Batu)”** dengan hasil penelitian:

- a. Program Kampung UKM Digital Brosem menjadi salah satu UKM yang penanganannya sudah dari tahun 2009, awalnya bantuan dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) dari Telkom dengan program berupa *Broadband Learning Center* (BLC) merupakan pojok kompetensi berupa penyediaan sarana pendukung kampung UKM *digital* dibangun/disiapkan dengan memperhatikan lokasi berkumpul yang sudah tersedia.
- b. Namun selama ini, kelemahan yang dihadapi oleh KSU Brosem yakni asas berwawasan lingkungan seperti pengelolaan limbah yang kurang sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) RI Nomor 81 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga. Dan asas berdaya saing yang di hadapi KSU Brosem dalam kurang memaksimalkan *Information Communication Technologi* (ICT) dengan menjual produk melalui *e-commerce*.
- c. Saat ini Implementasi Kampung UKM Digital ini dilakukan secara bertahap dengan melibatkan pentahelix model, yakni terlibatnya *stakeholders* yang ada diantaranya pemerintah, komunitas, pelaku bisnis, akademisi dan juga media. Semua pihak ini mampu berkolaborasi untuk memajukan UKM melalui pemanfaatan ICT yang dilakukan.

**2.2.6 Okke Rosmaladewia, dkk. (2017). Dengan judul “IMPLEMENTASI MODEL PENDIDIKAN NON FORMAL BERBASIS KETRAMPILAN AGRIBISNIS DI PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM) GITA GEMILANG DAN PKBM SUKARAKYAT KABUPATEN GARUT”** dengan hasil penelitian yaitu:

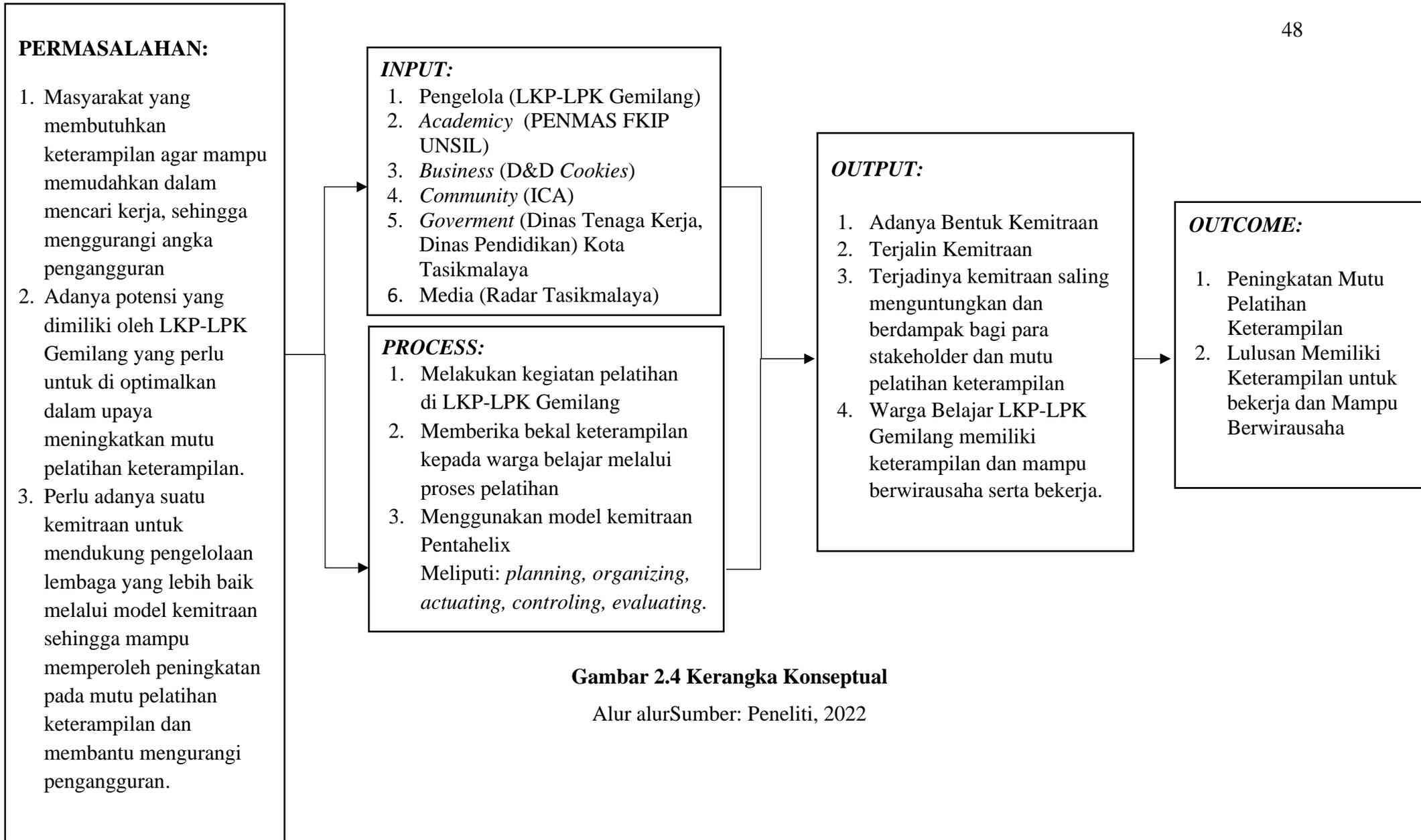
- a. Peningkatan mutu pada pendidikan nonformal dapat dilaksanakan dengan membangun pendidikan di PKBM sebagai suatu *system* yang komprehensif dan pengendalian mutu yang dilaksanakan berdasarkan prinsip kemitraan.

