

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Pelatihan

1. Landasan Filosofis Pelatihan dalam Pendidikan Luar Sekolah

Falsafah Idealisme, Falsafah Realisme dan Falsafah Pragmatisme memperkuat kehadiran Pendidikan Luar Sekolah yang berakar pada falsafah pendidikan bangsa Indonesia yaitu Pancasila. Atas dasar falsafah Pancasila PLS membantu warga belajar memiliki dan mengembangkan wawasan Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan dan perwakilan serta Keadilan sosial.

Para pendukung Falsafah idealisme mengatakan bahwa realita terdiri atas ide-ide, fikiran-fikiran, akal atau jiwa bukan material dan kekuatan. Idealisme menekankan akal sebagai hal yang lebih dulu dai pada materi. Akal adalah yang riil dan materi adalah produk sampingan. Dalam pandangan idealisme terdapat suatu harmonis yang dalam antara manusia dan alam. Jenis-jenis idealisme adalah idealisme subjektif, idealisme objektif dan personalisme. Menurut pendukung pandangan idealisme subjektif berpendirian bahwa akal, jiwa dan persepsi-

persepsinya merupakan segala yang ada. Objek pengalaman bukan benda material objek pengalaman adalah persepsi. Berdasarkan falsafah idealis PLS perlu mendinamisasi dua hal yaitu meningkatkan kesadaran dan keakraban peserta didik terhadap seluruh potensi-potensi rohaniah yang dimiliki oleh dirinya. Kedua mengembangkan hubungan yang selaras antara unsur rohaniah peserta didik dengan lingkungannya. Setiap pengetahuan yang dimiliki peserta didik dikembangkan dari potensi yang dimiliki oleh mereka. Peranan PLS mengkondisikan kegiatan belajar sehingga peserta didik dapat (1) melakukan penyesuaian yang harmonis antara perkembangan rohaniah dan pertumbuhan jasmaniah dirinya, (2) mengembangkan sikap positif, pikiran bebas, tanggung jawab dan kesadaran terhadap diri dan lingkungan dan (3) menghubungkan kehidupan rohaniah antara dirinya dengan Tuhan sebagai Khaliknya dengan melaksanakan aturan-aturannya.

Pendukung filsafat realisme menegaskan bahwa setiap kenyataan itu berwujud materi atau benda, bukan dalam bentuk pikiran. Aliran ini berorientasi pada kenyataan yang nampak dalam kehidupan manusia. Realisme terbagi ke dalam dua bagian yaitu (1) Aliran realis rasional, terbagi lagi menjadi aliran realis klasik dan aliran realis agamis atau skolastik, dimana dalam aliran ini berpandangan adanya kenyataan tentang adanya ciptaan Tuhan dan keteraturan alam itu yang dapat dipikirkan oleh

manusia. (2) Aliran realis alamiah dan ilmiah. Aliran realis alamiah berpendapat bahwa manusia adalah organisme biologis yang memiliki susunan syaraf yang rumit dan mempunyai disposisi sosial. Alam pikiran merupakan fungsi manusia yang amat kompleks dan yang menghubungkan organisme itu dengan lingkungannya sehingga terdapat saling hubungan antara manusia dengan dunia sekitarnya. Aliran realis ilmiah tidak mengakui adanya kebebasan mutlak dalam kehidupan manusia. Dunia sekitar dan manusia saling membutuhkan. Berdasarkan aliran ini PLS hendaknya memuat bahan belajar inti yang memungkinkan peserta didik dapat memahami lingkungan atau alam sekitar secara tepat. Tujuan PLS ialah untuk membantu peserta didik menjadi manusia yang dapat mengembangkan kemampuan intelektualnya, berperilaku kreatif, cepat tanggap, bersikap inovatif, dan empatik. PLS membantu peserta didik untuk selalu mengembangkan diri.

Pendukung Falsafah Pragmatisme menekankan kepada metoda dan penyelidikan eksperimental yang dipakai dalam segala bidang pengalaman manusia. Pragmatisme memakai metode ilmiah modern sebagai suatu dasar filsafat. Dalam pandangan ini memandang pengalaman adalah pokok. Pengalaman adalah hasil dari pengaruh timbal balik antara organisme dan lingkungannya. Dalam filsafat ini dikenal adanya paham fallibilism yaitu orang yang sangat pandai pun dapat salah.

Pendidikan yang progresif akan membawa kita kepada perubahan yang terus-menerus. Keteraturan alam tak pernah sempurna. Pragmatisme adalah tindakan mengengok terhadap hasil-hasil dan fakta-fakta, bukan terhadap prinsip-prinsip dan ketagori. Ia menerima pengalaman dan fakta kehidupan sehari-hari sebagai dasar. Kebenaran itu relatif, kebenaran juga berkembang. Dalam pragmatisme dikenal adanya meliorisme yang berarti bahwa dunia itu tidak seluruhnya jahat dan tidak seluruhnya baik akan tetapi dapat diperbaiki. Yang menentukan adalah segi kemanusiaan bukan akal. Menurut pragmatisme secara empiris berpikir itu nomor dua setelah 'mau'. Menurut Dewey kita hidup dalam dunia yang belum selesai. Dalam instrumentalismenya Dewey ada tiga aspek yang pertama adalah 'temporalisme' berarti ada gerak dan kemampuan riil dalam waktu. Kedua futurisme, mendorong kita untuk melihat hari esok dan tidak hari kemarin. Ketiga meliorisme berarti bahwa dunia dapat dibuat lebih baik dengan tenaga kita. Pendukung Aliran pragmatis menegaskan bahwa Pendidikan Luar Sekolah terdiri atas tujuan dan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan. Pendukung aliran ini percaya bahwa adalah insan yang mempunyai kreativitas, dan senantiasa berusaha untuk membentuk dan mengintrepetasi pengalamannya.

2. Pengertian Pelatihan

Pengembangan system pendidikan dan pelatihan terpadu dalam kaitannya dengai pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan. Menurut Oemar Hamalik (2000:11), “pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional, berlangsung dalam satuan waktu tertentu, bertujuan meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu”.

Pelatihan, sebagai bagian dari aktivitas pengembangan sumber daya manusia, adalah menekankan pada upaya untuk meningkatkan keterampilan, yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, di mana harus dilandasi dengan pengetahuan yang relevan sebagai prerequisitnya. Di dalam pelatihan melibatkan belajar, namun tidak semua belajar adalah pelatihan. Seperti apa yang dikemukakan oleh Mayo dan Dubois (1987: 2) *“The term “training” emphasizes (1) the development of a skill and (2) learning for a define purpose, characteristically associated with the goals of an organization”*. Penulis menafsirkan secara bebas dari apa yang diungkapkan Mayo dan Dubois tadi; bahwa istilah pelatihan menekankan pada (1) pengembangan suatu keterampilan dan (2) belajar sesuatu yang tujuannya jelas, memiliki ciri-ciri berkaitan dengan tujuan suatu organisasi.

Mayo dan Dubois (1987: 3) mengutip pendapat Mc Gehee (1979), bahwa *“the formal procedures which a company utilizes to facilitate learning so hat the resultant behaviour contributes to attainment of the companys goals and bjectives”* Yakni suatu prosedural yang formal yang digunakan oleh sebuah perusahaan untuk memfasilitasi belajar sehingga menghasilkan prilaku yang memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan khusus perusahaan dan tujuan akhir dari perusahaan. Mc Gehee menekankan adanya hubungan antara pelatihan dan tujuan sebuah organisasi, di mana pelatihan sebagai alat manajemen atau kendaraan organisasi agar proses belajar lebih efektif. Dia menekankan bahwa keluaran dari pelatihan adalah dalam bentuk bertambahnya kemampuan atau berkembangnya prilaku pada wilayah materi yang dilatihkan.

Sedangkan Nadler (1984) dalam Mayo dan Dubois (1987: 3) mengemukakan bahwa *“training as learning that is provided to improve performance on the present job”*. Jadi pelatihan adalah belajar yang diberikan untuk mengembangkan performan pada pekerjaan yang muncul saat itu.

Pelatihan termasuk ke dalam variasi lain dari belajar. Seperti yang dikatakan Mark Foster (1979) (Ibid: 3), ditafsirkan secara bebas oleh penulis, bahwa pelatihan harus menciptakan kondisi dan menstimuli empat (1) Membangkitkan respon-respon dalam bentuk yang lain (2)

Mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, (3) Menghasilkan perubahan di dalam perilaku (4) mencapai tujuan-tujuan khusus. Dalam pandangan ini pelatihan menekankan pada perolehan pengalaman. Menurut Foster, model pelatihan yang berbeda disesuaikan dengan perubahan yang diharapkan pada para peserta didiknya. Misalnya partisipasi aktif cocok untuk mengembangkan sikap, sementara praktikum sesuai untuk latihan keterampilan, dan presentasi formal sesuai untuk bangunan pengetahuan.

Pelatihan dibedakan dengan pendidikan. Menurut Mayo dan Dubois (1987:5), bahwa pelatihan dan pendidikan memiliki banyak kesamaan. Belajar di dalam proses pendidikan lebih menyeluruh, luas dan membangun kemampuan-kemampuan yang sifatnya umum. Sementara belajar dalam pelatihan lebih khusus, berorientasi pada tugas, dan aplikatif. Menurut Instruksi presiden no. 15 tahun 1974: "Latihan itu adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori". Departemen Tenaga Kerja R.1 (1996:1) merumuskan bahwa:

Latihan kerja adalah merupakan suatu proses peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja untuk mencapai tingkat kualifikasi keterampilan yang harus dicapai, diuraikan dengan jelas dalam

tujuan pelatihan. Uraian tersebut menjadi tolok ukur dan sebagai bahan evaluasi untuk menetapkan keberhasilan suatu program pelatihan.

Dari beberapa pengertian tentang pelatihan seperti di kutip di atas maka dapat disimpulkan bahwa, pelatihan sebagai upaya melakukan perubahan melalui pendekatan "*Technical Assistance*" atau "*persuasif*" di mana dalam kegiatan proses perubahan terdapat bantuan secara teknis dari pihak lingkungan di mana peserta didik berada. Dalam pendekatan perubahan model ini, arah perubahan peserta didik telah ditentukan sebelumnya. Perubahan diharapkan melalui pelatihan adalah untuk mengatasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki saat ini dengan keadaan yang diharapkan di masa yang akan datang. Pelatihan dilakukan di luar sistem pendidikan sekolah, dalam waktu yang relatif singkat dan berkesinambungan dengan mengutamakan metoda praktek dari pada teori. Dengan demikian pelatihan adalah suatu proses, dilaksanakan dengan sengaja, diberikan dalam bentuk memberi bantuan, sasarannya adalah unsur tenaga kerja, seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan dilaksanakan oleh tenaga profesional, berlangsung dalam satuan waktu tertentu, dapat meningkatkan kemampuan kerja peserta dan harus berkaitan dengan pekerjaan tertentu. (Disarikan dari Priantoko, 2001:19).

