

BAB 2

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Pendidikan Masyarakat

Pendidikan Masyarakat (PenMas) atau juga dapat di sebut dengan Pendidikan Nonformal (PNF) adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang (Sisdiknas, 20 Tahun 2003). Jalur pendidikan di luar pendidikan formal yakni bahwa PNF memiliki cirri khas tersendiri dari pendidikan yang ada di Indonesia. Apabila kita kaji dari program pendidikan formal antara lain dari mulai TK, SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA, dan PT. Sedangkan pada Pendidikan nonformal ini meliputi: pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik (Sisdiknas, 20 Tahun 2003).

Pendidikan Masyarakat (PenMas) memiliki landasan filosofis sebagai dasar tempat berpijak, mengkaji, dan menelaah kegiatan PenMas. Landasan filosofis ini yang menjadi acuan masyarakat untuk mengembangkan dan mendayagunakan program-program PenMas hingga dapat eksis di masyarakat. Program pembelajaran dalam PenMas di harapkan dapat membantu peserta didik memilih dan mengembangkan wawasan ke-Tuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, dan keadilan sosial (Sudjana, 1989:197; dalam Kamil, 2012, hlm. 25).

Kursus dan pelatihan merupakan bagian dari Pendidikan Masyarakat atau PNF. Menurut Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 bahwa “Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri,

mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi”.

2.1.2 Pendidikan pelatihan keterampilan

Perkembangan teknologi dan informasi yang ada dimasyarakat secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kehidupan masyarakat. Misalnya saja dalam dunia kerja, perkembangan teknologi yang semakin kencang mengakibatkan banyak sekali perusahaan-perusahaan besar menggunakan teknologi modern untuk memproduksi. Sehingga didalam dunia kerja keterampilan dan pengalaman menjadi modal utama dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Istilah pelatihan (*training*) menurut Andrew F. Sikula (2003) mengungkapkan bahwa pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana para peserta mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Rival, bahwa pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diluar sistem yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Pelatihan keterampilan didunia kerja tidak sertamerta langsung dapat di pelajari oleh pekerja, oleh karena itu diperlukan adanya pelatihan kerja untuk mengenalkan fungsi dan cara menggunakan alat atau teknologi yang sesuai dengan pekerjaannya. Sebelum membahas lebih jauh, maka kita harus tahu tentang pengertian dari pelatihan terlebih dahulu.

Pelatihan (*training*) yang berarti (1) member pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang di kehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*) (Kamil, 2012, hlm. 3). Menurut Edwin B. Flippo (1971) dalam Kamil (2012, hlm.3) mengemukakan bahwa “*Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*” definisi tersebut

menjelaskan bahwa pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk satu pekerjaan tertentu.

Simamora (1995, hlm. 287) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Menurut Rifaid (2000, hlm. 3), mengartikan pelatihan; *“that training should create conditions and stimuli to accomplish four things;(1) To evoke responses in others; (2) To develop knowledge, skills, and attitudes; (3) To produce changes in behavior, and (4) To attain specific objectives”*. Pandangan Rifaid diatas yang intinya bahwa pelatihan harus menciptakan kondisi dan rangsangan untuk menciptakan empat hal diantaranya: (1) untuk membangkitkan tanggapan pada orang lain; (2) untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap; (3) untuk menghasilkan perubahan perilaku; dan (4) untuk mencapai tujuan tertentu.

Sementara dalam intruksi Presiden No. 15 tahun 1974 pengertian “pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori”.

Beberapa pandangan para ahli dan instruksi presiden maka dapat ditarik benang merah bahwa pengertian pelatihan adalah kegiatan peningkatan pengetahuan, keterampilan, perubahan perilaku didalam kehidupan sehari-hari untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan keterampilan menurut Kamus Besar Indonesia, Kata keterampilan berasal dari kata terampil yang mengandung arti cakap dalam menyelesaikan tugas mampu dan cekatan. Keterampilan merupakan pelajaran yang berisi kemampuan konseptual, apresiatif dan kreatif produktif dalam menghasilkan benda produk kerajinan atau produk teknologi.

Dengan adanya pelatihan keterampilan maka seseorang dapat mengasah potensi yang dimiliki, sehingga dengan pelatihan keterampilan dapat merubah pribadi

seseorang agar mengadi pribadi yang kreatif, inovatif dan memiliki etika untuk kelangsungan hidupnya

2.1.3 Tujuan Pelatihan keterampilan

Pelatihan yang dilaksanakan dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, memiliki tujuan atau *goal*. Dengan adanya tujuan tersebut maka akan mengarahkan kegiatan pelatihan yang sesuai dengan harapan. Definisi pelatihan menurut Sudjana (2007, hlm. 104) tujuan pelatihan pada dasarnya adalah suatu pernyataan tentang apa hasil yang ingin dicapai dalam pelaksanaan suatu pelatihan.

Menurut Moekijat (1993,hlm.2) mengartikan tujuan pelatihan sebagai berikut: 1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, 2) untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan, sehingga pekejaan dapat dikerjakan dengan rasional, dan 3) untuk merubah dan mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan orang lain, pegawai dan pimpinan..

Dalam Kamil (2012, hlm 10) Dale .S. Beach mengemukakan ,” *the objective of training is to achieve a change in the behavior of thosetrained* “ (tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih). Sedangkan tujuan pelatihan yang dikemukakan Edwin B.Flippo (1971, hlm. 3) bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Menurut Simamora (1995, hlm. 288) merumuskan 5 (lima) tujuan daripada pelatihan, yakni : 1) memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan perkembangan teknologi, 2) mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru untuk menjadi kompeten dalam suatu pekerjaan, 3) membantu memecahkan permasalahan operasional, 4) mempersiapkan pegawai untuk suatu promosi teretentu, dan 5) mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.

Beberapa pandangan para ahli tentang pengertian tujuan pelatihan maka dapat ditarik benang merah bahwa tujuan dari pelatihan adalah usaha untuk

Langkah kedua, mengidentifikasi kebutuhan belajar, sumber, dan kemungkinan hambatan. Adapun kebutuhan belajar dalam pendampingan warga belajar melalui pelatihan tata kecantikan kulit dalam upaya meningkatkan kemandirian berwirausaha untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai dan/atau sikap tertentu yang ingin dipelajari, untuk dapat menambah mata pencaharian. Sumber pelatihan yang diidentifikasi mencakup sumber daya manusia dan non manusia yang mendukung upaya untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan kebutuhan belajar. Sedangkan hambatan dari sumber daya manusia (keterbatasan nara sumber) hambatan non manusia bisa berupa sarana dan prasarana kurang memadai.