- b. Standar mutu program pendidikan nonformal dirumuskan sedemikian rupa dengan mengacu kepada standar mutu yang telah ditetapkan dengan tidak menghilangkan atau mengurangi keluwesan dan kelenturan pendidikan nonformal dalam melayani pembelajaran peserta didik sesuai dengan kebutuhan, kondisi, dan problematika yang dihadapi masing-masing peserta didik.
- c. Penjaminan mutu pada pendidikan nonformal menjadi tanggungjawab satuan atau program pendidikan untuk dilaksanakan dengan mendapat dukungan *stakeholder*. Pemerintah kabupaten atau kota melaksanakan supervisi, mengawasi, mengevaluasi, dan dapat memberi bantuan, fasilitasi, saran, arahan, dan/atau sesuai kewenangannya.
- d. Kemitraan multi *stakeholder* (Pentahelix) dalam peningkatan mutu pendidikan nonformal melalui ketrampilan agribisnis merupakan salah satu alternatif dan dianggap lebih baik karena peningkatan mutu PNF sebagai sebuah sistem sosial yang lebih komprehensif, sistematis, terintegrasi, fokus pada pemberdayaan PKBM berdasarkan partisipasi *stakeholder* serta berkelanjutan. Hasil dari pelaksanaan kegiatan tersebut dapat memberikan bekal hidup bagi peserta didik berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan (*life skill*) dan sikap yang kelak dapat menjadi bekal bagi mereka dalam meningkatkan kualitas hidupnya.

Selain beberapa penelitian di atas masih terdapat beberapa penelitian relevan lainnya terkait dengan model kemitraan pentahelix tersebut, dengan demikian sekiranya model kemitraan pentahelix ini telah di gunakan oleh penelitian-penelitian sebelumnya dan hasil yang ditemukan mengatakan pada intinya model ini memberikan pengaruh yang positif ketika di implementasikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik menggunakan model kemitraan ini untuk di realisasikan pada LKP-LPK Gemilang.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui model kemitraan pentahelix dalam peningkatan mutu pelatihan keterampilan pada LKP-LPK Gemilang Kota Tasikmalaya. Kerangka penelitian dapat dilihat pada bagan berikut ini:



**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual**

Alur alurSumber: Peneliti, 2022

Dari Gambar 2.4 tersebut penelitian ini dilakukan pada LKP-LPK Gemilang dalam observasi di temukan suatu masalah kemudian dibentuk upaya atau solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut dengan menggunakan upaya inovatif yang dilakukan ialah melakukan dan menerapkan model kemitraan pentahelix yang merupakan sebuah model dengan melibatkan 5 pihak yang saling bersinergi yaitu *academic, business, community, government* serta *media*.

Kolaborasi ke lima unsur tersebut dalam pelaksanaan akan terjadi *input, process* dan *output* serta akan menghasilkan *outcome*. Adapun *input, process* dan *output* serta *outcome* yaitu: *Input* merupakan semua potensi yang dimasukan sebagai modal awal suatu kegiatan. Dalam penelitian ini adalah *academic, bussines, community, goverment, dan media* berupa moril, material, SDM dan lainnya. Kemudian *process* merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang secara sadar dalam usaha meningkatkan kompetensi *input* untuk menghasilkan *output* dan *outcome* yang bermutu. *Process* dalam hal ini berkaitan dengan melakukan kegiatan pelatihan, memberikan pelatihan melalui kegiatan tata boga, pemberian motivasi berwirausaha, dan melakukan kemitraan menggunakan model pentahelix dengan tahapan kemitraan meliputi *planning, organizing, actuating, controlling, evaluating*. Lalu *Output* merupakan hasil langsung dari sebuah kegiatan yang dilakukan. Dalam penelitian ini, *output* yang berkaitan yaitu pada warga belajar atau lulusan LKP Gemilang yang memiliki keterampilan untuk bekerja dan kemampuan berwirausaha serta peningkatan pada mutu pelatihan keterampilan. Dan *Outcome* merupakan efek jangka panjang dari proses kegiatan atau pendidikan serta merupakan dampak, manfaat, harapan perubahan dari sebuah kegiatan atau pelayanan suatu program. Dalam penelitian ini, *outcome* yang dihasilkan berupa lulusan LKP-LPK Gemilang memiliki keterampilan untuk bekerja dan mampu berwirausaha selain itu *outcome* dari kegiatan ini adalah penigkatan mutu pelatihan keterampilan pada LKP-LPK Gemilang Kota Tasikmalaya.

## **2.4 Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian merupakan persoalan yang harus dijawab pada suatu penelitian dimana jawaban penelitian akan mampu membantu dalam menjawab dan memecahkan masalah dari penelitian. Ada beberapa jenis pertanyaan dalam penelitian baik berupa deskriptif, eksploratoris dan lainnya.

Berdasarkan definisi tersebut dan sesuai dengan rumusan masalah serta untuk memudahkan pengumpulan data informasi mengenai aspek yang akan diteliti yang akan menjadi fokus penelitian ini sehingga pertanyaan penelitian dalam penelitian ini ialah: Bagaimana model kemitaaan pentahelix dalam peningkatkan mutu pelatihan keterampilan ?