Menurut Mayo dan Dubois (1987:11), teori belajar yang digunakan khusus untuk pelatihan dari B.F Skinner's (1971) yaitu

31

"*Operant behaviourism*" yang telah banyak diadopsi oleh teori belajar sosial khususnya dikembangkan oleh Albert Bandura (1977) di mana spectrumnya berkaitan dengan Prilaku Manusia. Skinner's telah mengaplikasikan teorinya pada masalah-masalah bidang sosial, ekonomi dan politik. Dia mengatakan bahwa "kebenaran yang mendasar adalah perilaku yang dikontrol oleh tanggung jawab" Sumbangan pemikirannya berkaitan dengan pelatihan adalah "*Programmed instruction*" atau menurut penulis adalah Rancangan Pengajaran. Apa yang sekarang berkembang dengan "Pengajaran individual" mengakar pada rancangan Pengajaran yang dikembangkan oleh Skinner's. Skinner menyebut tindakan yang dipakai oleh individual adalah "*operant*" yaitu operasionalisasi beberapa pilihan *performance* yang dilakukan oleh seseorang. Karena ada kesesuaian prakiraan yang diformulasikan antara tindakan (atau *operant*) dengan pemberian penguatan pada tindakan (penguatan), maka teori Skinner" ini disebut dengan "*operant condisioning*".

Menurut Mayo dan Dubois,(1987), tidak sulit melihat relevansi teori ini dengan peran instruktur, sebagai bagian yang memegang peran paling banyak di dalam menguatkan *performance* (atau *operant*) sebagai bagian yang dipelajari oleh peserta didik (*traince*). Dalam penelitian Skinner nampaknya lebih mengutamakan penguatan yang

sifatnya positif dibandingkan dengan hukuman dalam mempertajam perilaku peserta didik. Skinner menunjukkan kelemahan Instruktur yang melakukan sebaliknya artinya hukuman lebih banyak diberikan dibandingkan dengan penguatan yang sifatnya positif. Namun demikian penguatan "*Reward*" yang diberikan harus proporsional agar dampaknya bisa efektif.

3. Tujuan Pelatihan

Sebagaimana dikemukakan pada bagian terdahulu, bahwa pendekatan pembelajaran pada pelatihan bersifat andragogi, hal itu disebabkan karena sasaran pelatihan adalah orang dewasa. Oleh karena itu, tujuan pelatihan tidak dapat terlepas dari tujuan pendidikan bagi orang dewasa.

Menurut Sudjana (2000 : 51), tujuan pendidikan orang dewasa yaitu:

“Agar mereka dapat mengembangkan kemampuan, memperkaya pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan profesi yang dimiliki, memperoleh cara-cara baru, serta mengubah sikap dan perilaku orang dewasa. Tujuan pendidikan ini ialah supaya orang-orang dewasa mampu mengembangkan diri secara optimal dan berpartisipasi aktif, malah menjadi pelopor di masyarakat, dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya yang terus berubah dan berkembang”.

Tujuan-tujuan pelatihan dikemukakan juga oleh Henry Simamora, (1997:346), sebagai berikut :

- (1) Memperbaiki kinerja
- (2) Memutakhirkan keahlian
- (3) Memiliki kompetensi dalam pekerjaan
- (4) Membantu memecahkan permasalahan operasional
- (5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- (6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- (7) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

Dari tujuan-tujuan pelatihan yang dikemukakan di atas, pada hakekatnya dapat dijadikan acuan atau bahkan bandingan bagi perumusan tujuan-tujuan pelatihan sejenis yang lebih spesifik.

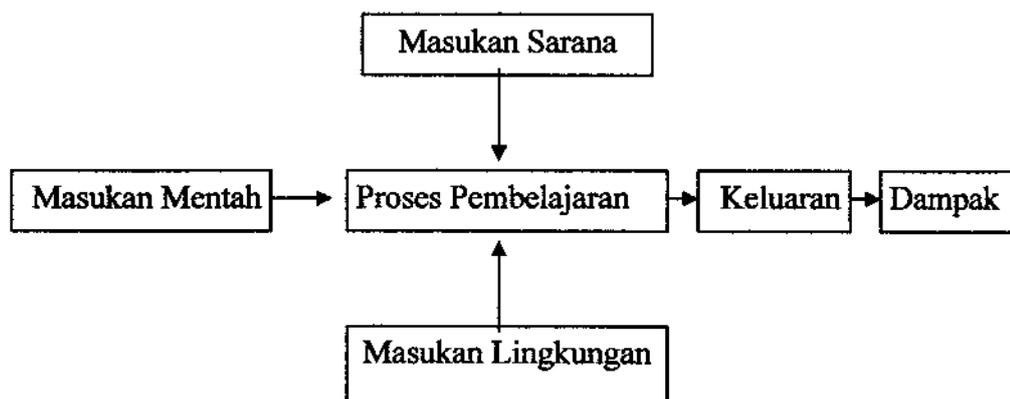
4. Sistem Pembelajaran Pada Pelatihan

Kegiatan Pembelajaran adalah kegiatan inti dari kegiatan pengajaran, bimbingan, maupun kegiatan pelatihan. Kegiatan pembelajaran merupakan proses interaksi edukatif antara Sumber Belajar dengan peserta didik atau Warga Belajar.

Sebagai suatu sistem pembelajaran terdiri dari komponen-komponen yang saling ketergantungan atau memiliki keterkaitan yang erat dalam mencapai tujuan pelatihan. Menurut Ishak Abdulhak (2000:23), komponen-komponen yang terlibat dalam pembelajaran terdiri dari :

- (1) Keluaran (*output*)
- (2) Proses Pembelajaran (*learning process*)
- (3) Masukan Mentah (*raw input*)
- (4) Masukan Sarana (*instrumental input*)
- (5) Masukan Lingkungan (*environment input*)

Keterkaitan komponen-komponen sebagaimana disebutkan di atas sebagai suatu sistem, setelah penulis modifikasi dengan ditambah komponen dampak, terlihat pada bagan berikut :



Gambar 2.1 Sistem Pembelajaran

Sumber : Ishak Abdulhak, (2000 : 23) – Adopsi

(1) Keluaran (*output*)

Keluaran dimaksudkan dengan kemampuan hasil belajar yang diperoleh peserta didik setelah terlibat dalam situasi belajar tertentu. Kemampuan-kemampuan tersebut tidak terlepas dari jenis tujuan pendidikan atau pelatihan yang telah ditetapkan. Kemampuan-kemampuan tersebut dapat berbentuk pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan. Pengaruh lebih lanjut dari hasil belajar itu disebut dampak *impact*.

(2) Proses Pembelajaran (*learning process*)

Proses pembelajaran adalah interaksi edukatif antara warga belajar dengan komponen-komponen pembelajaran lainnya. Keberadaan komponen-komponen yang digunakan dapat mempengaruhi proses pembelajaran. Namun demikian, dalam pelatihan yang diikuti orang dewasa menuntut penciptaan situasi proses pembelajaran yang mendorong Warga Belajar aktif belajar.

Menurut Knowles (1976) dalam Ishak Abdulhak (2000:25), penciptaan kondisi belajar tersebut telah diidentifikasi langkah-langkahnya, yaitu:

- (a) Peserta merasa perlu belajar.
- (b) Lingkungan belajar ditandai oleh adanya situasi yang menyenangkan, saling mempercayai dan respek, saling tolong menolong, bebas melahirkan ekspresi, dan menerima keragaman.
- (c) Peserta menyepakati tujuan belajar yang akan dicapai.
- (d) Peserta menerima urusan tanggung jawab dalam perencanaan dan melaksanakan pengalaman belajar, serta memiliki kesepakatan untuk belajar.
- (e) Keterlibatan peserta dalam kegiatan pembelajaran.
- (f) Proses pembelajaran memiliki kaitan dengan pengalaman belajar; Peserta merasakan adanya perkembangan dalam pencapaian tujuan.

(3) Masukan Mentah (*raw input*)

Yang dimaksudkan Masukan Mentah adalah calon warga belajar yaitu orang dewasa dengan berbagai potensi, keunggulan dan kelemahan, serta karakteristik individualnya. Mereka telah memiliki pertimbangan

secara mandiri sesuai dengan pengalaman dan kebiasaan belajarnya. Kondisi orang dewasa ini akan memberikan warna pada keseluruhan komponen yang digunakan dalam sistem pembelajaran khususnya: jenis bahan belajar, dan proses pembelajaran yang digunakan.

(4) Masukan Sarana (*instrumental input*)

Masukan Sarana adalah keseluruhan pihak, bahan, atau fasilitas yang digunakan, dan atau menunjang terhadap proses pembelajaran dalam pencapaian tujuan belajar yang telah ditetapkan. Sarana ini termasuk Tutor, Fasilitator, Pamong Belajar, Nara Sumber, Bahan Belajar, Kurikulum, Alat Peraga, dan berbagai macam fasilitas yang dapat membantu, dan memperlancar terjadinya proses pembelajaran.

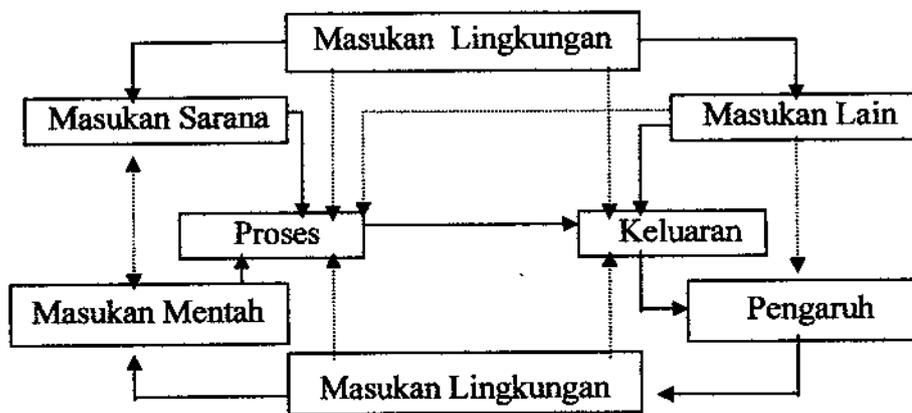
(5) Masukan Lingkungan (*environment input*)

Masukan lingkungan adalah menyangkut kondisi lingkungan sosial dan alam yang diduga mempengaruhi proses pembelajaran, baik yang memperkuat maupun yang mengganggu. Kondisi lingkungan sosial diantaranya menyangkut perkembangan masyarakat baik dari segi ilmu dan teknologi, budaya, ekonomi, struktur keluarga, sosial dan keamanan. Sedangkan kondisi alam adalah mencakup keseluruhan lingkungan geografis yang ada, diantaranya lingkungan daerah pedesaan dan perkotaan, dataran, pegunungan, dan pesisir, serta kondisi cuaca.



Tidak jauh berbeda dengan apa yang diuraikan di atas, Sudjana, (2000:34) menyebutkan adanya komponen-komponen pembelajaran yang terdiri dari (1) masukan lingkungan (*environment input*), (2) masukan sarana (*instrumental input*), (3) masukan mentah (*raw input*), (4) proses, (5) keluaran (*output*), (6) masukan lain (*other input*), dan (7) pengaruh (*outcome atau impact*).

