

---

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi semakin maju dengan pesat, di era globalisasi ini layanan informasi keseluruh pelosok dunia sudah tidak dapat dibendung lagi, merambah sampai kedaerah pedesaan termasuk dialami Indonesia, selain mendatangkan berbagai keuntungan tetapi banyak juga masuknya hal-hal yang sifatnya negatif bagi masyarakat sekitarnya yang kurang mampu menyaring masuknya layanan informasi tadi. Masalah ini menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) Indonesia untuk menghadapinya dan perlu diantisipasi dengan cermat serta teliti, yang positif diambil dan yang negatif dibuat sebagai kontrol untuk pencapaian perbaikan.

Selain itu kondisi perekonomian yang dialami bangsa Indonesia sejak tahun 1997 hingga saat ini telah membawa dampak yang sangat luas pada kehidupan serta kesejahteraan masyarakat, akibat dari krisis yang berkepanjangan menimbulkan peningkatan penduduk miskin serta meningkatnya angka pengangguran. Peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan dan sudah tidak bisa ditawar-tawar lagi, suatu kenyataan dalam realitas kehidupan telah dibuktikan bahwa kemajuan peradaban yang diperoleh bangsa-bangsa maju, salah satu indikatornya adalah adanya kemajuan dibidang pendidikan.

Dalam pelaksanaan pembangunan bidang pendidikan sebagai upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) serta untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat Indonesia yang dalam kondisi sekarang

tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan, diantaranya yaitu melalui peningkatan layanan pendidikan baik pendidikan formal, pendidikan non-formal maupun melalui pendidikan informal.

Sejalan dengan pelaksanaan pendidikan di Indonesia bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU RI Nomor 20 tahun 2003, Bab II pasal 3, adalah sebagai berikut :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Merujuk isi dari fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu berupaya meningkatkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang produktif, sumber daya manusia yang produktif adalah seseorang yang mempunyai sikap mental yang selalu berpandangan jauh kedepan, artinya yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap mental produktif yang harus dimiliki seseorang seperti yang diungkapkan Triono Adil (2004 : 69), adalah : (1) motivatif, (2) disiplin, (3) kreatif, (4) inovatif, (5) dinamis, (6) profesional, (7) proporsional dan (8) patriotis.

Untuk mencapai fungsi dan tujuan pendidikan tersebut serta meningkatkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang produktif bukanlah hal yang mudah bisa dilaksanakan, mengingat masih banyak hal yang menjadi tantangan dunia pendidikan sekarang ini, tercantum dalam buku pedoman

penyelenggaraan program kecakapan hidup (*life skills*), yang dikeluarkan Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda, yaitu :

Dalam memasuki abad ke 21, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tiga tantangan besar; **Pertama**, sebagai akibat dari krisis ekonomi, dunia pendidikan dituntut untuk dapat mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai. **Kedua**, untuk mengantisipasi era global, dunia pendidikan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dalam pasar kerja global. **Ketiga**, sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah, perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian system pendidikan nasional sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang lebih demokratis, memperhatikan keragaman kebutuhan/keadaan daerah dan peserta didik, serta mendorong partisipasi masyarakat. (2004 : 1)

Dilatar belakangi oleh kenyataan bahwa belum semua anak usia pendidikan dasar dan menengah (7-18 tahun) masuk sekolah dan/ atau dapat menyelesaikan pendidikannya (putus sekolah), ini terjadi banyaknya anak yang tidak berkesempatan mengikuti pendidikan dijenjang pendidikan dasar dan menengah dengan berbagai alasan, baik kondisi ekonomi keluarga yang tidak memungkinkan, ada yang karena jarak ke sekolah yang cukup jauh, tuntutan orang tua yang selalu ingin dibantu dalam mencari nafkah dan berbagai alasan lainnya. Dikemukakan dalam Buku Pedoman Penyelenggaraan kecakapan Hidup (*life skills*),

Pada tahun 2002 tercatat sekitar 3.580.000 anak usia pendidikan dasar yang tidak bersekolah dan sekitar 7,9 juta anak usia 16-18 tahun tidak sekolah di SLTA. Penduduk buta aksara usia 10 tahun ke atas masih tercatat sekitar 4,0 juta orang. Dalam pada itu angka partisipasi kasar (APK) perguruan tinggi hanya 14,0 %, berarti sekitar 86,0 % dari anak usia 19-24 tahun berada diluar sistem persekolahan. Berbagai kelompok anak yang tidak tertampung oleh jalur persekolahan (formal) inilah yang sebagian harus dilayani oleh pendidikan non formal. (2004 : 2).

Dengan kondisi tersebut diatas berakibat mempengaruhi terhadap dunia kerja yang dialami oleh sebagian penduduk Indonesia, ini dapat kita rasakan dengan makin tingginya angka pengangguran yang diakibatkan tingkat pendidikan penduduk yang rendah, selain kurangnya lapangan kerja yang tersedia juga disebabkan para pencari kerja tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh lapangan kerja yang tersedia.

Dalam dunia kerja bangsa Indonesia sekarang ini sangat jauh ketinggalan oleh negara-negara lain, dimana struktur tenaga kerja Indonesia 65,5% hanya berpendidikan SD kebawah, dan jumlah penduduk miskin tercatat sekitar 35,0 juta orang (Susenas BPS, 2000), tiap tahun terjadi penambahan angkatan kerja baru lebih dari 2 juta orang dan yang terserap dilapangan kerja, baik dalam sektor formal maupun informal, rata-rata dibawah 10 %. Rendahnya daya serap ini bukan semata-mata sempitnya lapangan kerja, akan tetapi kompetensi atau kemampuan yang diinginkan oleh lembaga penerima tenaga kerja tidak terpenuhi oleh sebagian besar pencari kerja.