Langkah ketiga, merumuskan dan menentukan tujuan umum (*goals*) dan tujuan khusus (*obyektives*) pelatihan. Tujuan umum dianggap tercapai apabila tujuan khususnya tercapai. Tujuan khusus pelatihan dititik beratkan pada perubahan tingkah laku peserta pelatihan yang menyangkut pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai yang berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan selama atau setelah pelatihan.

Langkah keempat, persiapan evaluasi, evaluasi dilakukan dengan observasi dan wawancara dilaksanakan sebelum, maupun setelah pelatihan tata kecantikan kulit. Evaluasi dilakukan pada peserta pelatihan (warga belajar tata kecantikan kulit), antara lain; untuk menilai pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan, kesiapan fisik maupun psikis. Kesiapan program antara lain; kurikulum, metode, materi, media, sarana prasarana, waktu, dan tempat.

Langkah kelima, menyusun urutan kegiatan pelatihan, menentukan bahan belajar dan memilih metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan peserta pelatihan (warga belajar tata kecantikan kulit). Urutan kegiatan pelatihan mencakup rangkaian aktivitas keseluruhan program pelatihan dan jadwal kegiatan selama program pelatihan berlangsung. Aktivitas keseluruhan pelatihan mencakup kegiatan pembukaan, pelaksanaan, dan penutupan pelatihan. Bahan belajar mencakup ranah kognisi, *skills*, dan afeksi yang berkaitan dengan kemampuan baru tersebut. Metode dan teknik pembelajaran

dipilih berdasarkan kecocokan dan tingkat dukungannya terhadap intensitas kegiatan pembelajaran partisipasif.

Langkah keenam, pelatihan bagi (para) pelatih. 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. Bentuk kegiatan pelatihan kecakapan vokasional berupa penyampaian pengetahuan terkait dengan minat kegiatan ekonomi produktif yang akan di ambil. Materi praktek yakni dengan praktik secara langsung (aplikatif).

Langkah ketujuh, melaksanakan penilaian awal bagi peserta pelatihan. Kesiapan peserta pelatihan secara fisik maupun psikis sudah siap. Ranah yang dinilai berkaitan dengan kemampuan yang akan dipelajari atau diperoleh dalam pelatihan. Salah satu bentuk tes dengan Tanya jawab berkaitan dengan pelatihan kecakapan vokasional.

Langkah kedelapan, 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.

Langkah kesembilan, melakukan penilaian akhir (*posttest*) bagipesertapelatihan. Ranah yang dinilai pada saat akhir pelatihan adalah sama dengan ranah yang dinilai pada saat *pretest*. Materi tes berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai mengenai kemampuan yang dipelajari atau diperoleh dalam pelatihan. Pertanyaan atau pernyataan dalam *pretes* dan *posttest* dibuat sama, namun apabila ada pertimbangan lain, pertanyaan dan pernyataan serta pilihan jawaban dapat berbeda sedangkan inti materinya adalah masih sama.

Langkah kesepuluh, melakukan 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. Evaluasi proses pelatihan (*training-process evaluation*) untuk mengetahui sejauh mana ketepatan implementasi program pelatihan itu sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Evaluasi hasil pelatihan (*training-outcome evaluation*) untuk mengetahui perubahan tingkah laku peserta pelatihan, yang menyangkut pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai yang berkaitan dengan kemampuan yang diperoleh setelah mengikuti program pelatihan. Evaluasi dampak pelatihan (*training-impact evaluation*) adalah untuk mengetahui pengaruh hasil pelatihan bagi diri peserta pelatihan, (khususnya kemampuan untuk alih mata pencaharian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan), lembaga terkait, dan masyarakat.

Evaluasi pelatihan lebih difokuskan pada peninjauan kembali proses pelatihan dan menilai hasil pelatihan serta dampak pelatihan. Evaluasi pelatihan memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil program pelatihan sehingga akan dapat dijamin suatu program pelatihan yang sistematis, efektif dan efisien. Evaluasi pelatihan dilakukan dengan tujuan: (a) Menemukan bagian-bagian pelatihan mana yang berhasil mencapai tujuan dan yang kurang berhasil, untuk langkah-langkah perbaikan. (b) Memberi kesempatan kepada peserta untuk dapat menyumbangkan saran-saran dan penilaian terhadap kegiatan yang dijalankan. (c) Memberikan masukan untuk perencanaan kegiatan pembelajaran (d) Memberi masukan untuk kelanjutan, perluasan, penghentian program. (e) Memberi masukan untuk memodifikasi kegiatan pembelajaran, (f) Memperoleh informasi tentang faktor pendukung dan penghambat program.

Dari kesepuluh tahapan proses model pelatihan partisipatif diatas merupakan tahapan yang berurutan dan saling kait mengkait antar komponen. Oleh karena itu proses model pelatihan partisipatif diatas yang akan di jadikan indikator dalam proses penelitian ini.

2.1.5 Jenis – Jenis Metode Pelatihan

Jenis-jenis metode yang umum digunakan dalam proses pelatihan (*Training Methode*), adapun jenis metodenya ialah sebagai berikut :

2.1.5.1 Metode On The Job Training

Metode ini mengutamakan pengetahuan, Dalam pekerjaan hampir 90% dari diperoleh melalui metode on the job training. Pelaksanaan metode ini informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Implementasi metode ini dengan cara karyawan mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Adapun aspek-aspek lain dari on the job training adalah format pengerjaannya lebih formal. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan karyawan baru memperhatikannya.

Metode ini dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sample-sampel masalah dan mendemonstrasikan pekerjaan agar karyawan baru dapat memahaminya dengan jelas. Metode ini sangat tepat untuk mengajarkan *skill* yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Manfaat dari metode ini yaitu peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan atau job yang jelas.

2.1.5.2 Metode Vestibule atau balai

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam waktu lama, beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur, misalnya pelatihan pekerjaan, pengetikan klerek, operator mesin.