Hubungan fungsional komponen-komponen pembelajaran pada pelatihan itu dapat dilihat pada bagan di bawah ini :



Gambar 2.2 Hubungan Fungsional Komponen-komponen Pelatihan
Sumber : Sudjana D (2000:34)

Keterangan : ————— = Hubungan langsung
 - - - - - = Hubungan tidak langsung

Pengelolaan kegiatan pelatihan yang efektif dan efisien menuntut persyaratan seperti komponen proses pembelajaran, situasi dan pendekatan yang tepat. Sudjana, (2000:33) menambahkan

komponen-komponen pelatihan dengan komponen "masukan lain" dan "pengaruh", dengan penjelasan :

Masukan lain (*other input*) adalah daya dukung lainnya yang memungkinkan para peserta didik dan lulusan dapat menggunakan kemampuan yang telah dimiliki untuk kemajuan kehidupannya. Masukan lain ini meliputi, dana atau modal, bahan baku, proses produksi, lapangan kerja/usaha, informasi, alat dan fasilitas, pemasaran, pekerjaan, koperasi, paguyuban peserta didik (warga belajar), latihan lanjutan, bantuan eksternal, dan lain sebagainya. Pengaruh (*outcome atau impact*) merupakan tujuan akhir program pendidikan luar sekolah. Pengaruh ini meliputi : (a) perubahan taraf hidup lulusan yang ditandai dengan perolehan pekerjaan, atau berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan, kesehatan, dan penampilan diri, (b) membelajarkan orang lain terhadap hasil belajar yang telah dimiliki dan dirasakan manfaatnya oleh lulusan, dan (c) peningkatan partisipasinya dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat, baik partisipasi buah pikiran, tenaga, harta benda, dan dana.

5. Komponen-komponen Pelatihan Ditinjau dari Sistem PLS

Proses penyelenggaraan suatu pelatihan tidak didasarkan pada pelaksanaan pelatihan saja akan tetapi dilakukan bertahap dan berjenjang, berkesinambungan dan sistematis sepanjang karier tenaga kerja sesuai dengan perkembangan, pasar kerja, persyaratan dan teknologi. Sehingga pelatihan nantinya akan menjadi suatu harapan bagi yang membutuhkan peningkatan kualitas dan kuantitas bagi dirinya. Oleh karena itu untuk mendapatkan mutu pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan oleh peserta pelatihan harus dirancang sedemikian rupa mulai dari pra pelatihan sampai pada pasca pelatihan.

Bila dilihat dari sistem pelaksanaan pelatihan yang dilakukan dengan sengaja, terorganisir dan sistematis yang dilaksanakan di luar sistem persekolahan dalam upaya meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu kepada kelompok ataupun perorangan, dalam waktu yang relatif singkat, dengan mengutamakan praktek dari pada teori, agar mereka memperoleh suatu pekerjaan ataupun dalam upaya peningkatan kompetensi tertentu dengan cara yang efisien dan efektif. Hal ini sejalan dengan fungsi pelatihan itu sendiri yang untuk memperbaiki kualitas kinerja organisasi seperti efektivitas dan produktivitas (Trance Jecson:1984)

Memperhatikan pelaksanaan dan fungsi pelatihan di atas jelas bahwa pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan merupakan jelmaan dari karakteristik yang dimiliki oleh pendidikan luar sekolah diantaranya: tujuan jangka pendek, waktu pelaksanaan relatif singkat, berorientasi masa sekarang, kurikulum berpusat pada peserta pelatihan, mengutamakan aplikasi (Sudjana, 1996)

Dengan memperhatikan beberapa di antara karakteristik Pendidikan Luar Sekolah, maka pelatihan akan lebih efektif dan efisien apabila memperhatikan beberapa komponen-komponen yang ada di Pendidikan Luar Sekolah (PLS), karena pelatihan di sini adalah merupakan rangkaian kegiatan, yang membentuk suatu sistem yang

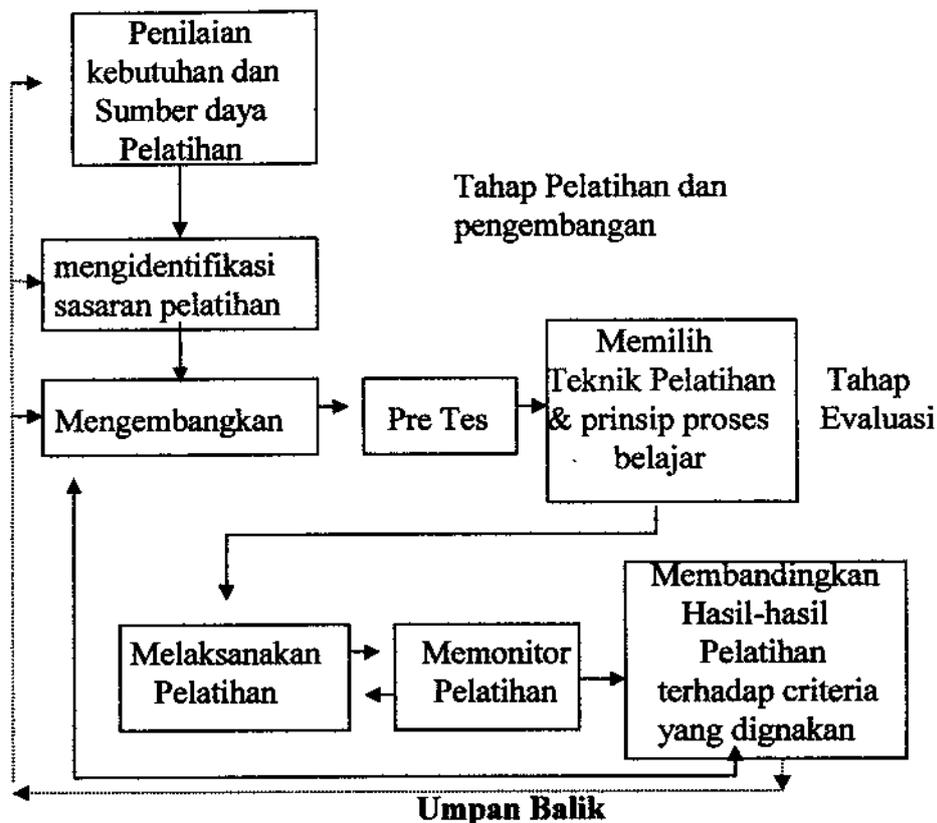
merupakan kesatuan yang terorganisir dari elemen-elemen yang berinteraksi dan saling ketergantungan satu sama lain untuk mencapai tujuan, yang dilakukan secara praktis ditinjau dari sistem pendidikan luar sekolah yang efektif dan efisien menuntut persyaratan khusus, komponen-komponen, proses pembelajaran, situasi pendekatan-pendekatan yang tepat (Sudjana, 1993:2). Sejalan dengan pengaruh PLS yang memiliki komponen masukan lingkungan, masukan sarana, masukan mentah, proses dan keluaran, maka pelatihan sebagai salah satu satuan pendidikan luar sekolah mengacu kepada komponen-komponen yang ada pada Pendidikan Luar sekolah. Penggambaran dan komponen-komponen pelatihan ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam penyelenggaraan suatu pelatihan, Setidak-tidaknya dalam memenuhi kaedah-kaedah pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan sebagai sub sistem pendidikan nasional

6. Model Sistem Pelatihan

Berbeda dengan sistem pembelajaran yang melibatkan komponen-komponen pembelajaran, pada sistem pelatihan melibatkan sub sistem-sub sistem yang merupakan langkah-langkah kegiatan untuk mencapai tujuan pelatihan. Kegiatan pelatihan terdiri dari berbagai sub sistem yang berinteraksi antara yang satu dengan yang lainnya, namun merupakan satu kesatuan. Kesalahan pengembangan suatu tahap atau langkah kegiatan akan mempengaruhi kegiatan implementasinya.

Henry Simamora, (1997:359) menyatakan bahwa : "Program-program pelatihan yang harus disusun dan diimplementasikan terdiri dari tiga tahap yang harus tercakup dalam pelatihan: tahap penilaian, tahap pelatihan dan pengembangan, tahap evaluasi".

Secara lebih rinci ketiga tahapan di atas dapat digambarkan pada bagan dibawah ini :



Gambar 2.3 Sistem Pelatihan

Sumber : Henry Simamora(1997:360)

Model pelatihan yang dikemukakan oleh Henry Simamora adalah model pelatihan yang banyak digunakan pada pelatihan organisasi kedinasan. Namun demikian konsep-konsep pelatihannya dapat juga

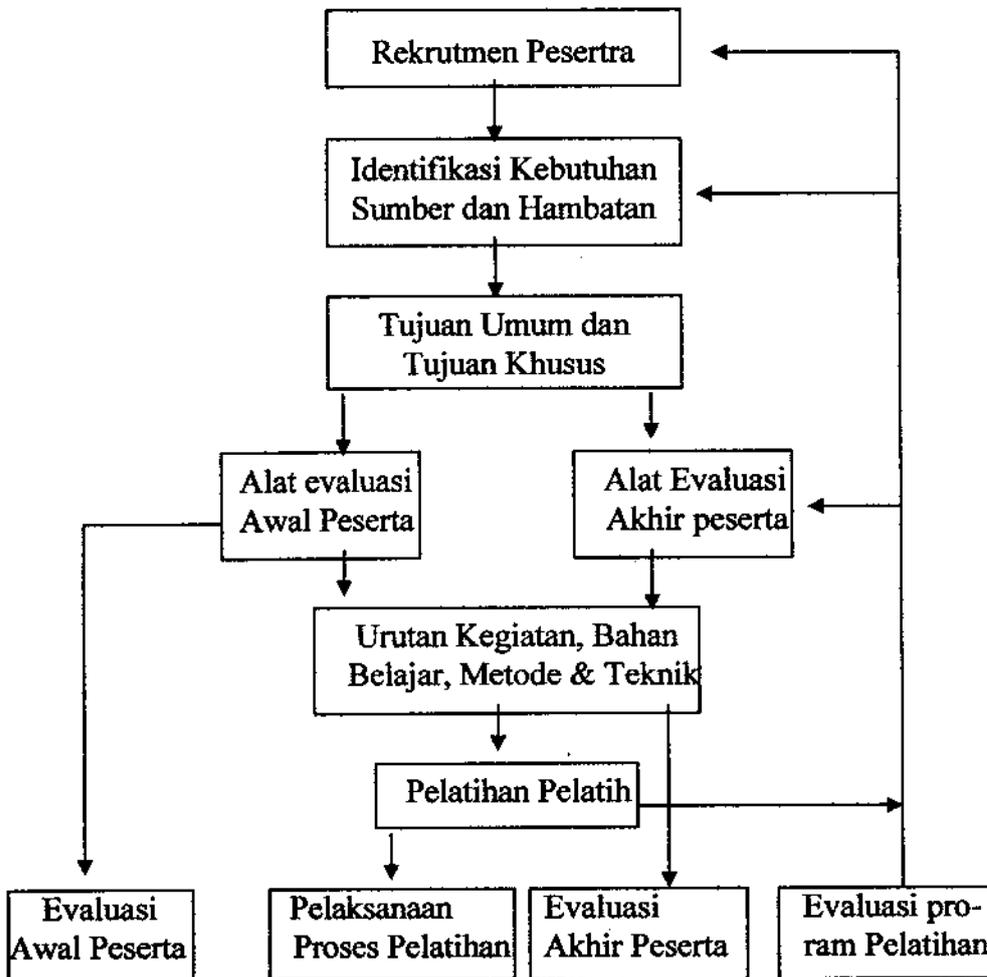
diadopsi untuk pelatihan-pelatihan dalam rangka pemberdayaan masyarakat, khususnya masyarakat pedesaan.