Menjawab tantangan tersebut perlu adanya berbagai kebijakan dan upaya dalam mengupayakan pemerataan atau perluasan akses terhadap pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi pendidikan agar dapat diterima dan tepat sasaran, ditempuh melalui system pendidikan diberbagai jalur, jenis dan jenjang dengan diluncurkannya penyelenggaraan "Pendidikan kecakapan hidup (*life skills*)" dengan pendekatan "*broad based education*" atau pendidikan berbasis pada kebutuhan masyarakat luas, dengan harapan dapat mengakses kebutuhan serta sasaran didik dibekali keterampilan yang memadai.

Kebijakan pendidikan khususnya di Propinsi Jawa Barat seperti dikemukakan dalam buku yang dikeluarkan Dinas Pendidikan Pemerintah Propinsi Jawa Barat tentang Petunjuk Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal Bidang Pendidikan di Jawa Barat, menyebutkan : “Gubernur Jawa Barat telah menetapkan bahwa bahwa pada tahun 2004 IPM (Indek Pembangunan Manusia) Jawa Barat berharap mampu mencapai angka IPM 73,5 (dari skala 100) dan bertekad dapat mencapai angka 80 pada tahun 2010. Sementara itu bahwa Indeks Pendidikan (IP) Jawa Barat tahun 2004 diharapkan mencapai angka 81,2 (dari Skala 100) dengan Angka Melek Huruf (AMH) 95,3 (dari skala 100) dan Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) 7,9 (dari skala 15). tahun 2004-2008 sebagai tahun-tahun akselerasi pembangunan pendidikan, dengan target mencapai angka IPM 80, dengan IP 85,9, AMH 98,8 dan RLS 9 pada tahun 2010”. (2004 : 4)

Mengutip pernyataan diatas hal ini berdasarkan data proyeksi yang dibuat Badan Perencanaan Daerah Propinsi Jawa Barat, bahwa pada tahun 2004 -2008 sebagai tahun-tahun akselerasi pembangunan pendidikan, dengan target mencapai angka IPM 80, dengan IP 85,9, AMH 98,8 dan RLS 9 pada tahun 2010” (2004:4).

Pernyataan tersebut perlu dijadikan acuan, mengingat dengan adanya perubahan dalam system pemerintahan dari sentralistik kesistem desentralisasi sangat mempengaruhi terhadap berbagai kebijakan yang berlaku didaerah, utamanya didaerah Kabupaten/ Kota. Salah satu perubahan system pemerintahan terjadinya desentralisasi pendidikan telah turut terpengaruh terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi lembaga-lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pendidikan khususnya dibidang pendidikan non formal.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam menanggulangi permasalahan tersebut, yang dalam hal ini dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda, yaitu dengan meluncurkan dana bantuan khusus dalam bentuk *Block Grant*, untuk penyelenggaraan salah satu satuan pendidikan non formal berupa penyelenggaraan program kecakapan hidup (*life skills*).

Ada beberapa pengertian tentang pendidikan kecakapan hidup (*life skills*), menurut Broling (1989) dalam Pedoman penyelenggaraan kecakapan hidup (*life skills*), *Life skills* adalah “interaksi berbagai pengetahuan dan kecakapan yang sangat penting dimiliki oleh seseorang sehingga mereka dapat hidup mandiri”. (2004:5). Broling mengelompokkan *life skills* kedalam tiga kelompok kecakapan yaitu : kecakapan hidup sehari-hari (*daily living skill*), kecakapan hidup pribadi / sosial (*personal/ social skill*), dan kecakapan hidup bekerja (*occupational skill*). (2004 : 5)

Yang menjadi tujuan diselenggarakannya program kecakapan hidup adalah memberikan kecakapan hidup bagi masyarakat yang kurang mampu melalui berbagai kegiatan produktif. Tujuan program kecakapan hidup (*life skills*), menurut dr. Fasli Jalal, Ph.D, dalam Makalah Sosialisai Pendidikan non formal, yaitu :

- a) Meningkatkan kualitas dan jumlah angkatan kerja dan pencari kerja yang memperoleh pendidikan kecakapan hidup yang dapat mengantarkan mereka untuk memasuki dunia kerja atau untuk usaha mandiri/berwirausaha,
- b) Meningkatkan kualitas dan jumlah angkatan kerja yang mampu mengakses kesempatan kerja yang terbuka baik di tingkat lokal, domestik, maupun internasional,

- c) Meningkatkan produktivitas masyarakat terutama pekerja dalam menghasilkan produk barang dan jasa yang memenuhi permintaan pasar,
  - d) Berkembangnya kegiatan usaha atau industri yang dikelola oleh perorangan, keluarga, kelompok keluarga, kelompok masyarakat yang mampu menyerap tenaga kerja, dan menjadi kekuatan untuk menumbuhkan industri dan ekonomi rakyat,
  - e) Menurunnya jumlah pengangguran dan penduduk miskin,
  - f) Meningkatnya penghasilan, kesejahteraan masyarakat,
  - g) Meningkatnya daya saing angkatan kerja untuk merebut kesempatan kerja yang terbuka, dan dalam menghasilkan produk yang dapat menembus pasar lokal, domestik dan internasional.
- (2004 : 17-18)

Pada tahun 2001 Kabupaten Tasikmalaya dimekarkan yaitu dengan terbentuknya pemerintah Kota Tasikmalaya, ini berdampak terhadap berbagai segi kehidupan yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya, yang sangat dirasakan sekali yaitu di bidang ekonomi dengan berkurangnya pemasukan terhadap anggaran daerah dari berbagai sektor yang sekarang menjadi aset pemerintah Kota Tasikmalaya.