2.1.5.3 Metode Demonstrasi dan Contoh

Demonstrasi dilakukan dengan menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode ini melibatkan penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat mudah bagi manajer perusahaan dalam mengajarkan karyawan baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan mulai dari “ Bagaimana dan apa sebab” karyawan mengerjakan pekerjaan yang ia kerjakan. Metode ini sangat efektif dan lebih mudah menunjukkan kepada peserta cara mengerjakan suatu tugas, karena dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti: gambar-gambar, teks materi, ceramah, diskusi.

2.1.5.4 Metode Simulasi

Metode ini merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan tehnik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi yang populer adalah permainan bisnis (business games). Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan. Metode simulasi memerlukan perlengkapan yang kenyataan.

2.1.5.5 Metode Apprenticeship

Metode ini merupakan suatu kegiatan mengembangkan keterampilan (*skill*) pengrajin atau pertukangan. Metode ini tidak mempunyai standar format. Peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya. Metode ini lebih mengutamakan praktek langsung.

2.1.5.6 Metode Ruang Kelas

Metode ini merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas dilakukan seperti kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan pengajaran berprogram (*programmed instruction*).

Kualitas yang diterapkan terhadap tenaga kerja/karyawan dalam proses pelatihan akan sangat mencerminkan tingkat efektifitas maupun efisiensi dari kinerja suatu perusahaan kedepannya. Baik dan buruknya tingkat efektifitas dan efisiensi kinerja perusahaan dapat diprediksikan dapat dilihat jika tingkat kualitas pemahaman akan program maka hasil pelatihannya, begitu juga sebaliknya.

Profesionalisme seorang karyawan akan keseriusan dalam mengikuti proses pelatihan sangat dibutuhkan demi tercapainya target-target organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan dipilihnya metode pelatihan (*Training Methode*) oleh seorang manajer ataupun perusahaan, setidaknya akan memberikan opsi menguntungkan daripada manajer maupun perusahaan yang bersangkutan dalam mengaplikasikan metode terbaik yang memang layak mereka gunakan. Sehingga kualitas pengetahuan dan keterampilan karyawan akan lebih meningkat.

2.1.6 Pendekatan Pelatihan

Secara umum pendekatan pelatihan dapat dikategorikan menjadi 4 hal yaitu musthofa kamil 2012 :58 :

2.1.6.1 Formal training

Dengan menggunakan metode pengajaran, simulasi, kunjungan lapangan, video dan teknologi computer. Pendekatan pengajaran yang digunakan lebih bersifat pedagogi dari pada andragogi.

2.1.6.2 On the job training (OJT),

Dengan menggunakan metode – metode termasuk coaching, magang, rotasi kerja, monitoring dan pendampingan. pelatihan ini sudah berlangsung sejak lama dan sudah terbiasa di Negara-negara seperti Jepang, Korea, dan Amerika.

2.1.6.3 Action training or experiential training

Metode ini merupakan gabungan antara *formal training* dengan *OJT*. pelatihan ini melibatkan partisipasi dalam kegiatan-kegiatannya, lebih

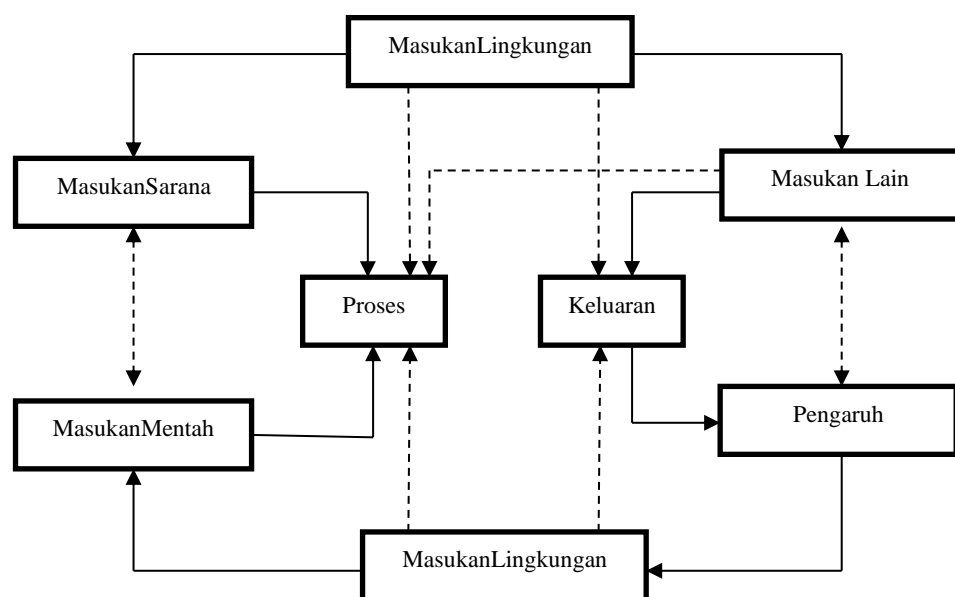
memfokuskan pada kerja tim belajar sambil bekerja, berorientasi hasil, mengembangkan kemampuan, dan mengintegrasikan antara pelatihan, penelitian dan konsultasi

2.1.6.4 Non-formal training

Non-formal training sering disebut sebagai *contemporazation training* pelatihan ini merupakan pembelajaran kelompok informal, terjadinya interaksi antara peserta pelatihan, adanya pertukaran pengetahuan dimana satu dengan yang lainnya saling berbagi pengalaman (*sharing of knowledge*) dan keahlian, bertukar ide, dan satu dengan yang lain nya memberikan informasi hal – hal baru dan teori-teori baru.