Model pelatihan lain yang dikembangkan oleh *Center for International Education (CIE) University of Massachusetts*, menurut D. Sudjana, (2000:20) telah digunakan tahun 1979 di Indonesia dalam program pelatihan bagi para Kepala dan Staf Balai Pendidikan Masyarakat (BPM) yang berasal dari Propinsi Sumatera Utara, Jawa Barat, DKI Jakarta Raya, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Sulawesi Selatan. Model pelatihan itu dapat disebut Model Sembilan Langkah. Urutan kesembilan langkah dalam model ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kebutuhan, sumber-sumber, dan kemungkinan hambatan.
2. Merumuskan tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan.
3. Menyusun dan mengembangkan alat penilaian awal (pre-test) dan alat penilaian akhir (post-test) bagi peserta pelatihan.
4. Menyusun urutan kegiatan pelatihan dan mengembangkan bahan belajar untuk pelatihan.
5. Melatih para pelatih dan staf program pelatihan.
6. Melakukan penilaian awal terhadap peserta pelatihan.
7. Melaksanakan program pelatihan.
8. Melakukan penilaian akhir terhadap peserta pelatihan.
9. Melakukan penilaian program pelatihan dan memberikan umpan balik.

Selain itu Sudjana, D.(2000:22) mengetengahkan Model Pelatihan Partisipatif (*Participatory Training Model*) dengan 10 langkah kegiatannya yang merupakan suatu sistem.

Langkah kegiatan Model Pelatihan Partisipatif beserta hubungan fungsionalnya dapat disimak pada bagan di bawah ini:



Gambar 2.4 Langkah Kegiatan Model Pelatihan Partisipatif

Langkah pertama, rekrutmen peserta pelatihan. Kegiatan ini berkaitan dengan pendaftaran calon dan seleksi peserta didik (peserta pelatihan). Pendaftaran calon peserta didasarkan atas persyaratan yang ditetapkan oleh penyelenggara program pelatihan. Penyelenggara program

pelatihan dapat berstatus lembaga pemerintah, lembaga swasta atau perorangan.

Langkah kedua, mengidentifikasi kebutuhan, sumber, dan kemungkinan hambatan. Kebutuhan mencakup kebutuhan pelatihan dan kebutuhan belajar. Kebutuhan pelatihan diberi arti sama dengan kebutuhan pendidikan, yaitu jarak antara kemampuan yang dimiliki peserta didik pada suatu saat dengan kemampuan baru yang harus atau ingin dimiliki pada saat setelah pelatihan. Adapun kebutuhan belajar dalam pelatihan adalah keinginan yang dirasakan dan dinyatakan oleh peserta didik untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai, dan/atau sikap tertentu yang ingin dipelajari untuk memperoleh kemampuan baru yang diinginkan tersebut. Kebutuhan pelatihan dan kebutuhan belajar dapat diidentifikasi dari peserta pelatihan, lembaga tempat peserta pelatihan bertugas, dan dari masyarakat yang menjadi layanan peserta pelatihan.

Langkah ketiga, merumuskan dan menentukan tujuan umum (*goals*) dan tujuan khusus (*objectives*) pelatihan. Tujuan umum menjelaskan tentang hasil atau perubahan yang akan dicapai setelah program pelatihan selesai diselenggarakan. Fungsi tujuan umum menjadi arahan utama bagi penyelenggara program dan merupakan tolok ukur keberhasilan program pelatihan. Tujuan umum biasanya dirumuskan secara umum, menyeluruh, abstrak, dan menggunakan kata kerja

intransitif. Suatu program pelatihan dapat memiliki lebih dari satu tujuan umum. Dalam suatu tujuan umum akan terdapat beberapa tujuan khusus. Tujuan umum itu dapat dianggap tercapai apabila tujuan-tujuan khususnya telah tercapai.

Langkah keempat, menyusun alat penilaian awal dan alat penilaian akhir peserta pelatihan. Alat penilaian awal akan digunakan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai (yang berkaitan dengan kemampuan) yang dimiliki oleh peserta pelatihan pada saat permulaan mengikuti program pelatihan. Sedangkan alat penilaian akhir digunakan untuk mengetahui perubahan perilaku yang berkaitan dengan kemampuan yang harus dimiliki peserta pelatihan pada saat akhir pelatihan. Istilah lain dari penilaian peserta didik pada awal pelatihan adalah pre-tes (tes wiwitan) dan penilaian peserta didik pada akhir pelatihan adalah *sequence* (tes wekasan).

Langkah kelima, menyusun urutan kegiatan pelatihan, menentukan bahan belajar, dan memilih metode dan teknik pembelajaran. Urutan kegiatan pelatihan mencakup rangkaian aktivitas keseluruhan program pelatihan dan jadwal kegiatan bulanan, mingguan, serta harian selama program pelatihan berlangsung. Aktivitas keseluruhan pelatihan mencakup kegiatan pembukaan, pelaksanaan, penutupan pelatihan. Jadwal kegiatan dipilih dan ditetapkan berdasarkan kemampuan (kompetensi)

baru yang akan diperoleh peserta pelatihan. Bahan belajar mencakup ranah kognisi, skills, dan afeksi yang berkaitan dengan kemampuan baru tersebut. Ruang lingkup (*scope*) dan urutan (*sequence*) bahan belajar disesuaikan dengan tujuan-tujuan khusus yang akan dicapai. Tujuan-tujuan khusus itu dijadikan acuan dalam menyusun pengalaman belajar peserta pelatihan, sedangkan bahan belajar disusun menjadi isi/materi untuk pengalaman belajar peserta didik. Bahan belajar disusun secara menyeluruh, dimulai dari dari tingkatan yang sederhana menuju kepada tingkatan yang lebih beragam. Metode dan teknik pembelajaran dipilih berdasarkan kecocokan dan tingkat dukungannya terhadap intensitas kegiatan pembelajaran partisipatif.

Langkah keenam, pelatihan bagi pelatih. Pelatih (*widyaswara*), pendidik, pamong belajar atau penamaan lainnya bagi yang membelajarkan peserta latihan (*peserta didik*) merupakan pemegang peran utama (*the major actors*) dalam program pelatihan. Pelatih, baik perorangan ataupun kelompok, perlu memahami program pelatihan secara menyeluruh, urutan kegiatan, ruang lingkup materi pelatihan, dan berbagai metode serta teknik yang digunakan dalam pelatihan. Pelatih, secara perorangan, harus memahami karakteristik peserta pelatihan, menguasai materi yang akan disajikan, terampil dalam menggunakan metode dan

teknik pembelajaran, alat bantu yang diperlukan, dan menyiapkan satuan acara pelatihan.

Langkah ketujuh, melaksanakan penilaian awal bagi peserta pelatihan. Alat penilaian ini dapat berbentuk tes awal atau pre-tes. Ranah yang dinilai mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang berkaitan dengan kemampuan yang akan dipelajari atau diperoleh dalam pelatihan. Penilaian dapat dilakukan melalui tes lisan, tes tulisan, dan tes perbuatan (tes performansi). Tes tertulis dapat bercorak esei dan objektif. Salah satu bentuk tes objektif yang dapat digunakan dalam penilaian awal adalah pernyataan peserta (*oppinionnaire*).

Langkah kedelapan, implementasi atau pelaksanaan proses pelatihan. Proses pelatihan inilah yang menjadi inti pembelajaran. Dalam proses ini terjadi interaksi yang dinamis antara peserta pelatihan, pelatih, dan materi pembelajaran yang menjadi kepedulian pelatih dan peserta pelatihan. Kegiatan pembelajaran dalam proses pelatihan didasarkan atas urutan kegiatan, materi, metode, teknik dan alat bantu pembelajaran yang telah disusun dalam langkah keenam tersebut. Namun, sesuai dengan perkembangan selama pelatihan, modifikasi terhadap hal-hal tersebut dapat dilakukan oleh pelatih atau penyelenggara program pelatihan berdasarkan kebutuhan. Selama proses pelatihan, pelatih dapat melakukan evaluasi proses dalam bentuk tes sumatif.

Langkah kesembilan, melakukan penilaian akhir bagi peserta pelatihan. Penilaian ini dapat disebut tes akhir atau post-tes. Ranah yang dinilai pada saat akhir pelatihan adalah sama dengan ranah yang dinilai pada saat awal pelatihan. Materi tes berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai mengenai kemampuan yang dipelajari atau diperoleh dalam pelatihan. Alat penilaian akhir yang digunakan adalah sama dengan alat penilaian yang digunakan pada awal pelatihan. Pertanyaan atau pernyataan dan pilihan jawaban dalam penilaian awal dan penilaian akhir dibuat sama, namun apabila ada pertimbangan lain, pertanyaan dan pernyataan serta pilihan jawaban dapat berbeda, sedangkan inti materinya sama.

Langkah kesepuluh, melakukan evaluasi program pelatihan. Evaluasi program pelatihan adalah upaya mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data atau informasi untuk dijadikan masukan bagi pengambilan keputusan mengenai program pelatihan tersebut. Evaluasi ini dapat mencakup segi-segi proses, hasil dan dampak program pelatihan.

Pada Model Pelatihan Partisipasif Sudjana menempatkan rekrutmen Warga Belajar pada langkah pertama. Hal itu dimaksudkan agar warga belajar dapat diikutsertakan sejak awal pada perencanaan pelatihan.

7. Pengelolaan pelatihan dalam konteks Pendidikan Luar Sekolah

Undang-undang no. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 9 ayat 3, menegaskan bahwa, Satuan pendidikan luar sekolah meliputi pendidikan keluarga, kelompok belajar, kursus-kursus, dan satuan pendidikan yang sejenis. Ke dalam satuan pendidikan yang sejenis ini termasuk kelompok bermain, pusat penitipan anak, panti latihan, sanggar kegiatan belajar, padepokan, tempat penataran, pusat penyuluhan dan lainnya. Adapun jenis pendidikan luar sekolah menurut peraturan pemerintah no. 73 tahun 1991 tentang pendidikan luar sekolah mencakup pendidikan umum, pendidikan keagamaan, pendidikan kedinasan, pendidikan jabatan kerja dan pendidikan kejuruan. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan warga belajar untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no. 71 th 1991 tentang latihan kerja Bab I pasal 1 "Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari teori". Pada sumber yang sama (ibid: pasal 3), "latihan kerja bertujuan untuk memberikan, memperoleh dan meningkatkan serta pengetahuan,

keterampilan, disiplin, sikap kerja dan etos kerja berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Beberapa landasan hukum di atas menegaskan bahwa pendidikan luar sekolah, salah satu jenisnya adalah pelatihan, sebagai bagian dari system pendidikan yang ada di Indonesia, keberadaannya sangat memerlukan perhatian aspek pengelolaan agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