Di era otonomi daerah sekarang ini kondisi Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu Kabupaten yang rendah Pendapatan Asli Daerah (PAD) nya di Jawa Barat. Seperti tercantum dalam Buku Profil Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya tahun 2004/2005 yaitu "pada tahun 2002 PAD Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar Rp. 14.670.880.000,-, pendapatan per kapita Rp. 905.000,-, penerimaan dari PBB sebesar Rp. 1.922.068.000,- sedangkan UMR yang berlaku adalah Rp. 450.000,-" (2004 : 7).

Padahal kita maklumi bahwa bidang ekonomi merupakan penggerak utama pembangunan seiring dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, pembangunan dibidang pendidikan yang merupakan bagian dari upaya peningkatan SDM memegang peranan yang sangat penting.



pendidikan diharapkan dapat terbentuk manusia yang berkualitas sebagaimana yang dicita-citakan, yaitu manusia yang memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan untuk mendukung pembangunan ekonomi, sosial budaya dan berbagi bidang lainnya secara serasi dan seimbang (harmonis).

Kondisi perindustrian dan perdagangan di Kabupaten Tasikmalaya setelah adanya pemekaran dengan Kota Tasikmalaya, 70 % aset menjadi milik pemerintah Kota Tasikmalaya, ini dibuktikan bahwa potensi industri dan perdagangan Kabupaten Tasikmalaya, yaitu : jumlah sentra industri 223 buah, jumlah unit usaha 8.702 buah, nilai investasi Rp. 43.086.576.000,- serta menyerap tenaga kerja 76.376 orang.

Dengan kondisi tersebut, berdasarkan informasi dan data yang didapat dari “Buku Rekomendasi Perubahan BKKBN dari vertikal menjadi Dinas Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Sejahtera”, tahun 2001 di Kabupaten Tasikmalaya ada sekitar 300.000 orang miskin, jumlahnya meliputi keluarga pra sejahtera sebanyak 146.086 orang, miskin 17.122 orang, dan miskin sekali 136.792 orang.

Kenyataan tersebut dirasakan terutama oleh mayoritas masyarakat Kabupaten Tasikmalaya yang bermata pencaharian di bidang pertanian, dimana masyarakatnya bukan saja sebagai petani yang masih tradisional tetapi juga merupakan buruh tani, selain itu dibidang lain pun seperti bidang jasa dan industri kecil mengalami kemunduran yang diakibatkan adanya krisis ekonomi sehingga meningkatnya angka pengangguran.



Meningkatnya angka kemiskinan dan jumlah pengangguran anggota masyarakat, khususnya pemuda baik dipertanian maupun di pedesaan telah menjadi bagian dari refleksi dampak krisis multi dimensi yang telah melanda kehidupan bangsa dewasa ini. Upaya pemulihan dan penanganan khususnya menyangkut perbaikan taraf hidup rakyat telah menjadi perhatian dan dilakukan berbagai pihak. Namun luasnya areal peta kemiskinan dan pengangguran tersebut, menuntut upaya kongkrit penanganan masalah kesejahteraan warga masyarakat yang terus menerus dilangsungkan secara berkelanjutan sesuai dengan rujukan permasalahan.

Selama ini pemerintah masih mempunyai persepsi keliru, yakni masyarakat miskin bisa diatasi kalau pendapatan asli daerah (PAD) meningkat, sementara sumber daya alam masih dikelola pemilik modal, akses ekonomi untuk keluarga miskin sulit dijangkau karena rakyat kecil tidak mendapat bagian, meski dari sumber daya manusianya memungkinkan untuk dikembangkan, akibatnya jumlah keluarga miskin bukan berkurang tetapi terus bertambah.

Untuk itu beberapa solusi yang perlu diterapkan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya dalam menangani kemiskinan, diantaranya pemerintah mau tidak mau harus menyediakan dana dan pendapatan bagi masyarakat miskin, serta untuk menangani kemiskinan harus terintegrasi dengan penanganan masalah kependudukan, selain itu mendorong pemerintah daerah mencari alternatif lain dengan upaya mengembangkan, memanfaatkan sumber daya alam dan potensi lain yang tersedia untuk dikelola sebaik mungkin serta memberdayakan sumber



daya saingnya agar produktif, inovatif, dan memiliki keterampilan yang memadai sebagai bekal hidupnya.

Dalam menjawab kebutuhan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat, daerah memiliki potensi untuk mengembangkan pendidikan luar sekolah, sebab dalam era otonomi daerah tuntutan yang terkait dengan kualitas pelayanan semakin tinggi, sehingga program utama yang perlu mendapat perhatian adalah mengembangkan sumber daya manusia yang produktif, inovatif, dan kompetitif atau memiliki daya saing yang memadai, yaitu manusia yang memiliki : motivatif, disiplin, kreativitas, dinamis, profesional, proposional dan patriotis.