2.1.7 Komponen-Komponen Pelatihan

Dalam merencanakan pelatihan, memerlukan dukungan komponen-komponen pelatihan sangat mempengaruhi dalam terselenggaranya kegiatan pelatihan. Dengan adanya rangkaian dan urutan komponen-komponen pelatihana akan mempermudah di dalam proses pelaksanaan pelatihan. Seperti yang dikemukakan Kamil (2012, hlm. 156) menggamarkan prosedur pelatihan model komponen system sebagai berikut:



Gambar 2.2: ProsedurPelatihan Model KomponenSistem

(Sumber : Kamil 2012,hlm 156)

Pada gambar 2.2 prosedur pelatihan Model Komponen Sistem dapat di jelaskan masing-masing dari prosedur pelatihan model komponen system sebagai berikut:

- a) Masukan mentah, yakni terdiri dari peserta didik dengan berbagai karakteristik yang dimilikinya, meliputi ciri-ciri yang berkaitan dengan faktor internal dan eksternal
- b) Masukan Sarana, yakni meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok orang dapat melakukan kegiatan pembelajaran. Kedalam tujuan ini termasuk tujuan program, kurikulum, pelatih, bahan pelatihan, teknik pelatihan (tutor atau fasilitator), pengelola program, media, dan fasilitas pembelajaran serta alat-alat evaluasi.
- c) Masukan Lingkungan, yakni seluruh faktor lingkungan yang dapat menunjang pelaksanaan program pelatihan, meliputi lingkungan keluarga, sosial, alat transportasi, lapangan kerja, tempat kerja, mata pencaharian, serta lingkungan alam.
- d) Proses, yaitu termasuk kegiatan pembelajaran, bimbingan dan penyuluhan, serta penilaian. Dalam proses ini pula terjadi interaksi antara masukan sarana dengan masukan mentah. Dalam proses ini merupakan interaksi yang bersifat edukatif antara pelatih dengan peserta pelatihan selama kegiatan berlangsung.
- e) Keluaran, yakni meliputi kuantitas (jumlah), dan kualitas, yaitu berupa perubahan tingkah laku yang di dapat melalui kegiatan pembelajaran dalam pelatihan. perubahan perilaku ini mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotor yang sesuai dengan kebutuhan belajar yang di harapkan.
- f) Masukan Lain, yakni daya dukung lain yang memungkinkan para peserta didik dan lulusan dapat mengembangkan kemampuan yang telah dimilikinya untuk kemajuan kehidupannya.
- g) Pengaruh atau dampak merupakan hasil yang dicari oleh lulusan. Komponen ini meliputi peningkatan kinerja, mengikut- sertakan orang lain dalam memanfaatkan hasil belajar yang telah dimilikinya, serta meningktanya tingkat

partisipasi dalam kehidupan sosial dan pembangunan masyarakat (Sudjana, 1993, hlm. 32-35).

Komponen-komponen sistem pada gambar 2.2 merupakan komponen-komponen yang saling berkaitan dan berhubungan satu dengan yang lainnya. Dengan adanya keterikatan komponen peneliti pada penelitian ini menggunakan model komponen system sebagai indikator-indikator dalam penelitian.

2.1.8 Kemandirian

2.1.8.1 Pengertian Kemandirian

Kemandirian berasal dari kata “mandiri” yang artinya suatu hal atau keadaan dapat berdiri sendiri dan tidak bergantung kepada orang lain (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kemandirian>). Dalam konsep Pendidikan Masyarakat bahwa kemandirian tidak hanya dalam konsep mandiri dalam bekerja namun juga mandiri dalam mengeluarkan pendapat, ide, gagasan dan mendapatkan peluangusaha. Yang dimaksud dengan tidak bergantung kepada orang lain merupakan suatu kondisi dimana warga belajar dapat menciptakan lapangan, berkreasi dan berinovasi dengan profesinya masing-masing. Untuk memudahkan dalam penafsiran kemandirian maka pengertian kemandirian dan karakteristik dan tujuan kemandirian dapat di jelaskan pada pemahasan dibawah ini.

Menurut Suharsono Sagir dalam Kamil (2012, hlm.135) definisi mandiri adalah “Mandiri menciptakan kerja untuk dirinya sendiri, maupun berkembang menjadi wiraswasta yang mampu menciptakan lapangan kerja bagi orang lain ataupun mampu menjadi cendikiawan, manusia yang berkreasi, inovatif, melalui ide-idenya atau hasil penemuannya, menjadikan masyarakat lebih baik; baik dalam bentuk inovasi teknologi, ataupun inovasi ilmu yang mampu mengembangkan ilmu lebih maju, sebagai upaya preventif, amupun represif untuk kelangsungan hidup sumber daya manusia”.

Lebih lanjut menurut Mut’adin (2002,hlm.9) kemandirian adalah suatu sikap individu yang diperoleh secara kumulatif selama perkembangan, individu akan

terus belajar untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbagai situasi lingkungan sehingga individu pada akhirnya akan mampu berfikir dan bertindak sendiri dengan kemandiriannya seseorang dapat memilih jalan hidupnya untuk dapat berkembang dengan lebih mantap.

Menurut Irzan Tahar dkk,(2012:56) dan kebudayaan kemandirian adalah hal atau keadaan dapat berdiri sendiri tanpa bergantung kepada orang lain. Yang dimaksud dari pengertian diatas adalah bahwa dalam kenyataan tidak ada manusia yang mampu hidup berdiri sendiri tanpa bergantung kepada orang lain. Manusia adalah mahluk sosial yang tidak lepas dari kehidupan bermasyarakat, mereka saling menghubungkan sikap, tingkah laku dan perbuatan, saling memberi dan menerima sehingga meskipun ukurannya sedikit tetap saja memerlukan bantuan orang lain. Bukankah dalam perjalanan hidup manusia apa dimakan hasil tanamannya sendiri, bukan masakan sendiri, pakaian yang digunakan juga bukan dari kapas tanamannya sendiri bukan memintal dan menjahit sendiri. Ketika sakit juga memerlukan bantuan orang lain, terlebih ketika meninggal dunia juga tidak mampu masuk kubur sendiri. Kiranya inilah unsur penting yang mempunyai relevansi kuat dengan kemandirian seseorang. Maka agar lebih sesuai dengan realita kehidupan, Kemampuan itu kita artikan sebagai diri seseorang untuk menghasilkan “sesuatu” sebagai imbalan atau nilai tukar terhadap apa yang dibutuhkan, yang dikonsumsi, dimiliki dan dinikmati.

Orang dengan mudah akan mengatakan bahwa mereka yang telah memiliki penghasilan sendiri untuk mencukupi keperluan hidupnya, mereka itulah orang-orang yang telah mandiri. Nilai-nilai kemandirian yang dimiliki individu akan menjadi sempurna apabila didukung oleh sifat-sifat kemandirian. Prilaku mandiri merupakan fundamen dasar bagi seseorang dalam meningkatkan kualitas kerja (pekerjaannya). Mandiri menciptakan kerja untuk diri sendiri, maupun berkembang menjadi wirausaha yang mampu menciptakan lapangan kerja bagi orang lain ataupun mampu menjadi cendekiawan, manusia yang berkreasi, inovatif melalui ide-idenya atau hasil penemuannya.