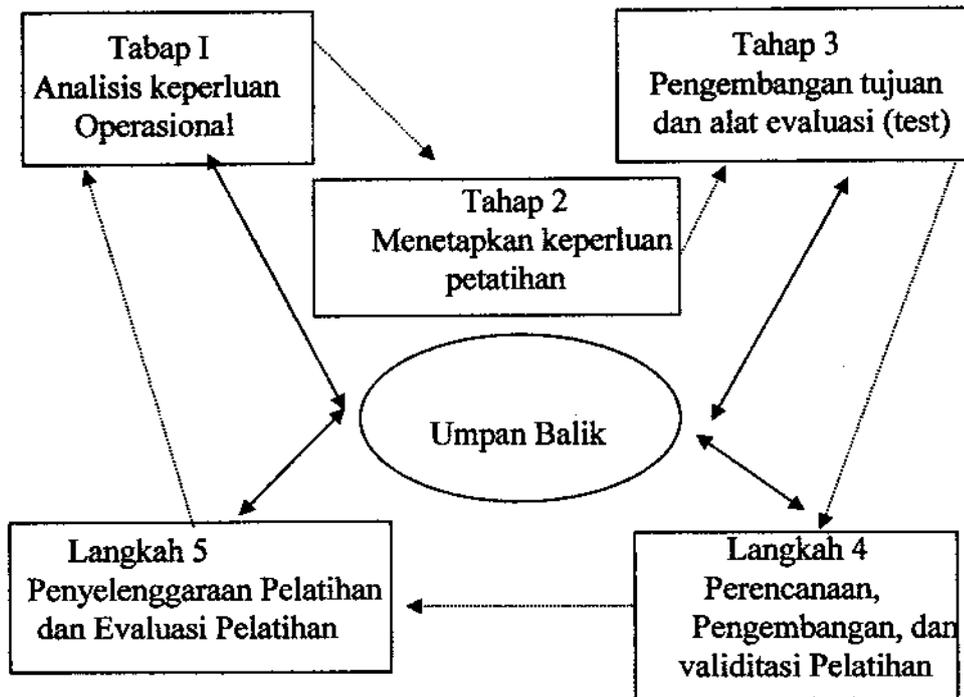
Sudjana (2000) mengemukakan bahwa pengelolaan atau manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan baik bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Hersley dan Blanchard dalam Sudjana (2000) memberi arti pengelolaan merupakan kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang-orang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sudjana, manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan terhadap segala upaya dalam mengatur dan mendaya gunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.



Berdasarkan penerapannya manajemen mempunyai beberapa fungsi. Fungsi manajemen menurut Morris (1976) dalam Djudju Sudjana (2000:51) adalah rangkaian berbagai kegiatan wajar yang telah ditetapkan dan memiliki hubungan saling ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya, dan dilaksanakan oleh orang-orang lembaga atau bagiannya, yang diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan. Pengertian di atas menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen tersebut berwujud kegiatan-kegiatan yang berurutan dan berhubungan sehingga satu kegiatan menjadi syarat bagi kegiatan lainnya.

Mayo dan Dubois (1987:31) mengungkapkan tentang rancangan skema pengembangan pelatihan dan implementasinya sebagai sebuah rancangan atau perencanaan pelatihan.

Skema yang digambarkan dalam gambar menunjukkan model putaran yang berkelanjutan tentang pengembangan pelatihan yang bisa saja masuk pada setiap tahap tidak harus berurutan dari tahap 1(satu) ke tahap selanjutnya. Misalnya seandainya pelatihan telah mencapai tarap kemajuan serta evaluasi dari peserta didik menunjukkan performan keterampilan tertentu sesuai dengan yang diharapkan, maka dia bisa langsung memasuki tahap 5 dan kembali ke tahap 1 kemudian dilanjutkan ke tahap yang lain.



Gambar 2.5 Pengembangan Pelatihan Dan Model Implementasi
 Sumber: Mayo. Dubois. (1987:31)

Keterangan:
 → Putaran pengembangan (*Development loop*)
 ————— → Putaran interaksi (*Interaction loop*)

Di dalam gambar menunjukkan ada ketentuan untuk umpan balik dari informasi dan interaksi diantara ke lima elemen utama di dalam skematik. Sekali lagi tidak perlu melengkapi dulu langkah yang satu sebelum langkah yang lainnya, karena dua atau lebih langkah dapat dilakukan secara bersamaan. Model ini sifatnya fleksibel disesuaikan dengan keterbatasan waktu dan sumber-sumber yang tersedia.

Ada tiga dimensi penting dalam pengelolaan yaitu pertama bahwa, dalam manajemen terjadi kegiatan yang dilakukan seseorang pengelola

(pemimpin, kepala, komandan, ketua) bersama, orang-orang lain atau kelompok. Dimensi ini menunjukkan tentang betapa pentingnya kemampuan dan keterampilan khusus yang perlu dimiliki oleh pengelola untuk melakukan hubungan kemanusiaan dengan orang lain dan untuk mempengaruhi orang lain baik melalui hubungan perorangan maupun melalui hubungan kelompok. Dimensi kedua menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang lain itu mempunyai tujuan yang akan dicapai. Sedangkan dimensi ketiga ialah bahwa pengelolaan itu dilakukan dalam organisasi sehingga tujuan yang akan dicapai itu merupakan tujuan organisasi. Sudjana (2000).

8. Pengembangan Program Pelatihan

Program pelatihan merupakan suatu acuan dasar yang dijadikan sebagai pegangan dalam melaksanakan suatu kegiatan pelatihan. Melalui program pelatihan dapat diukur tingkat keberhasilan kegiatan yang telah dilaksanakan, sehingga program dapat dijadikan sebagai suatu patokan. Desain dan perencanaan program pelatihan seyogyanya dibuat oleh tenaga ahli yang profesional pada bidangnya. Program pelatihan dirancang untuk menggambarkan suatu kegiatan yang berkesinambungan, bertahap atau bergilir. Menurut Oemar Hamalik (2000:32), ada tujuh faktor yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menetapkan isi program pelatihan yaitu :

1. Kebutuhan pelatihan; berdasarkan peninjauan kebutuhan dapat ditentukan jenis dan jumlah pelatihan yang diperlukan.
2. Cara penyelenggaraan pelatihan; cara memberikan pelatihan disesuaikan dengan tujuan, jenis kegiatan, materi, dan peserta pelatihan bersangkutan.
3. Biaya Pelatihan; tetapkan besarnya biaya yang diperlukan disesuaikan dengan kebutuhan latihan dan sumber dana yang tersedia.
4. Hambatan-hambatan; Pertimbangan hambatan/ rintangan yang mungkin terjadi terhadap pekerjaan sebagai akibat pelatihan.
5. Peserta latihan; Tetapkan jumlah tenaga yang tepat untuk mengikuti pelatihan, dilihat dari sudut kebutuhan organisasi, kenaikan jabatan, atau yang mungkin keluar/pindah.
6. Fasilitas Latihan : Pertimbangkan fasilitas-fasilitas latihan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut.
7. Pengawasan latihan: Pertimbangkan hal-hal yang perlu mendapat pengawasan (misal: biaya, nama peserta, hasil ujian) dan teknik pengawasan yang diperlukan.

Program pelatihan memuat unsur-unsur: adanya peserta pelatihan, pelatih atau instruktur, waktu pelatihan, bahan latihan, dan bentuk pelatihan. Hamalik (2000:36) lebih lanjut menyebutkan tentang bentuk pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan kemampuan ketenagaan antara lain: Belajar sambil bekerja, belajar melalui observasi, tugas khusus, latihan (*coaching*) pengajaran dengan mesin, satuan-satuan tugas. Program pelatihan dibuat merujuk pada prinsip-prinsip bahwa program pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas. Program pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan lapangan dan tujuan tertentu. Ruang lingkup program pelatihan ditentukan berdasarkan kebijakan dan tujuan yang menjadi landasan kesepakatan kerja sama. Penetapan metode dan

teknik serta proses dalam suatu program dikaitkan secara langsung dengan suatu upaya memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan pelatihan itu. Setiap orang yang berada dalam manajemen bertanggung-jawab atas penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing. Tenaga staf pelatihan berfungsi membantu tenaga lain guna melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan, mengembangkan program pelatihan, memberikan pelayanan administrasi, dan pelaksanaan tindak lanjut pelatihan. Pelatihan harus berdasarkan prinsip belajar aktif yang memadukan antara teori dan praktek serta pengalaman lapangan, belajar reseptif dan modifikasi tingkah laku. Penyelenggaraan pelatihan dibuat dalam suasana lingkungan pekerjaan yang terkait dengan kebutuhan, kondisi dan situasi serta tuntutan pekerjaan sesungguhnya. Adapun tahap-tahap penyusunan program pelatihan yang dikemukakan Hamalik (2000:38) sebagai berikut:

1. Menetapkan klasifikasi pekerjaan, kemudian menyusun suatu deskripsi pekerjaan lengkap dengan tugas-tugas secara rinci.
2. Identifikasi kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, yang terdiri dari perangkat keterampilan dan pengetahuan tertentu.
3. Penyiapan program pelatihan secara jelas, rinci dan sistematis.
4. Menetapkan metode dan tempat penyelenggaraan pelatihan dan materi pelatihan.
5. Review program pelatihan dengan mengikut sertakan pengawas dan manajemen puncak.
6. Mempersiapkan para pelatih (*Instruktur*).
7. Menyiapkan peserta pelatihan melalui prosedur seleksi tertentu.

8. Mengembangkan prosedur penilaian (evaluasi) dan tindak lanjut.

Pada desain program pelatihan disertakan juga desain pembelajarannya. Desain pembelajaran yang dimaksud menyangkut penerapan berbagai strategi pembelajaran yang relevan untuk mencapai tujuan kepelatihan. Menurut Abdulhak, I. (2000:23) strategi pembelajaran pada pendidikan orang dewasa memuat; system pembelajaran, identifikasi kebutuhan belajar, pengembangan program pembelajaran. Pengembangan penilaian proses dan hasil belajar. Pada system pembelajaran terdapat komponen-komponen yang terlibat yaitu keluaran, proses pembelajaran, masukan mentah, masukan sarana dan masukan lingkungan.

Identifikasi kebutuhan belajar yang disarankan Abdulhak dalam bukunya merujuk pada model yang dikemukakan Kaufman (1972) yaitu ada tiga model terdiri atas ; 1) Model induktif. 2) Model deduktif. 3) Model klasik. Pendekatan yang digunakan dalam model induktif menekankan pada usaha yang dilakukan dari pihak terdekat, langsung dan bagian-bagian ke arah pihak yang luas dan menyeluruh. Melalui pendekatan model induktif ini diusahakan secara langsung pada kemampuan yang telah dimiliki setiap orang dewasa yang menjadi calon peserta, kemudian membandingkannya dengan kemampuan yang diharapkan. Model ini cocok digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan

belajar termasuk katagori “Kebutuhan terasa”. Model deduktif pada identifikasi kebutuhan belajar dilakukan secara umum dengan sasaran yang luas. Karakteristik orang dewasa pada umumnya dipandang relatif sama, sehingga pelaksanaan identifikasi dengan cara melakukan pertimbangan kepada masyarakat pada umumnya misalnya kepada tokoh formal, tokoh informal atau pengelola pendidikan orang dewasa. Model lain adalah model klasik ditujukan untuk menyesuaikan bahan belajar yang telah ditetapkan dalam kurikulum atau program belajar dengan kebutuhan belajar yang dirasakan peserta.