Salah satu andalan Kabupaten Tasikmalaya dibidang industri kecil yaitu berupa industri kompor, yang banyak tersebar di beberapa Kecamatan diantaranya Kecamatan Rajapolah, Jamanis, Cisayong dan Manonjaya, akan tetapi seperti telah dikemukakan diatas bahwa sekarang ini mengalami kemunduran akibat adanya krisis, sehingga banyak tenaga kerja atau pengrajin yang tidak dipkerjakan.

Salah satu upaya untuk membangkitkan gairah industri kecil sekarang ini seperti yang dilakukan di Kabupaten Tasikmalaya yaitu dengan diluncurkannya menyelenggarakan program kecakapan hidup (*life skills*) dengan tujuan memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap kepada para pengrajin kompor agar mampu mandiri serta memiliki penghasilan yang tetap dan layak sesuai dengan tujuan diselenggarakannya program kecakapan hidup. Dijelaskan dalam Buku Pedoman Penyelenggaraan Kecakapan Hidup (*life skills*), yaitu :

Pendidikan Kecakapan Hidup yang diselenggarakan melalui jalur pendidikan *nonformal* bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap warga belajar dibidang pekerjaan/ usaha tertentu sesuai dengan bakat, minat, perkembangan fisik dan jiwanya, serta potensi lingkungannya, sehingga mereka memiliki bekal kemampuan untuk berjasa atau berusaha mandiri yang dapat dijadikan bekal untuk meningkatkan kualitas hidupnya. (2004 : 9)

Dalam operasional di lapangan kenyataan menunjukkan bahwa penyelenggaraan program kecakapan hidup (*life skills*) masih jauh dari yang diharapkan sesuai dengan tujuan utamanya dalam meningkatkan produktivitas kerja pengrajin kompor, hal ini disebabkan kurangnya motif berprestasi dari pengrajin itu sendiri, ini terbukti dengan banyaknya program-program kecakapan hidup yang akhirnya dianggap kurang efektif dan tidak produktif.

Realitas tersebut menunjukkan bahwa keinginan dan dorongan yang berupa motif berprestasi dari para pengrajin itu sangat kurang, ini semua dikarenakan selain imbalan yang diterima oleh para pengrajin baik yang berupa materi kurang tetapi kurang adanya kemitraan sehingga mengalami kesulitan dalam pemasaran hasil produksi, yang mengakibatkan banyak produksi kompor yang menumpuk atau lambat bisa mendapatkan hasil pada gilirannya produksi kompor dijual dengan harga murah yang berarti kurangnya mendapatkan keuntungan (laba).

Bila dilihat dari kreativitas para pengrajin juga bermacam-macam, hal ini mungkin diakibatkan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki para pengrajin masih sangat minim, sedangkan mereka menjadi pengrajin kompor program kecakapan hidup hanya untuk meluangkan waktu saja tidak dibarengi dengan keinginan yang kuat serta kemampuan dan keterampilan yang

dimiliki, hal ini jelas sangat sulit untuk mencapai produktivitas kerja para pengrajin.

Sedangkan program pembekalan/ pelatihan yang biasa dilakukan, yang logikanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap dari para pengrajin dalam meningkatkan produktivitas kerja masih sulit diikuti oleh para pengrajin, dimana para pengrajin pada umumnya memiliki anggapan bahwa pelatihan yang diselenggarakan hanya pembuangan waktu, biaya dan tenaga padahal tidak memberikan hasil berupa pengetahuan, keterampilan, ataupun sikap yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan/ keuntungan.

Agar persoalan tersebut dapat diatasi serta dapat meningkatkan produktivitas kerja, dalam penyelenggaraan kecakapan hidup (*life skills*) yang diselenggarakan Dinas Pendidikan melalui Bidang Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga pengrajin direkrut dengan ketat mulai dari motif berprestasinya, kemampuan, keterampilan serta kreativitas, dan sebelum program dilaksanakan dilakukan pembekalan atau pelatihan terlebih dahulu dengan memanfaatkan fasilitator yang sesuai dengan program yang dilaksanakan serta melengkapi sarana parasarana yang dibutuhkan, dengan harapan program kecakapan hidup (*life skills*) ini dapat meningkatkan produktivitas kerja para pengrajin yang pada akhirnya dapat meningkatkan pendapatan yang memadai.

Dengan kondisi permasalahan tersebut diatas menarik perhatian penulis untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan hasil pelatihan, motif berprestasi dan kreativitas dengan produktivitas kerja pengrajin kompor.

## B. Identifikasi Masalah.

Keberhasilan penyelenggaraan program belajar merupakan suatu hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan, begitupun dengan keberhasilan program pembelajaran dalam dunia pendidikan *non formal* berupa penyelenggaraan program kecakapan hidup (*life skills*), dalam meningkatkan produktivitas kerja banyak ditentukan oleh kemampuan dalam mengikuti proses pembelajaran dalam pelatihan, keinginan yang mendorong atau motif berprestasi serta kreativitas yang dimiliki oleh pengrajin.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas banyak faktor yang mempengaruhi penerapan (mengaplikasikan) penyelenggaraan program kecakapan hidup (*life skills*) dalam mencapai apa yang telah direncanakan sesuai dengan tujuan, yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja pengrajin kompor program kecakapan hidup (*life skills*), faktor yang mempengaruhi terselenggaranya program pembelajaran/ kegiatan yang efektif adalah aspek *internal* dan *eksternal*.

Aspek *internal* adalah aspek dari diri para pengrajin itu sendiri, seperti kondisi psikhis (bakat, minat, motivasi dan kreativitas), sedangkan aspek *eksternal* adalah terdiri dari lembaga penyelenggara, pengelola, sumber belajar, pendamping, (tenaga terdidik), sarana prasarana dan faktor lingkungan. Untuk lebih memfokuskan permasalahan perlu dipilih faktor mana yang paling dominan berpengaruh.