Menurut avan (2010) Jiwa mandiri tumbuh dan berkembang seiring dengan tumbuhnya konsep wiraswasta atau yang dikenal dengan istilah lain yakni wirausaha dan kewirausahaan. Seseorang wirausaha harus memiliki jiwa mandiri atau kemandirian. Jiwa enterpreneurship (mandiri) ditentukan oleh tiga komponen utamayaitu, keuletan. (Sumber:tugasavan.blogspot.com/2010/10/kemandirian.htm)

Pada konteks pendidikan nonformal, kemandirian merupakan tolak ukur utama dalam setiap pengembangan program-programnya. Seperti diketahui pengembangan program pendidikan nonformal yang mengacu pada kemandirian sasaran didik, merupakan tekanan khusus yang sering kali menjadi patokan dan prinsip dasarnya. Pada program pendidikan nonformal nampak lebih fleksibel, dapat terlihat dari tujuan yang ingin dicapai selalu disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan yang berkembang pada sasarnya (warga belajar).

Disamping itu pula program pendidikan nonformal selain fleksible cenderung berkaitan dengan lapangan pekerjaan peserta didiknya. Dengan berbagai keterampilan dan sikap yang dibina dalam pendidikan nonformal maka wara belajar diharapkan mempunyai sejumlah kemampuan yang kemudian hari dapat dijadikan modal untuk mengembangkan usahanya secara mandiri dan memperoleh keuntungan yang lebih baik,keuntungan dalam aspek ekonomi,sosial dan budaya.

Pribadi yang mandiri yang memiliki beberapa karakteristik, yaitu: sikap mental yang baik,memiliki keberanian,dan menikmati proses. Ada juga bebrapa karakter lain yang menunjukkan bahwa seseorang itu bisa dikatakan mandiri,yaitu: memiliki rasa tanggung jawab,mempunyai inisiatif,dan percaya diri,berani bersaing ulet dan terampil.

Berikut ini adalah beberapa hal yang mencerminkan sikap kemandirian :

- 1) Bertanggung jawab : tampil mandiri berarti memiliki sikap yang bertanggung jawab terhadap apa yang telah dilakukannya. Berani berbuat berarti berani bertanggung jawab,dan wujud tanggung jawab adalah sesuatu yang bisa diterima dengan baik oleh banyak orang.

- 2) Mampu mengatasi kesulitan : Pribadi yang mengatasi kesulitannya sendiri, mampu menyelesaikan masalahnya sendiri. Meskipun pada awalnya terasa sulit tapi dapat mencari jalan keluar/solusi dari permasalahan yang dihadapi.
- 3) Mengenal kemampuan diri sendiri : menyadari sepenuhnya akan kemampuan yang dimiliki. Pada dasarnya manusia memiliki kelebihan dari kekurangan. Pribadi mandiri yang mengenal dirinya, pasti tahu persis untuk memaksimalkan kelebihannya dan meminimalisir kekurangannya.
- 4) Berfikir positif : berfikir positif terwujud dalam tindakan positif yang dilakukan pribadi mandiri. Pada keadaan ini dapat mengambil keputusan yang positif dan bersikap bijaksana.
- 5) Berwawasan Global : Pada pribadi mandiri akan memiliki wawasan global dan tidak berpikiran sempit yang mengarah pada ketergantungan terhadap orang lain karena kurang percaya diri.

Adapun sasaran program pemberdayaan masyarakat dalam kemandirian sebagai berikut :

- 1) Terbukanya kesadaran dan tumbuh peran aktif, mampu mengorganisir diri dan kemandirian bersama.
- 2) Mempersiapkan keadaan sosial kehidupan kaum lemah, tak berdaya, dengan meningkatkan pemahaman, peningkatan pendapat, dan usaha-usaha kecil di berbagai bidang ekonomi kearah swadaya.
- 3) Meningkatkan kemampuan kinerja kelompok-kelompok swadaya dalam keterampilan teknis manajemen untuk memperbaiki produktifitas dan pendapatan mereka (I Nyoman, 2005:115).

Pendapat para ahli tentang pengertian kemandirian maka dapat ditarik benang merah, kemandirian adalah upaya untuk menciptakan lapangan pekerja untuk diri sendiri ataupun orang lain dengan kreatifitas dan inovasi yang dimiliki melalui ide-idenya untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbagai kondisi dan situasi untuk dapat berkembang dengan lebih mantap.

2.1.8.2 Karakteristik Kemandirian

Seperti diketahui dalam konsep pendidikan nasional, bahwa core value pendidikan nasional adalah *independency* (kemandirian). Kemandirian dalam hal ini berarti suatu momot karakteristik individu sehingga mampu membuat keputusan sendiri setelah secara masak dan konsekuen mampu mensistemkan dan mensinergikan lingkungannya secara baik. Secara tegas De Porter menyebutkan, bahwa :*Core value independency*, tampil dalam proses pendidikannya sebagai proses *empowering* atau pemberdayaan. Artinya dengan berbagai pembekalan isi dan wawasan ditumbuhkan kreativitas individu dan satuan sosial, serta secara teliti dan cerdas mampu mensistemkan dan sekaligus mensinergikan lingkungannya untuk mencapai *independency*. (DePorter, 1999:43). Ada beberapa *instrumental value* yang dapat mendukung *core value* kemandirian (*independency*) untuk menjangkau *core value* ideal *excellence*. Secara jelas diagramnya digambarkan pada table berikut ini

Table1 2.1: Nilai-nilaiKemandirian

<i>Instrumental Value</i>	<i>Core Value Intermediate</i>	<i>Core Value Ideal</i>
<i>Autonomy Ability</i> Kesadaran Demokrasi Kreativitas Kesadaran kebersamaan Kompetitif <i>Aestetis</i> <i>Wisdom</i> Bermoral <i>Dignity</i> <i>Pride</i>	Kemandirian (<i>independency</i>)	<i>Excellence</i> (rasa unggul)

(Sumber : DePorter, 1999)