9. Dampak Pelatihan

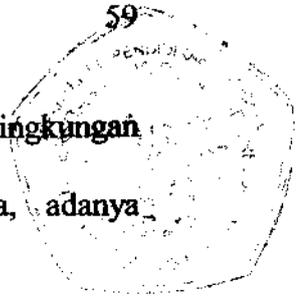
Dampak sebagaimana yang dijelaskan dalam kamus Bahasa Indonesia (1988:183) diartikan (1) beraturan; (2) pengaruh kuat yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif, sedangkan Sudjana (1996:35) mengartikan dampak merupakan pengaruh yang ditimbulkan akibat pelatihan.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dampak pelatihan merupakan pengaruh yang ditimbulkan oleh suatu pemberdayaan ataupun hasil pelatihan yang diikuti oleh seseorang atau karyawan, yang diaktualisasikan dalam kegiatan usaha, ataupun kegiatan-kegiatan lain yang berkenaan dengan pelatihan yang dikutinya. Jadi dampak pelatihan disini meliputi: (a) adanya peningkatan tarap hidup yang ditandai

perolehan pekerjaan atau berwirausaha, peningkatan derajat kesehatan dan peningkatan penampilan diri; (b) peningkatan kegiatan dalam membelajarkan orang lain atau mengikut sertakan orang lain dalam memanfaatkan hasil pelatihan; (c) peningkatan partisipasinya dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat, baik partisipasi buah pikiran, tenaga, harta benda, dan dana. Substansi dari dampak pelatihan memiliki keterkaitan dengan elemen-elemen lain secara berurutan dan saling berhubungan secara fungsional dengan elemen-elemen lain dalam komponen-komponen pelatihan sebagaimana dijelaskan pada penjelasan terdahulu.

Sedangkan konteks dampak pelatihan kewirausahaan ini dilihat dari dua segi :

1. Dampak bagi diri lulusan pelatihan itu sendiri :
 - a) Dari program kerja seperti tercermin dalam kegiatan adanya rencana kerja yang jelas, adanya jadwal kegiatan, bekerja sesuai dengan prosedur, memiliki visi dan misi, disiplin dan bertanggung jawab, peningkatan pembelajaran kepada rekan sekerja;
 - b) Dari segi pendapatan bertambah, adanya keinginan untuk meningkatkan penghasilan, volume kerja bertambah;



- c) Dari segi kesehatan, adanya peningkatan kebersihan lingkungan kerja, adanya peningkatan derajat kesehatan keluarga, adanya peningkatan kerapian dan peningkatan kebersihan pakaian;
- d) Pengembangan diri, termasuk di dalamnya adanya peningkatan belajar mandiri, adanya peningkatan pembelajaran kepada orang lain, dapat merekrut konsumen baru, ramah, terbuka, jujur dan disiplin, memegang kode etik usaha, memiliki visi dan misi;
- Adanya partisipasi lingkungan kerja, terciptanya lingkungan yang kondusif dan komunikatif, mengutamakan pelayanan dan kemajuan usaha, dapat mencari celah-celah mitra usaha, dan lebih percaya diri.

2. Bagi unit usaha peserta bekerja yaitu:

- a) struktur organisasi dan mekanisme kerja tertata dengan rapi, adanya penambahan unit-unit usaha yang baru, adanya kelengkapan administrasi usaha termasuk perizinan dan pembukuan;
- b) Dari segi modal terlihat adanya perencanaan mengelola dana usaha, adanya dana cadangan, keuntungan bertambah, adanya pembagian hasil usaha, adanya pertanggung jawaban dana usaha;
- c) Produksi dan jasa, adanya peningkatan pelayanan kepada konsumen, adanya peningkatan produksi usaha, hasil produksi usaha bermutu, mengutamakan kepuasan konsumen, banyaknya permintaan dan transaksi;

- d) Adanya jalinan kerjasama lintas sektoral, seperti mengikuti kegiatan-kegiatan pameran, adanya trobosan baru dalam memasarkan hasil usaha, banyaknya permintaan pasar, pemasaran meluas, adanya unit-unit usaha yang baru.

B. Konsep Kemandirian Berusaha.

1. Konsep Kemandirian

Konsep kemandirian berdasarkan sudut pandang psikologis yang dikemukakan oleh Stephen R Covey (1997:38) adalah bentuk kontinum kematangan dari ketergantungan (*dependence*) menuju kemandirian (*independence*) hingga kesaling tergantung (*interdependence*). Lebih lanjut ia mengemukakan bahwa kemandirian merupakan paradigma sosial, dengan 3 (tiga) karakteristik yaitu mandiri secara fisik (dapat bekerja sendiri dengan baik), mandiri secara mental (dapat berfikir secara kreatif dan analitis dan menyusun serta mengekspresikan gagasan), mandiri secara emosional (nilai yang ada dalam diri sendiri).

Menurut temuan Tuloli (1992) dalam hasil penelitiannya, mengemukakan bahwa ciri-ciri manusia yang mandiri adalah sebagai berikut:

- (1) jeli melihat permasalahan,
- (2) berani menghadapi masalah,
- (3) punya gagasan dalam menghadapi masalah,

- (4) ada usaha,
- (5) ada optimisme,
- (6) ada keuletan,
- (7) memiliki pengetahuan dan upaya keterampilan

Kemandirian yang dilukiskan oleh Alex Inkeles (1966) dalam Sutaryat Trisnamansyah (1989:62) adalah sebagai manusia modern. Adapun yang dilukiskan dengan manusia modern oleh Inkeles memiliki ciri-ciri yang tampaknya tidak jauh berbeda, bahkan satu sama lain saling mengisi. Ciri-ciri manusia modern tersebut, adalah :

- (1) Keterbukaan terhadap pengalaman-pengalaman baru, baik dengan sesama manusia maupun dengan cara-cara melakukan suatu pekerjaan.
- (2) Peningkatan kebebasan dari pengaruh otoritas orang-orang tradisional, seperti orang tua dan pendeta, dan digantikan dengan dukungan terhadap pemimpin-pemimpin pemerintahan, organisasi-organisasi kemasyarakatan, perkumpulan-perkumpulan yang bertujuan pengembangan sosial-ekonomi, seperti koperasi, dan sebagainya.
- (3) Kepercayaan terhadap keunggulan ilmu pengetahuan dan obat, dan menjauhi fatalisme serta kefasifan dalam menghadapi kesulitan hidup.
- (4) Pemilikan aspirasi yang tinggi, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi anak-anaknya, untuk mencapai posisi mata pencaharian dan pendidikan yang tinggi.
- (5) Penetapan terhadap ketetapan waktu dan perencanaan untuk masa depan.
- (6) Perhatian yang kuat terhadap dan mengambil bagian aktif di dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan dan kewarganegaraan.
- (7) Motivasi yang kuat untuk selalu mengikuti berita-berita lokal, nasional, maupun internasional.

Kemandirian dalam kontes penelitian ini, peneliti lebih cenderung mengartikan dalam istilah kewiraswastaan, sebab pada dasarnya perajin

anyaman bambu adalah seorang wirausaha, (atau disebut juga dengan istilah sta = berdiri. Wiraswasta = seorang yang gagah berani hidup mandiri sehingga menjadi teladan diharapkan tampil sebagai orang yang mandiri dalam menjalankan usahanya, mandiri secara fisik, mandiri secara mental, dan mandiri secara emosional.

Perilaku kewiraswastaan, seperti yang dikemukakan oleh David

C. McClelland (1961: 86) mempunyai ciri-ciri pokok sebagai berikut :

1. Perilaku kewiraswastaan:
 - a. Memikul risiko-risiko yang tidak terlalu besar sebagai suatu akibat dari keahlian dan bukan karena kebetulan.
 - b. Kegiatan yang penuh semangat dan/atau yang berdaya cipta.
 - c. Tanggungjawab pribadi
 - d. Pengetahuan tentang hasil-hasil keputusan; uang sebagai ukuran atas hasil.
2. Minat terhadap pekerjaan kewiraswastaan sebagai suatu akibat dari martabat dan "sikap berisiko" mereka.

Wiraswasta adalah identik dengan sifat-sifat keberanian, keutamaan, dan keteladanan dalam mengambil resiko yang bersumber pada kemampuan sendiri Sumahamijaya (1980 :115). Jadi wiraswasta itu menekankan pada segi kemampuan untuk berdiri sendiri (mandiri). Berdiri sendiri bukanlah berarti suatu sikap yang menyendiri atau tertutup, tetapi adanya sikap dan kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri (*self-reliance*).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa usaha (usaha industri kecil) yang dilakukan seseorang itu dilakukannya berdasarkan kepada modal dan

kemampuan diri sendiri, sanggup mengambil ataupun menghadapi resiko dalam berusaha, dan usahanya itu dapat menjadi "teladan" bagi orang lain. Kemudian, kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri merupakan faktor penting dalam meraih keberhasilan usahanya, dan setiap sukses yang diperoleh akan mempertebal kepercayaan diri yang bersangkutan.

Menurut Schumpeter (1883-1950). yang dijelaskan oleh McClelland (1987:9) wiraswasta adalah seseorang yang ingin mengembangkan barang-barang baru dan metode produksi baru, mengeksploitasi sumber-sumber bahan baru atau suatu pasar baru. Pengertian ini menjelaskan bahwa wiraswasta itu merupakan suatu usaha yang mengadakan ataupun mengembangkan produk baru, menentukan cara produksi baru, memasarkannya serta mengatur permodalan terhadap barang (bahan) yang dihasilkannya, berdasarkan kepada kemampuan dan modal dari diri sendiri.

Menurut Drucker (1985:23) wiraswasta diartikan dengan memulai usaha baru, kecil dan milik sendiri, serta sekaligus menjalankan sendiri usaha itu. Pengertian ini juga menekankan suatu usaha sebagai milik sendiri warusaha kecil dan dilakukan sendiri.

Sebagai orang yang melakukan usaha wiraswata; bukanlah sosok manusia yang sepenuhnya rasional, yang hanya terdorong untuk mencari laba dan hanya mengambil keputusan atas dasar perhitungan rasional

semata. Menurut Schumpeter (1883-1950) dalam McClelland (1987:9) seorang wiraswasta juga melakukan kegiatan untuk membangun suatu kekuatan pribadi ataupun ekonomi keluarga yang kuat, memang dalam suatu persaingan, serta mencari kenikmatan dalam mencipta/berkarya. wiraswastawan pada dunia usaha, bukan saja seorang majikan, tetapi bisa jadi dan bahkan seringkali sebagai pekerja bisa ataupun seseorang yang bekerja sendiri dan seluruhnya dikerjakan sendiri (Drucker, 1985 :28). Dalam melakukan usahanya pengrajin akan selalu terlibat dan menghadapi situasi ataupun masalah-masalah baru dan mengandung resiko, dimana banyak faktor yang “tidak” diketahuinya. Sehingga pengusaha itu harus belajar dan dan menciptakan cara-cara pemecahan terhadap masalah yang baru itu, jadi bukan hanya sekedar menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimilikinya. Menurut Sri Edi Swasono (1978) wiraswasta itu merupakan pioner dalam bisnis, inovator, penanggung resiko, mempunyai penglihatan ke depan dan memiliki ciri-ciri keunggulan dalam berprestasi di bidang usaha. Perilaku kewiraswastaan secara eksplisit dijelaskan oleh McClelland (1987 : 86) adalah : memikul resiko yang tidak terlalu besar sebagai akibat keahliannya dan bukan karena kebetulan; kegiatannya penuh semangat dan / atau berdaya cipta ataupun kegiatan inovasi; memikul tanggung jawab pribadi; dan memiliki pengetahuan yang pasti dalam bekerja ataupun mengambil keputusan.