Salah satu faktor keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah para pengrajin diikut sertakan dalam pelatihan, serta meningkatkan

motivasi dan kreativitas para pengrajin. Dengan alasan itulah ditentukan variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), yaitu hasil pelatihan, motif berprestasi dan kreativitas sebagai variabel bebas (independen), dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (dependen).

### **C. Batasan Masalah.**

Berbagai masalah yang diperkirakan mempengaruhi dan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pengrajin kompor program kecakapan hidup (*life skills*), namun mengingat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, maka dilakukan pembatasan masalah. Penelitian ini hanya difokuskan pada pengkajian terhadap “hubungan hasil pelatihan, motif berprestasi dan kreativitas dengan produktivitas kerja pengrajin kompor program kecakapan hidup (*life skills*)”.

### **D. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka yang menjadi perumusan masalah penelitian ini adalah : “Seberapa jauh hubungan hasil pelatihan, motif berprestasi dan kreativitas dengan produktivitas kerja pengrajin kompor” program kecakapan hidup (*life skills*) di Kabupaten Tasikmalaya.

Dari hasil identifikasi masalah tersebut dapat diambil kesimpulan terdapat empat variabel penelitian yaitu : a) Hasil Pelatihan sebagai variabel bebas ( $X_1$ ), b) Motif Berprestasi sebagai variabel bebas ( $X_2$ ), c) Kreativitas sebagai variabel bebas ( $X_3$ ) dan d) Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat ( $Y$ ).

Dari batasan tersebut maka penulis merumuskan masalah menjadi beberapa sub masalah, yaitu sebagai berikut :

- 1) Seberapa jauh hubungan antara hasil pelatihan dengan produktivitas kerja ?
- 2) Seberapa jauh hubungan antara motif berprestasi dengan produktivitas kerja ?
- 3) Seberapa jauh hubungan antara kreativitas dengan produktivitas kerja ?
- 4). Seberapa jauh hubungan antara, hasil pelatihan, motif berprestasi dan kreativitas secara bersama-sama dengan produktivitas kerja ?

#### **E. Definisi Operasional**

Antara peneliti dan pembaca agar memiliki pemahaman yang sama dan menghindari adanya salah pengertian atau pemahaman terhadap permasalahan dalam penelitian ini, maka perlu suatu definisi operasional tentang istilah-istilah yang berkaitan dengan judul penelitian sebagai berikut :

##### **a. Hubungan**

Yang dimaksud dengan hubungan dalam penelitian ini adalah adanya pertautan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Eratnya pertautan tersebut dinyatakan melalui besarnya hubungan kedua variabel tersebut. Menurut Sudjana (1982 : 352) mengemukakan bahwa studi yang mempelajari eratnya hubungan antara variabel dikenal dengan nama analisis korelasi. Analisis korelasi ini bermanfaat guna menemukan atau menjelaskan besar kecilnya kaitan antara variabel penelitian.

Manfaat pendekatan korelasi seperti dikemukakan oleh Wayan Ardhana (1987) dalam Tia Sugiri (1988 : 19) metode korelasi memberikan informasi tentang tingkat (besar kecilnya) hubungan antara variabel-variabel yang sedang dipelajari. Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang dimaksud

hubungan dalam penelitian ini adalah mencari besar kecilnya pertautan antara hasil pelatihan, motif berprestasi dan kreativitas dengan produktivitas kerja.

**b. Hasil Pelatihan.**

Sikula (1976), dalam Suryana, (2001:2) merumuskan bahwa pelatihan adalah “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistimatis dan terorganisir. Peserta pelatihan itu sendiri (biasanya tingkat non manajerial) akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu”.

Dari pengertian diatas jelas bahwa pelatihan akan memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap, hal ini merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja seseorang selain perlunya faktor-faktor lain. Sesuai dengan tujuan pelatihan seperti yang tertuang dalam Bab II Modul Diklat *Management of Trainers*, (2003 : 3) tujuan pelatihan adalah “untuk membekali peserta dengan kemampuan yang memungkinkan mereka untuk mengkoordinasikan system kerja mereka dengan baik”. Jadi jelas sekali dalam meningkatkan produktivitas perlu dilakukannya suatu pelatihan terlebih dahulu agar program yang diselenggarakan dapat berhasil sesuai dengan yang diharapkan.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan dan alternatif pemecahan masalah dalam upaya peningkatan atau perbaikan pada keterampilan, kinerja atau produktivitas seseorang. Johnson (Craig,1976) dalam Liza Hanurani (2003:13) menyatakan bahwa “pelatihan adalah kegiatan yang disengaja untuk



memecahkan masalah yang dihadapi oleh orang-orang atau lembaga dalam upaya membina dan meningkatkan produktivitas.

Hasil pelatihan dalam penelitian ini penulis jadikan sebagai variabel bebas, hal ini bukan berarti mengesampingkan faktor yang lainnya. Adapun yang menjadi alasannya adalah sebagai berikut : bahwa dengan mengikuti pelatihan diharapkan para pengrajin akan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Hasil pelatihan merupakan indikator tercapainya suatu tujuan pelatihan yang telah direncanakan sebelumnya. Pencapaian tujuan tersebut biasanya ditandai dengan adanya keluaran (*output*) yaitu “kemampuan hasil belajar yang diperoleh peserta pelatihan setelah terlibat dalam situasi belajar tertentu, komponen tersebut dapat berbentuk pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai”. (Ishak Abdulhak, 1995:22)

Sementara menurut D. Sudjana, (1996 : 34) keluaran (*output*) yaitu “kuantitas lulusan yang disertai kualitas perubahan tingkah laku yang didapat melalui kegiatan belajar mengajar. Perubahan tingkah laku mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotor, yang sesuai dengan kebutuhan belajar yang mereka perlukan”.