Instrumental value yang pertama adalah *autonomy* ;kesadaran dimilikinya otoritas pribadi atau otoritas satuan sosial. Kesadaran autonomi dan otoritas tanpa dimilikinya *ability* atau validitas menjadi omong kosong. Sehingga perlu ditumbuhkan *instrumental value* yang kedua yakni *ability*; Dalam proses

pendidikan *ability* mencakup pengertian habilitas dan validitas, terampil atau ahli dan diakuinya keterampilan dan keahlian tersebut melalui sebuah bukti nyata. *Ability* perlu dibina dalam wawasan bahwa *ability*-nya memerlukan komplementasi dan dalam *interdependensi* dengan *ability* orang lain. Sehingga diperlukan *instrumental value* yang ketiga yaitu kesadaran demokrasi. Akibat adanya perubahan teknologi dan perkembangan industrialisasi serta persaingan tenaga kerja semakin ketat, maka pada konteks ini perlu adanya kreativitas sebagai *instrumental value* pendukung. Oleh karena itu perubahan bukan lagi mengikuti garis linier deret hitung, melainkan sudah menjadi eksponensial. Sehingga tuntutan kreativitas menjadi semakin penting, dan pendidikan yang mengandung unsure kreativitas sejak dini menjadi semakin signifikan. Kreativitas dalam makna lokal maupun global tidaklah dikembangkan untuk saling menggilas dan mematikan, tetapi dalam makna dikembangkan untuk member komplementasi atau komparasi alternatif. Sehingga memerlukan *instrumental value* yang kelima yakni; kesadaran kebersamaan kompetitif. Kompetisirasional akan tampil berupa kompetisi untuk keunggulan dengan cara sportif, dapat diperkaya dengan kompetisi religious *human* menjadi kompetisi untuk menampilkan keunggulan dalam membuat kebajikan.

Nilai-nilai kemandirian yang dimiliki individu akan menjadi sempurna apabila didukung oleh sifat-sifat kemandirian meliputi :mandiri psikososial, kultural dan ekonomi, disiplin prakarsa dan wirausaha, kepemimpinan dan orientasi prestasi dalam persaingan. Pada konteks dunia kerja mandiri atau kemandirian muncul seiring dengan berkembangnya orientasi kerja, yang mengarah pada sikap wirausaha/wiraswasta. Perilaku mandiri merupakan fundamen dasar bagi seseorang dalam meningkatkan kualitas kerja (pekerjaannya).

Suharsono Sagir (1986) menyatakan: mandiri, menciptakan kerja untuk diri sendiri, maupun berkembang menjadi wiraswasta yang mampu menciptakan lapangan kerja bagi orang lain ataupun mampu menjadi cendikiawan, manusia yang berkreasi, inovatif, melalui ide-idenya atau hasil penemuannya, menjadikan masyarakat lebih baik; baik dalam bentuk inovasi teknologi, ataupun inovasi ilmu yang mampu mengembangkan ilmu lebih maju, sebagai upaya preventive maupun

repressif untuk kelangsungan hidup sumber daya manusia. (Suharsono Sagir (1986:15).

Jiwa mandiri tumbuh dan berkembang seiring dengan tumbuhnya konsep wiraswasta, atau dikenal istilah lain yakni wirausaha dan kewirausahaan, juga istilah lain yang disebut dengan karya. Jiwa mandiri atau kemandirian harus dimiliki oleh seorang wirausahawan, karena akan menunjang keberhasilan dalam usaha. Wasty Soemanto menyebutkan dalam tulisannya bahwa, Wiraswasta adalah keberanian, keutamaan serta kepercayaan dalam memenuhi kebutuhan serta memecahkan permasalahan hidup dengan ketekunan yang ada dalam diri sendiri. Jiwa *entrepreneurship* (mandiri) ditentukan oleh tiga komponen utama yang ada dalam diri seseorang yakni kemauan, ketekunan dan keuletan.

Ketiga komponen ini sangat berkaitan, kemauan tanpa ketekunan tidak akan berhasil, kemauan tanpa keuletan akan sama hasilnya. Dengan demikian ketiga komponen ini harus selalu diterapkan dalam membuka wirausaha. Komponen-komponen tersebut yang akan menentukan berhasil tidaknya menjadi wirausaha. (WastySoemanto, 1976:42-43). Geoffrey G. Meredith (1989), memberikan beberapa ciri sifat-sifat wirausaha (jiwa mandiri) seperti pada bagan di bawah ini :

Table 2.2: Sifat-Sifat Wirausaha

No	Ciri-Ciri	Watak
1	Percaya Diri	Keyakinan Ketidaktergantungan Individualitas Optimisme
2	Berorientasikan tugas dan hasil	Kebutuhan akan prestasi Berorientasi laba Ketekunan dan ketabahan Tekad kerja keras Mempunyai dorongan kuat Energic dan inisiatif
3	Pengambilan Resiko	Kemampuan mengambil resiko Suka pada tantangan
4	Kepemimpinan	Bertingkah laku sebagai pemimpin Dapat bergaul dengan lain Menanggapi saran dan kritik
5	Keorisinilan	Inovatif dan kreatif Fleksibel punya banyak sumber Serba bisa Mengetahui banyak
6	Berorientasike masa depan	Pandangan kedepan dan Perseptif

(Sumber: Geoffrey G. Meredith, at al. 1989 dalam Ranidar Darwis, 1993:40)

Kemandirian sebagai kepribadian atau sikap mental yang harus dimiliki oleh setiap orang yang di dalamnya terkandung unsur-unsur dengan watak-watak yang ada di dalamnya perlu dikembangkan agar tumbuh menyatu dalam setiap gerak kehidupan manusia. Asumsi tersebut menunjukkan bahwa kemandirian dapat menentukan sikap dan perilaku seseorang menuju kearah wiraswastawan. kemandirian merupakan jiwa wiraswasta yang tumbuh dan berkembang seiring dengan pemahaman dan konsep hidup, yang mengarah pada kemampuan, kemauan, keuletan, ketekunan dalam menekuni bidang yang digeluti. Sehingga seorang wiraswastawan yang berhasil berarti memiliki jiwa mandiri (makarya).

Pada dunia ekonomi jiwa mandiri (kemandirian) sudah dikenal sejak tahun 1755 oleh Cantillon dimana dikenal dengan istilah *entrepreneur*, dan pada pertengahan abad itulah *entrepreneur* menjadi cikal bakal bagi perkembangannya di dunia ekonomi modern. (Daoed Yusuf, 1976:88).