Bagi seorang pengrajin karakter dan sikap mental kewiraswastaan akan dimilikinya tidak dengan datang begitu saja, tetapi didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta pengalamannya (belajar) selama melakukan usaha.

Sikap mental seorang yang wiraswasta bukanlah seorang yang individualisme dan kapitalisme, karena hal ini tidak sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia. Tetapi wiraswastawan itu sebagai manusia (dalam penelitian ini adalah pengrajin) yang mempunyai sikap dan atau sifat keberanian, keutamaan dan keteladanan untuk berdiri sendiri (mandiri) dalam melakukan usahanya. Menurut Sumahamijaya (1990:125) sikap yang berdiri sendiri itu tercermin pada: rasa tanggung jawab; percaya pada diri sendiri; penuh inisiatif; tidak mengelak dari keharusan mengambil resiko yang sepatasnya; dan tanpa mengelak dari keharusan bersaing karena persaingan itu mutlak dalam kehidupan.

Hampir semua teoritisi sependapat bahwa kewiraswastaan ada sangkut pautnya dengan pengambilan risiko tertentu. Hal ini karena ada banyak faktor yang mempengaruhi hasil dari upaya bisnis dan sulit untuk mengestimasi serta mengendalikan faktor-faktor tersebut. Menjual barang di pasar yang relatif bebas adalah sulit, karena usahawan harus mencoba meramal sikap para pembeli. Kondisi bisnis pada umumnya juga mengandung banyak unsur yang tidak dapat diramalkan ataupun

dikendalikan. Jadi, kebanyakan apa yang dilakukan oleh usahawan adalah memperkecil ketidakpastian; ia mengkhususkan diri pada keadaan, di mana diperlukan tindakan yang lebih intens daripada sekadar tindakan rutin. Singkatnya, peranan kewirawastaan meliputi pengambilan keputusan dalam keadaan-keadaan yang tidak pasti.

Orang yang tertarik akan atau melaksanakan dengan baik suatu peranan kewiraswastaan, harus senang bekerja dalam kondisi-kondisi yang telah dipaparkan di atas. Yakni, mereka harus memiliki ciri-ciri kepribadian yang mengarahkannya untuk tetap bertahan dan aktif dalam keadaan apapun yang agak tidak pasti di mana upaya serta keahlian mereka dapat mempengaruhi hasil-hasilnya.

Ciri kedua dari peranan kewiraswastaan yang sering dikemukakan adalah kegiatan yang berdaya cipta dan penuh semangat, atau kegiatan inovasi. Argumen bahwa kegiatan inovasi (pembaharuan) merupakan bagian dari peranan kewiraswastaan agaknya lebih kuat. Tidaklah disangsikan bahwa peranan kewiraswastaan itu menyangkut pengerjaan sesuatu berdasarkan cara-cara yang baru dan lebih baik. Lebih jauh, itulah memang perbedaan pokok antara menyandang status kewiraswastaan dan memenuhi tugas-tugas kewiraswastaan. Seorang usahawan yang tidak menemukan hal-hal yang baru, dan hanya bersikap menurut cara-cara

tradisional, bukanlah seorang wiraswastawan menurut pengertian yang lazim digunakan.



2. Dasar Yuridis Formal

Kemandirian dalam arti tumbuh secara mandiri / berusaha pada individu atau kelompok merupakan pandangan konseptual yang ditemukan dalam beberapa sumber acuan. Kemandirian dalam studi ini akan dibahas dari Juridis Formal dan prinsip pembelajaran yang melandasi kemandirian serta implikasinya terhadap masyarakat khususnya bagi warga belajar dalam pengembangan kemandirian atau berusaha mandiri sebagai berikut:

a. Dasar Juridis Formal .

Kemandirian berusaha adalah merupakan objek pembelajaran dalam pelatihan dan pembinaan dalam studi ini. Kemandirian dapat ditemukan secara resmi dalam:

- 1) UUD 1945, yaitu aspirasi mencerdaskan kehidupan bangsa yang dijabarkan secara operasional dalam pasal 31 ayat 1, yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran. Pengajaran dalam hal ini terkait dengan mencerdaskan kehidupan bangsa yang dasarnya adalah pasal 27 ayat 2, yaitu tiap-tiap

warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- 2) Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN), yaitu sebagai suatu arah Kebijakan Bangsa Indonesia yang menegaskan bahwa prioritas pembangunan lima tahun keenam, yaitu pada era Pembangunan Jangka Panjang II sebagai tantangan yang harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia, antara lain : Terciptanya kualitas manusia dan kualitas masyarakat Indonesia yang maju dan mandiri dalam suasana tentram, sejahtera lahir bathin dalam tata kehidupan masyarakat, bangsa berdasarkan Pancasila (GBHN 1993:24), dalam hal ini berupaya meningkatkan harkat martabat Bangsa Indonesia sehingga mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki ketrampilan dalam menciptakan kemandirian.

Dalam GBHN yaitu sasaran Pembangunan Lima Tahun ke enam bidang pendidikan, salah satunya adalah meningkatkan kualitas PLS, di mana dijelaskan bahwa "PLS termasuk pendidikan kemasyarakatan seperti kepramukaan, berbagai kursus dan pelatihan keterampilan, perlu ditingkatkan kualitasnya dan diperluas dalam rangka mengembangkan sikap mental, minat, bakat, ketrampilan dan kemampuan anggota masyarakat serta menyiapkan dan memberi bekal kepada warga belajar agar mampu bekerja dan berwirausaha serta meningkatkan martabat dan kualitas hidupnya ". (BP-7 Pusat, 1996: 160)

Lebih lanjut pada kondisi sekarang Dalam Bab IV arah kebijakan pendidikan salah satunya adalah :

Mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan sesuai dengan potensinya serta mengembangkan minat dan semangat kewirausahaan dikalangan generasi muda yang berdaya saing, unggul dan mandiri (GBHN, 1999: 28).

3) UU Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

(USPN), Dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan berupaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur serta meningkatkan warga masyarakat baik dalam hal jasmaniah maupun rohaniah yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pemikiran tersebut di atas dipertegas dengan dituangkan dalam Bab II pasal 4 USPN tentang tujuan pendidikan nasional sebagai berikut :

Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, dan produktif serta sehat jasmani dan rohani dan juga dikembangkan agar tumbuh sikap dan perilaku yang kreatif, inovatif dan keinginan untuk maju".(BP-7 Pusat, 1996: 158)

Hal ini bahwa setiap satuan, jalur dan jenis pendidikan harus mengacu pada sistem pendidikan nasional yang berupaya mewujudkan kemandirian peserta didik baik sebagai individu/kelompok maupun

dalam arti kemandirian berusaha, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup yang sejahtera dan mandiri.

4) PP Nomor 73 tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Sekolah.

PP Nomor 73 tahun 1991 adalah sebagai petunjuk teknis operasional Pendidikan Nasional tentang PLS, di mana dalam poin 1 dan 2 tujuannya adalah : (a) Melayani warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang sedini mungkin dan sepanjang hayatnya guna meningkatkan martabat dan mutu kehidupannya. (b) Membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan ketingkat atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Dalam Bab III pasal, 3 ayat (6) tentang jenis pendidikan, salah satunya adalah pendidikan kejuruan yang mempersiapkan warga belajar atau peserta untuk dapat bekerja atau berusaha dalam bidang tertentu. Kemudian dalam Bab VI pasal 10 ayat (1) yaitu tentang hak warga belajar, salah satu diantaranya adalah warga belajar mempunyai hak belajar secara mandiri (Sudjana 1996: 276-277).

"Menurut Santoso S Hamijoyo, (1982:9), mengemukakan bahwa isi dan tujuan PLS selalu berorientasi langsung pada hal-hal yang perlu dan penting bagi kehidupan (*life relevant*) dan tergantung pada taraf hidup orang secara ekonomis, sosial dan budaya, maka isi dan tujuannya ditekankan pada kebutuhan-kebutuhan praktis ekonomis, sosial dan budaya".

Menyimak dan mengkaji PP Nomor 73 yang secara teknis menyebutkan tujuan dan kegiatan belajar baik dalam PLS maupun dalam bentuk Pelatihan dapat dipahami bahwa dalam proses pembelajaran atau dalam pembinaannya adalah untuk mengembangkan kemampuan diri atau kemampuan berusaha / bekerja secara mandiri. Berarti melalui PLS dapat diberdayakan pribadi yang mandiri atau usaha mandiri.

C. Konsep Kewirausahaan

1. Pengertian Wirausaha

Bagi ahli ekonomi, seorang wirausaha adalah orang yang mengkombinasikan sumber daya tenaga kerja, material dan peralatan lainnya untuk meningkatkan nilai yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dan juga orang yang memperkenalkan perubahan-perubahan inovasi dan perbaikan produksi lainnya. Jadi wirausaha adalah seseorang atau sekelompok orang yang mengorganisir faktor-faktor produksi, alam, tenaga, modal dan skill untuk tujuan berproduksi.

Disampaikan oleh Hisrich-Peters (1995) dalam Buchari Alma (2000:25) wirausaha adalah:

Entrepreneurship is the process of creating something different with value by devoting the necessary time and effort, assuming the accompanying financial, psychic, and social risks, and receiving the resulting rewards of monetary and personal satisfaction and independence.

Dari definisi tersebut berarti kewirausahaan adalah proses menciptakan sesuatu yang lain dengan menggunakan waktu dan kegiatan disertai modal dan resiko, serta menerima balas jasa dan kepuasan serta kebebasan pribadi.

Pengertian lain dari kewirausahaan disampaikan oleh Raymond W.Y. Kao (1995) bahwa kewirausahaan sebagai suatu proses. Yakni proses penciptaan sesuatu yang baru (kreasi baru) dan membuat sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada (inovasi), tujuannya adalah tercapainya kesejahteraan individu dan nilai tambah bagi masyarakat. (Lupiyoadi Rambat, 1998:3).

Definisi yang lain juga terdapat dalam hasil lokakarya Sistem Pendidikan dan Pengembangan Kewirausahaan di Indonesia tahun 1978 yang disampaikan bahwa definisi wirausaha adalah sebagai berikut :

Pejuang kemajuan yang mengabdikan diri kepada masyarakat dengan wujud pendidikan (edukasi) dan bertekad dengan kemampuan sendiri, sebagai rangkaian kiat (*art*) kewirausahaan untuk membantu memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat, memperluas lapangan kerja, turut berdaya upaya mengakhiri ketergantungan kepada, luar negeri, dan di dalam fungsi-fungsi tersebut selalu tunduk tertib hukum lingkungannya. (Silvia Herawaty, 1998:14).

Mengamati pengertian-pengertian kewirausahaan tersebut di atas berarti seorang wirausaha adalah seorang yang memiliki sikap, semangat dan perilaku mandiri dalam menciptakan inovasi dan kreasi dalam

usahanya. Seorang wirausaha harus mampu memadukan sumber daya dan merealisasikan gagasan menjadi kenyataan, kreatif serta inovatif.