**c. Motif Berprestasi,**

Setiap orang pada hakikatnya memiliki keinginan untuk berprestasi atau motif berprestasi, hanya besarnya motif ini berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang berarti ada yang memiliki motif berprestasi tinggi dan ada yang memiliki motif berprestasi rendah. Pendapat Mc. Clelland bahwa manusia

memiliki tiga kebutuhan yaitu : kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Dimana motif berprestasi merupakan kebutuhan yang kuat, sehingga sangat menentukan perilaku seseorang, oleh karena itu motif berprestasi sangat penting untuk mencapai keberhasilan pengrajin dalam proses dan hasil belajar dalam suatu program, maupun dalam penerapan (mengaplikasikan) hasil pelatihan pada program kecakapan hidup (*life skills*).

Sementara itu menurut Dadang Sulaeman (1984 : 18) menyebutkan bahwa motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya, karena motif merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan gerak hati dalam diri individu, dengan kata lain motif merupakan kekuatan yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu motif berprestasi merupakan tenaga pendorong yang menggerakkan peserta untuk belajar atau bekerja.

John Heywood dalam Tia Sugiri (1988 : 117) menyatakan apabila “motif berprestasi ditingkatkan akan membantu membentuk tenaga ahli yang profesional, bahkan akan menolong mereka yang terlambat dalam menyelesaikan studi”.

Menurut Mc. Clelland dalam Miftah Toha (1983 : 230) merinci unsur-unsur Motif Berprestasi sebagai berikut :

- a) Berani mengambil resiko yang moderat,
- b) Mencari dan menggunakan informasi sebagai umpan balik yang kongkrit didalam setiap kesempatan yang dilakukan,
- c) Memperhitungkan keberhasilan, dan
- d) Menyatu dengan tugas.

Seperti telah disinggung diatas bahwa faktor yang mempengaruhi proses dan hasil pembelajaran atau hasil pelatihan, yaitu faktor *eksternal* seperti

kurikulum, pelatih, media, lingkungan, dan lain-lain. Sedangkan faktor *internal* selain dari motivasi dan kreativitas adalah minat, bakat, kecerdasan, kondisi psikologis dan fisiologis. Faktor-faktor tersebut tidak diangkat pada penelitian ini bukan berarti tidak penting, namun menurut pandangan penulis bahwa para pengrajin kompor program kecakapan hidup (*life skills*) di Kabupaten Tasikmalaya tidak ada masalah karena sudah dimiliki oleh pengrajin kompor.

**d. Kreativitas,**

Dalam penelitian ini penulis memilih kreativitas sebagai salah satu variabel bebas, dengan alasan diantaranya sebagai berikut :

Pada hakikatnya manusia memiliki kreativitas, karena kreativitas bagi manusia merupakan atribut yang berperan sebagai fungsi egonya, sehingga kreativitas bukanlah merupakan faktor keturunan. Dengan demikian maka setiap orang memiliki kreativitas yang berbeda, yaitu ada yang memiliki kreativitas yang unggul dan ada yang memiliki kreativitas yang biasa.

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru baik berupa gagasan, ide-ide maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya (Dedi Supriadi, 1997 : 7). Sementara menurut Vecchio (1995) dalam Wibowo (1999 : 6) menyebutkan bahwa :

“Kreativitas dapat dipandang sebagai produk dan sebagai proses. Kreativitas sebagai produk adalah berkaitan dengan penemuan sesuatu, produksi sesuatu yang baru dari akumulasi keterampilan atau berlatih pengetahuan dan mempelajari buku. Kreativitas sebagai proses adalah kemampuan mengidentifikasi banyak kemungkinan solusi pada persoalan tertentu”.

Selanjutnya Dedi Supriadi (1997 : 61) merinci ciri-ciri orang kreatif, diantaranya sebagai berikut : “terbuka terhadap pengalaman baru, mempunyai pendapat sendiri, tidak mudah terpengaruhi oleh orang lain, memiliki rasa ingin tahu, percaya pada diri sendiri, tekun, tanggung jawab, komitmen pada tugas, kritis pada pendapat orang lain, dan lain-lain”.

Kreativitas mempunyai korelasi dengan kepribadian seseorang, pengembangan kemampuan kreatif akan mempengaruhi kepada sikap mental atau kepribadian seseorang, orang kreatif akan memiliki kepribadian yang lebih *integrative*, percaya diri tinggi. sebaliknya orang yang kurang kreatif kurang dapat mengembangkan kapasitas sehingga akan memiliki kepribadian yang terbelah, kurang percaya diri, lemah dan menggantungkan diri pada pertolongan orang lain. Orang yang kreatif dengan kepribadian yang utuh, mandiri, dan percaya diri memiliki kemampuan untuk menghadapi masalah.

Sehubungan dengan hal tersebut maka kreativitas merupakan aspek yang penting dalam proses belajar atau pekerjaan, karena dari kepribadian yang kreatiflah yang mendorong setiap orang untuk berhasil mengatasi masalah dan mencapai kemajuan. Dengan demikian kreativitas merupakan suatu aspek kepribadian yang memiliki dimensi yang banyak.