Pada dunia Pembangunan masyarakat kemandirian sudah dikenal sejak PBB memberikan batasan tentang pengertian dari Pembangunan masyarakat (*Community Development*). Pada definisi tersebut disebutkan bahwa : *...the participation of the people themselves in efforts to improve their level of living with as much reliance as possible on their own initiative, and the provision of technical and other services in ways which encourage initiative, self-help and mutual help and make these more effective.* : Yang artinya.... partisipasi masyarakat sendiri dalam upaya meningkatkan tingkat kehidupan mereka dengan sebanyak mungkin mengandalkan inisiatif mereka sendiri, dan penyediaan layanan teknis dan lainnya dengan cara yang mendorong inisiatif, swadaya dan saling membantu dan buat ini lebih efektif . (UN. 1956).

Mengacu pada batasan tersebut kemandirian, memiliki nilai lain yang tidak hanya sekedar menjiwai konsep wiraswasta yang lebih mengarah pada nilai-nilai ekonomi (*benefit*), namun pada definisi tersebut terkandung pula nilai-nilai sosial dan nilai-nilai budaya dengan kandungan utamanya selain mampu menolong dirinya sendiri akan tetapi mampu menolong orang lain dalam bentuk gotong royong dan partisipasi. Sehubungan dengan itu konsep kemandirian yang

menjiwai nilai-nilai wiraswasta sebenarnya hanya sebagian kecil saja. Karena secara lebih luas kemandirian tidak hanya untuk itu akan tetapi berlaku bagi setiap gerak langkah kehidupan manusia.

Prinsip tersebut memiliki asumsi bahwa, pendidikan masyarakat dalam pengembangan programnya selalu menilai potensi dan otonomi yang dimiliki sasaran didik. Sehingga hal itu menjadi landasan utama bagi setiap perencanaan dan pengembangan program pendidikan nonformal. Secara filosofis pandangan tersebut sejalan dengan konsep humanistik. Alasan utamanya karena humanistic merupakan salah satu aliran filsafat yang memandang, bahwa manusia memiliki potensi dan otonomi dalam kehidupannya. Hal lain yang dapat dijadikan alasan, karena dalam pengembangan programnya PenMas selalu menganggap dan memiliki komitmen bahwa sasaran didik sebagai : a) *Human nature is naturally good* (Sifat alami manusia itu baik), b) *freedom and autonomy*(kebebasan dan otonomi), c) *individually and potensiality*(secara individu dan potensi), d) *Self conceftand the self* (Kesombongan diri dan diri), e) *self actualization*,(aktualisasi diri), f) *perception*,(persepsi), g) *responsibility and humanity*(tanggung jawab dan kemanusiaan). John L Elias, S. Merriam, (1980:117-121).

Sejalan dengan konteks ketenagakerjaan tujuan pendidikan nonformal semakin jelas dan terfokus, C.S. Brembeck dan T.J. Thomson (1973:5-6), menjelaskan bahwa : tujuan pendidikan nonformal makin jelas, dilihat dari klasifikasi kegiatannya ;

- 1) Mau mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dari tenaga kerja yang sudah sedang bekerja,
- 2) Menyiapkan mereka, terutama generasi muda yang akan memasuki lapangan kerja, dan
- 3) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta pemahaman warga belajar tentang perubahan kemajuan dalam dunia kerja.

Tujuan dan kajian filosofis humanistic tersebut memberikan kejelasan bahwa tujuan pendidikan nonformal adalah mengembangkan seoptimal mungkin kemampuan dan potensi sasaran didik pendidikan nonformal, sehingga pada

akhirnya dapat meningkatkan dan menolong dirinya sendiri, disamping itu pula dapat membangun lingkungannya, masyarakatnya, dan lebih luas lagi dapat berperan secara aktif dalam membangun bangsa dan negara. (Scott W. Morris (1979) secara tegas memberikan kesimpulan bahwa tujuan pendidikan nonformal (*non-formal education*) adalah *to help people help them selves*. (untuk membantu orang membantu diri mereka sendiri). Djudju Sudjana, (1992:160), menyebutkan, bahwa tugas pokok pendidikan nonformal ;membelajarkan warga belajar. Dengan tujuan agar warga belajar memiliki atau mengembangkan nilai-nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan individu, masyarakat, lembaga, dan pembangunan bangsa menuju masa depan yang lebih baik.

Dalam hal peningkatan kemandirian warga belajar, pendidikan non formal dengan prinsip dasar, dimana konsep belajar harus menjadi suatu kegemaran, menjadi kebutuhan sehingga tercipta“ *self active learning propelling*” (belajar aktif dengan sendirinya). Pada konteks itu keinginan dan kebutuhan belajar muncul dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan bukan didorong atau dianjurkan orang lain (*external motivation*). Sehingga sikap tersebut muncul apabila warga belajar merasa bahwa dengan pembelajaran, merasa mendapat pengetahuan, nilai tambah bagi pengembangan diri, dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi dirinya dan orang lain. Disamping itu pula dengan pembelajaran warga belajar (individu) merasakan adanya peningkatan kemampuan dalam berpikir, memperluas wawasan, meningkatkan pemahaman, keterampilan, kualitas hidup dan kehidupannya serta kariernya. Belajar dirasakan member makna yang jelas dan bagi hidup dan kehidupannya, memudahkan untuk melakukan suatu karya, memudahkan bagi kehidupannya. Sehingga belajar dapat menyebabkan adanya proses *transformasi* kearah kemandirian.

2.1.9 Berwirausaha

2.1.9.1 Pengertian

Menurut Lupiyoadi (2007), mengatakan bahwa wirausaha adalah orang kreatif dan inovasi serta mampu mewujudkannya untuk peningkatan kesetaraan diri, masyarakat dan lingkungannya. Pendapat ini dikemukakan oleh Pekerti (2000) bahwa wirausaha adalah individu yang mendirikan, mengelola, mengembangkan dan melembagakan perusahaan miliknya sendiri individu yang dapat menciptakan kerja bagi orang lain dengan berswadaya.