Pengertian di atas juga senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh J.A. Schumpeter dalam Buchari Alma (2000:4):

Wirausahawan adalah seorang inovator, sebagai individu yang mempunyai keahlian untuk melihat benda materi sedemikian rupa yang kemudian terbukti benar, mempunyai semangat, kemampuan dan pikiran untuk menaklukkan cara berfikir lamban dan malas.

2. Sifat dan Ciri Wirausaha

Seorang wirausaha harus mampu melihat kedepan. Yaitu berfikir dengan penuh perhitungan, mencari pilihan dari berbagai alternatif masalah dan pemecahannya. Menurut Marbun (1993:63) untuk menjadi wirausahawan, seorang harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

No.	Ciri-Ciri	Watak
1	Percaya diri	- Keteguhan, ketidaktergantungan - Kepribadian mantap - Optimisme
2.	Berorientasi tugas dan hasil	-Kebutuhan aka 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 oran lain -Menanggapi saran dan kritik
5.	Keorisinilan	- Inovatif (pembaharu) - Kreatif

		<ul style="list-style-type: none"> - Fleksibel - Banyak sumber - Serba bisa - Mengetahui banyak
6.	Berorientasi ke masa depan	<ul style="list-style-type: none"> - Pandangan kedepan - Perspektif

Mengamati sifat dan ciri-ciri dari wirausaha yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa kemampuan yang ditampilkan akan tercermin melalui tingkat perkembangan usahanya. Seorang wirausaha harus berwawasan bisnis, bersifat fleksibel, imajinatif, mampu merencanakan, mengambil resiko, mengambil keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan usahanya.

3. Kemampuan Berusaha

Kemandirian berusaha direfleksikan dalam bentuk kemampuan mengerjakan suatu pekerjaan yang baik dan benar sesuai dengan kapasitas yang ada dalam dirinya. Kemampuan berusaha yang dimaksudkan adalah perolehan kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang direfleksikan dengan adanya adanya nilai tambah dari keadaan sebelumnya. Latar belakang perolehan kemampuan berusaha adalah sebagai upaya belajar yang dilakukan pada waktu sebelum menjadi perajin yang melakukan usaha sendiri.

Menurut Sudjana (1993:69) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan adalah "... wujud penampilan seseorang

dalam lingkungan tertentu, misalnya lingkungan pekerjaan dan dunia kehidupan pada umumnya". Lebih lanjut menurut Soedijarto (1997:122) mengemukakan bahwa kemampuan dilukiskan sebagai :

Suatu kemampuan dipandang sebagai kemampuan yang bertaraf profesional tidak lain karena di samping memerlukan cara bekerja yang tidak mekanistik, juga karena untuk dapat melaksanakannya secara memadai diperlukan penguasaan atas dasar-dasar pengetahuan yang kuat, pengetahuan tentang relasi dasar-dasar pengetahuan dengan praktek pekerjaan dan cara bekerja yang memerlukan dukungan cara berfikir yang tidak hanya taktis strategik, kreatif dan imajinatif.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang perajin anyaman bambu dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan (keterampilan) dalam rangka menjalankan usahanya, sehingga tampil sebagai seorang yang profesional dibidangnya. Berkenaan dengan masalah keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap orang (dalam hal ini adalah perajin), menurut H.D. Sudjana (1996 :35) menggambarkan:

... bahwa keterampilan (*skills*) terdiri atas lima rumpun yaitu keterampilan produktif (*productive skills*), keterampilan teknis (*technical skills*), keterampilan fisik (*physical skills*), keterampilan sosial (*social skills*), dan keterampilan intelektual (*intellectual skills*).

Dengan mengadaptasi pada pendapat tersebut di atas, maka keterampilan yang harus dimiliki oleh perajin anyaman bambu adalah sebagai berikut:

Mencari informasi pasar. Pasar merupakan kunci utama dalam keberhasilan usaha. Banyak perusahaan kecil yang hanya mampu bertahan dalam kurun waktu yang relatif pendek. Karena dalam mendirikan perusahaan tidak berdasarkan kepada pengamatan potensi pasar yang seksama. Memang untuk memperoleh informasi melalui kajian yang cermat merupakan tantangan dan seni tersendiri.

Bagi perusahaan besar informasi pasar dapat diperoleh dari penelitian pasar yang mendalam, misalnya dengan meneliti potensi penduduk dengan rata-rata tingkat pendapatannya dan kemana arah penggunaan pendapat tersebut. Sedangkan bagi perusahaan kecil upaya penelitian pasar ini sangat kecil kemungkinannya karena membutuhkan biaya yang besar. Umumnya pengusaha kecil memperoleh informasi pasar dari (1) rekan-rekan usaha, (2) kunjungan langsung, (3) lembaga-lembaga / instansi pemerintah, (4) percobaan usaha secara relatif kecil untuk mengetahui potensi pasar, (5) kerja pada bidang usaha yang bersangkutan, (6) relasi yang ada, (7) faktor kebetulan. Informasi pasar sangat penting, sebab dari informasi itulah akan dihasilkan : (1) sejumlah permintaan dalam bentuk order atau memberikan informasi kebutuhan perkiraan nyata dari (a) produk dan jasa, (b) jumlahnya, (c) ketetapan harga, dan (d) waktu penyerahan; serta (2) memberikan informasi kebutuhan pasar yang tersembunyi (potensial). Setelah memperoleh informasi pasar yang tepat

mengenai produk atau jasa apa yang diminta, maka langkah berikutnya adalah menentukan rancangan produk / jasa.

Merancang produk. Memilih dan menentukan rancangan produk atau jasa harus disesuaikan dengan permintaan dan memperhatikan persyaratan dan kualitasnya. Rancangan dapat dibagi dua, yaitu : (1) rancangan pasif, yaitu apabila yang dibuat produk atau jasa tersebut dipesan menurut ketentuan yang telah ditetapkan oleh pasar, dan (2) rancangan kreatif, yaitu rancangan yang dikembangkan melalui kreasi dan daya cipta dari perajin untuk membuat produk baru. Namun kenyataannya dalam praktek banyak rancangan kreatif yang dihasilkan dengan cara meniru dan mengadakan modifikasi dari model yang telah ada, hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu, biaya serta kurangnya tenaga ahli. Dalam rancangan kreatif harus diperhatikan hal-hal berikut : (a) model yang disenangi oleh pasar, (b) biaya serendah mungkin, (c) memiliki syarat teknis yang memadai, (d) kualitas baik, serta (e) bahan yang digunakan mudah diperoleh. Perajin yang maju, biasanya memiliki banyak kreasi dalam menciptakan model-model baru, sebab ia akan mampu mengkomersialkan kreasinya lebih dahulu sebelum orang lain meniru. Perajin yang berkreasi perlu mendaftarkan hasil karyanya untuk memperoleh hak paten supaya memperoleh perlindungan hukum.

Menetapkan proses produksi. Menetapkan proses produksi ialah kegiatan untuk mengadakan produk atau jasa sesuai dengan model, ukuran, bentuk dan persyaratan teknis yang diminta, baik dengan cara memproduksi sendiri atau membeli dari pihak lain. Kegiatan memproduksi atau membeli dari pihak lain tersebut memerlukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang cermat, serta memerlukan pengaturan, dan pengarahannya dana dan daya dalam rangka menyiapkan produksi sesuai dengan persyaratan yang diminta dan jumlah yang diminta serta waktu penyerahan.

Kegiatan memproduksi sendiri memerlukan : (1) perencanaan produksi yang cermat; (2) penjadwalan alat, orang, bahan, peralatan, dan sarana pembantu yang tepat ; (3) adanya perintah produksi (order) yang jelas dan teratur; (4) adanya koordinasi dan pengendalian produksi yang rapi, dan (5) pengendalian terhadap mutu dengan seksama.

Memilih dan menetapkan bahan baku. Proses produksi akan lancar bila bahan baku terlebih dahulu telah ditetapkan, bahan baku mudah diperoleh dan tersedia sepanjang tahun (setiap saat diperlukan). Bilamana perlu bahan baku hendaknya juga diusahakan bahan pengganti apabila sewaktu-waktu bahan yang baku tersebut menghilang dari pasaran. Dalam hal ini hendaknya juga diupayakan agar rancangan produksi yang telah dibuat menggunakan bahan secara efisien.



Menetapkan kebutuhan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan perangkat yang mendukung kegiatan baik dalam memproduksi ataupun membeli / menjual produk yang akan kita sajikan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penetapan tenaga kerja, yaitu antara lain : (1) jumlah kebutuhan tenaga kerja, (2) persyaratan kualifikasi tenaga kerja, (3) waktu menerima penerimaan tenaga kkerja, (4) biaya tenaga kerja, (5) penempatan tenaga kerja dan (6) pembagian tugas tenaga kerja. Penetapan kebutuhan tenaga kerja itu sangat penting, sebab keberhasilan dalam usaha juga ditentukan oleh tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut.

Menetapkan kebutuhan peralatan. Ada beberapa hal yang perlu dilakukan dalam penetapan kebutuhan peralatan dan mesin, yaitu antara lain : (1) jumlah mesin yang diperlukan, (2) jenis mesin yang cocok dan ekonomis, (3) jenis dan jumlah peralatan, (4) kemudahan memperoleh peralatan di pasaran, (5) tersedianya mesin cadangan atau peralatan cadangan yang siap dioperasikan sewaktu-waktu.

Menetapkan biaya. Selanjutnya dalam penentuan biaya yang harus diperhatikan antara lain tentang : (1) jumlah biaya yang harus disediakan, (2) waktu pengeluaran biaya, (3) rencana keuntungan yang diperoleh dari usaha tersebut, (4) lama inventasi dapat dikembalikan, (5) apakah dari biaya dibutuhkan masih dapat dilakukan penghematan lagi, (6) siapa yang akan membiayai ini, apakah modal sendiri, Bank atau kerja sama dengan

orang lain, (7) kalau terjadi kegagalan siapa yang menanggung resiko, apakah diasuransikan ?

Melaksanaan usaha. Jika delapan langkah perencanaan telah dipersiapkan dengan matang, langkah selanjutnya adalah bagaimana pelaksanaan operasional diselenggarakan dengan baik. Dalam pelaksanaan operasional peran atasan langsung sangat menentukan berhasil atau gagalnya usaha tersebut. Kegiatan pelaksanaan mencakup (1) koordinasi, (2) pengarahan, (3) pengawasan, (4) pencatatan dan (5) motivasi terhadap karyawan. Yang penting dalam pelaksanaan operasional ini pengrajin mampu mengkoordinasikan seluruh kegiatan dan menciptakan kegiatan kerja, serta iklim yang sehat sehingga akan meningkatkan produktivitas.

Mencari potensi. Kemampuan mencari potensi bagi perajin mutlak diperlukan, karena kemampuan tersebut secara langsung berhubungan dengan aspek ketahanan usaha. Kemampuan mencari potensi, menuntut kejelian dan kesigapan Perajin menangkap berbagai peluang yang melintas dihadapannya. Peluang-peluang tersebut dapat muncul untuk berbagai ragam kebutuhan, dari peluang potensi pasar hingga peluang untuk keperluan permodalan.

Di samping itu faktor pengalaman dalam pekerjaan akan sangat berperan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sebab pengalaman itu

sendiri, berfungsi sebagai seni, dalam menangani berbagai masalah yang timbul dalam rangka menjalankan suatu usaha.