Barbara Clark dalam Khaerudin Kurniawan (1999:14) menyebutkan bahwa kreativitas sebagai fungsi *integrative* dari pemikiran, perasaan, penginderaan dan firasat atau intuisi yang kesemuanya akan membangun suatu kemampuan kreatif. Pengembangan kreativitas tidak hanya terkait dengan pengembangan berpikir saja, tetapi harus mengembangkan kemampuan



perasaan, penginderaan dan intuisi. Sehingga dalam memecahkan masalah dalam kehidupan manusia menggunakan totalitas kemampuan yang meliputi kemampuan berpikir, perasaan, penginderaan dan intuisi.

Dengan mengkaji tentang kreativitas tersebut diatas semakin meyakinkan penulis dalam memilih kreativitas sebagai salah satu variabel bebas dalam penelitian ini.

**e. Produktivitas Kerja.**

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional. Secara fisiologis, produktifitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus selalu terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Konsep produktivitas secara universal didefinisikan sebagai hubungan output – input seperti yang dikemukakan Soedarmono, dalam Haris Kamajaya (2000 : 60), “Produktivitas adalah output dan input, semakin tinggi harga ratio antara keduanya, maka produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatan dan mewujudkan potensi yang ada padanya”. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas Paul Mall (1978 : 6-7) menyatakan bahwa “produktivitas adalah bagaimana menghasilkan barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”. Dari pendapat tersebut terdapat gambaran bahwa produktivitas

merupakan suatu proses yang sistematis dan terencana untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya atau potensi yang ada agar menghasilkan mutu output yang diharapkan semaksimal mungkin.

Whitemore (1979: 2) mengemukakan produktivitas sebagai berikut "*Productivity is a measure of the resources of an organization and is usually exercised a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of the resources employed*". Produktivitas merupakan suatu ukuran bagi sumber daya yang digunakan dalam suatu organisasi dan dinyatakan sebagai *ratio output* yang dihasilkan oleh sejumlah sumber daya yang digunakan.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. (P. Simanjuntak, 1985 :30). Definisi kerja ini mengandung cara-cara atau metode pengukuran. Walaupun secara teori dapat dilakukan, akan tetapi dalam praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan dalam proporsi yang berbeda.

Pengertian lain produktivitas adalah suatu disiplinier untuk menemukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efesien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Dari pendapat- pendapat diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan ratio antara efektifitas dan efesiensi penggunaan dari berbagai sumber daya dalam organisasi yang ditunjukkan untuk meperoleh keluaran (output) semaksimal mungkin dengan

penekanan biaya (pengeluaran) yang minimal dalam suatu kurun waktu tertentu tanpa mengesampingkan kualitas produksinya.

Dari beberapa pengertian tersebut mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk :

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit; dan/ atau
  - b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang; dan/ atau
  - c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama; dan/ atau
  - d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.
- e. **Kecakapan Hidup (*life skills*)**

Hakikat pendidikan kecakapan hidup dalam pendidikan non formal adalah merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, serta kemampuan yang memungkinkan warga belajar dapat hidup mandiri, dalam artian para pengrajin memiliki penghasilan yang tetap dan layak.

WHO (1997), dalam Pedoman Penyelenggaraan Program Kecakapan Hidup, memberikan pengertian bahwa : “Kecakapan Hidup (*life skills*) adalah berbagai keterampilan/ kemampuan untuk dapat beradaptasi dan berperilaku positif, yang memungkinkan seseorang mampu menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan dalam hidupnya sehari-hari secara efektif”. (2004:6).

Selanjutnya WHO (1997) mengelompokan kecakapan hidup (*life skills*) kedalam 5 (lima) kelompok, yaitu : 1) Kecakapan mengenal diri (*self awareness*) atau kecakapan pribadi (*personal skill*), 2) kecakapan sosial (*social skill*), 3) kecakapan berpikir (*thinking skill*), 4) kecakapan akademik (*academic skill*), dan 5) kecakapan kejuruan (*vocational skill*).

Dalam penyelenggaraan pendidikan kecakapan hidup didasarkan atas prinsip empat Pilar Pendidikan, yaitu "*learning to know*" (belajar untuk memperoleh pengetahuan yang diikuti oleh "*learning to learn*" yaitu belajar untuk tahu cara belajar), "*learning to do*" (belajar untuk dapat berbuat/ melakukan pekerjaan), "*learning to be*" (belajar agar dapat menjadi orang yang berguna sesuai dengan bakat, minat, dan potensi diri), dan "*learning to live together*" (belajar untuk dapat hidup bersama dengan orang lain).

Pendidikan kecakapan hidup (*life skills*) pada dasarnya merupakan suatu upaya pendidikan untuk meningkatkan kecakapan hidup setiap warga negara. Pendidikan kecakapan hidup adalah kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk berani menghadapi problema hidup dan kehidupan dengan wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi, sehingga akhirnya mampu mengatasinya.

Atas dasar uraian tersebut diatas maka hubungan antara variabel akan dibahas dalam penelitian ini. Secara operasional masalah dalam penelitian ini yaitu, **"Seberapa jauh hubungan antara hasil pelatihan, motif berprestasi dan kreativitas dengan produktivitas kerja pengrajin kompor ?"**. Eratnya hubungan ketiga variabel bebas (*independen*) ini dengan variabel terikat



(*dependen*) baik secara masing-masing maupun secara bersama-sama akan dianalisis melalui analisis regresi, korelasi baik simpel maupun multipel, dengan teknik-teknik ini pula akan diketahui koefisien korelasi.

## **F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan data empirik tentang :

- (1) Seberapa jauh hubungan antara hasil pelatihan dengan produktivitas kerja,
- (2) Seberapa jauh hubungan antara motif berprestasi dengan produktivitas kerja
- (3) Seberapa jauh hubungan antara kreativitas dengan produktivitas kerja,
- (4) Seberapa jauh hubungan antara hasil pelatihan, motif berprestasi dan kreativitas secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.

### **2. Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini akan mempunyai kegunaan bukan saja bagi pengembangan ilmu, namun juga diharapkan mempunyai kegunaan praktis khususnya bagi peningkatan kualitas penyelenggaraan program kecakapan hidup (*life skills*) pembuatan kompor dan bagi penyelenggaraan program-program kecakapan hidup (*life skills*) pada umumnya.

Adapun kegunaan penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek, yaitu :

#### **a. Kegunaan Teoritis,**

1. Sebagai pengembangan wawasan dan penguatan kognitif pada tingkat akademis, yaitu memberikan informasi empirik dibidang kajian pelatihan.

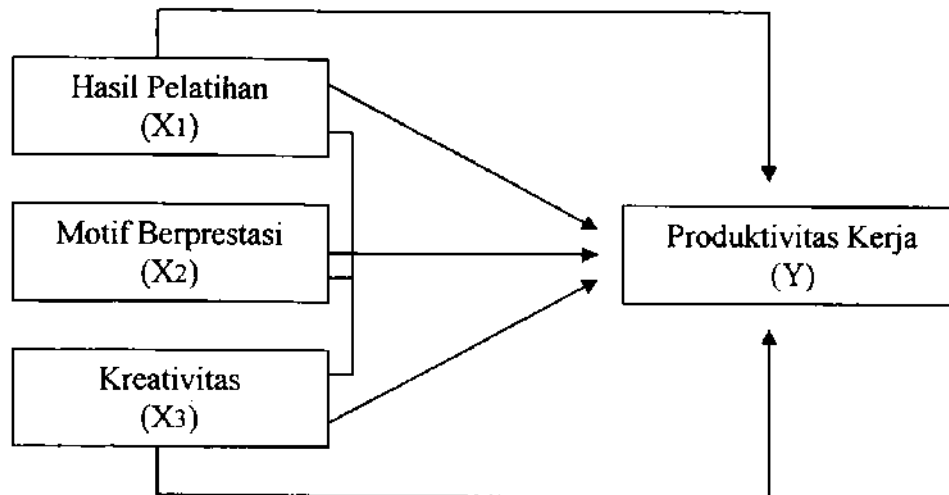
2. Melihat relevansi teori-teori pendidikan orang dewasa dengan pelaksanaan Pelatihan program kecakapan hidup (*life skills*) pembuatan kompor.
- b. Kegunaan Praktis.
1. Memberikan saran dan masukan bagi peningkatan kualitas dan produktivitas kerja pengrajin kompor program kecakapan hidup (*life skills*).
  2. Produktivitas Kerja pengrajin kompor program kecakapan hidup (*life skills*) ini sebagai alat ukur keberhasilan program kecakapan hidup (*life skills*) yang dilaksanakan.

#### **G. Asumsi,**

Dalam dunia kerja atau usaha banyak orang yang bekerja keras, akan tetapi banyak juga orang yang bekerja sedikit usaha, hasil yang diperoleh dari dua cara tersebut tentu akan berbeda. Produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang datangnya dari dalam individu itu sendiri tetapi juga faktor dari luar seperti, dengan mengikuti pelatihan, atau berupa motivasi serta adanya kreativitas dari individu itu sendiri.

Terjadinya produktivitas kerja seseorang salah satunya disebabkan oleh faktor-faktor tersebut diatas. Untuk menentukan apakah seseorang memiliki produktivitas kerja tinggi atau tidak perlu dikaji lebih jauh tentang seberapa jauh faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja seseorang. Apabila pengkajian yang dilakukan terhadap faktor-faktor tersebut dapat dilakukan dan berhasil, maka hal ini akan menjadikan suatu bahan kajian untuk mengeliminasi terhadap produktivitas kerja seseorang.

Atas dasar pemikiran inilah penulis mencoba mengembangkan alur pikir seperti bagan di bawah ini :



Bagan 1.1  
Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut diatas menggambarkan terdapat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, seperti terdapat hubungan antara variabel hasil pelatihan ( $X_1$ ) dengan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ), variabel motif berprestasi ( $X_2$ ) dengan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ), variabel kreativitas ( $X_3$ ) dengan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ), dan variabel hasil pelatihan ( $X_1$ ), variabel motif berprestasi ( $X_2$ ), dan variabel kreativitas ( $X_3$ ) secara bersama-sama dengan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ).

#### H. Hipotesis.

Melihat permasalahan dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel bebas (independen) yaitu : hasil pelatihan ( $X_1$ ), motif berprestasi ( $X_2$ ) dan kreativitas ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah produktivitas kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan pola hubungan antar variabel diatas maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan yang signifikan antara hasil pelatihan dengan produktivitas kerja.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara motif berprestasi dengan produktivitas kerja.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara kreativitas dengan produktivitas kerja.
- d. Terdapat hubungan yang signifikan antara hasil pelatihan, motif berprestasi dan kreativitas secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.