Berwirausaha adalah suatu kegiatan yang melibatkan kemampuan untuk melihat kesempatan-kesempatan usaha kemudian mengorganisir, mengatur, mengambil resiko dan mengembangkan usaha yang diciptakan guna meraih keuntungan. Wirausaha dapat dijalankan seseorang atau sekelompok orang. Dengan kata lain, seseorang baik secara pribadi maupun bergabung dengan orang lain dapat menjalankan kegiatan usaha atau membuka usaha. Secara pribadi artinya membuka perusahaan dengan inisiatif dan modal seorang diri. Sementara itu kelompok adalah secara bersama-sama dua orang atau lebih dengan cara masing-masing menyetor modal dalam bentuk uang atau keahliannya.

Jenis usaha yang dijalankan dapat bersifat komersial dan social atau keduanya. Komersial artinya usaha yang dijalankan memang diarahkan untuk mencari keuntungan semata. Sementara itu, usaha yang bersifat sosial lebih menekankan pada pelayanan masyarakat. Namun, dalam praktiknya sangat jarang ditemui usaha yang hanya melakukan kegiatan sosial. Kebanyakan perusahaan bersifat sosial selalu diiringi dengan kegiatan bisnis meskipun kecil. Hal ini penting agar lembaga social itu dapat hidup mandiri dan tidak selalu tergantung pada sumbangan dari masyarakat dalam membiayai operasinya.

Menurut Narendra C Bhandari (2007), dalam Utoyo (2009) alasan yang mendorong dalam berwirausaha adalah:

- 1) Prestis social
- 2) Tantangan pribadi

- 3) Menjadi bos
- 4) Inovasi
- 5) Kepemimpinan
- 6) Fleksibilitas
- 7) Keuntungan

2.1.9.2 Etika Wirausaha

Pengertian etika adalah tata cara berhubungan dengan manusia lainnya. Tata cara ini diperlukan dalam berbagai sendi kehidupan manusia agar terbina hubungan harmonis, saling menghargai satu sama lainnya. Dalam etika wirausaha adapun ketentuan yang diatur dalam pelaksanaan secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap dan perilaku seorang pengusaha harus mengikuti norma yang berlaku dalam suatu Negara dan masyarakat
- 2) Penampilan yang ditunjukkan seorang pengusaha harus selalu apik, sopan, terutama dalam menghadapi situasi atau acara-acara tertentu
- 3) Cara berpakaian pengusaha juga harus sopan dan sesuai dengan tempat dan waktu yang berlaku
- 4) Cara berbicara seorang pengusaha juga mencerminkan usahanya, sopan penuh tata karma, tidak menyinggung atau mencela orang lain.
- 5) Gerak-gerik seorang pengusaha juga dapat menyenangkan orang lain, hindarkan gerak-gerik yang dapat mencurigakan (Kasmir,2007:21) .

Menurut Paulus Winarni dalam Jamal Ma'mur Asmana (2001:12), ciri-ciri orang yang berwirausaha atau bisnis adalah:

- 1) Berani mengambil resiko
- 2) Menyukai tantangan
- 3) Punya daya tahan yang tinggi
- 4) Punya visi jauh ke depan
- 5) Selalu berusaha memberikan yang terbaik

Wirausaha yang terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru akan lebih siap menghadapi segala peluang, tantangan, dan perubahan sosial, misalnya dalam mengubah standar hidup. Orang-orang yang terbuka terhadap ide-ide baru merupakan wirausaha yang inovatif dan kreatif

2.1.10 Peran Pendidikan non formal dalam menumbuhkan kemandirian

Peserta didik

Kemandirian dalam pendidikan luar sekolah berarti juga *self directed learning*. Karena beberapa pengertian dasar dari *self directed learning* member acuan bagaimana warga belajar memiliki inisiatif untuk belajar, menganalisis kebutuhan belajar sendiri, mencari sumber belajar sendiri, memformulasi tujuan belajar sendiri, memilih dan mengimplementasikan strategi belajar dan melakukan *self evaluatin*. Komponen-komponen tersebut merupakan dimensi bagaimana PNF membangun karakter kemandirian dalam diri peserta didik (*autonomous learning*). Knowles (1975:18) menguraikan secara jelas tentang pengertian *self directed learning* “ *as a process in which individuals take the initiative, with or without the help of others, in diagnosing their learning needs, formulating learning goals, identifying human and other resources for learning, choosing and implementing learning strategies, and evaluating learning outcomes*”.

Pengertian diatas adalah belajar mandiri “sebagai suatu proses di mana individu mengambil inisiatif, dengan atau tanpa bantuan orang lain, dalam mendiagnosis kebutuhan belajar mereka, merumuskan tujuan pembelajaran, mengidentifikasi sumber daya manusia dan sumber daya lain untuk belajar, memilih dan menerapkan strategi pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran ”

Chené (1983) dalam Peter Jarvis (1992:120) memberikan pengertian bahwa, kemandirian dalam belajar (*autonomy*) berarti “*self directed learning*”, sehingga secara jelas menyebutkan : *..autonomous learning involves three elements; independence in the learner, the learner’s creation of norms, and the learner’s ability of forces and choose.* (belajar mandiri melibatkan tiga elemen; kemandirian

dalam pembelajar, penciptaan norma-norma pembelajar, dan kemampuan kekuatan pembelajar dan memilih). Sedangkan Lindley (1986), menyimpulkan dari beberapa ahli seperti Kant, Hume, dan Mill, bahwa : Kant memberikan batasan yang pasti bahwa *autonomy* merupakan ide-ide rasional yang menyatu dengan *emotion, affection, dan morality*, sedangkan Hume memberikan argumen bahwa “*a combination of rationality and affect underlies autonomous acts*. Sedangkan Mill memberikan argument bahwa *autonomy is a vital aspect of human life but must be combined with respect for persons*. (emosi, kasih sayang, dan moralitas, sedangkan Hume memberikan argumen bahwa “kombinasi rasionalitas dan pengaruh yang mendasari tindakan otonom. Sementara Mill memberikan argumen bahwa otonomi adalah aspek vital kehidupan manusia tetapi harus digabungkan dengan penghormatan terhadap orang). Peter Jarvis (1992:125). Maslow dalam Darken wald dan Merriam, (1982:80) memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor pendidikan orang dewasa yang dapat menumbuhkan kemandirian dalam kerangka pengembangan *self-actualization*. Diantaranya adalah : “*...they are autonomous, independent, and able to remain true to themselves in the face of rejection or unpopularity*”(“... mereka otonom, mandiri, dan mampu tetap jujur pada diri mereka sendiri dalam menghadapi penolakan atau ketidakpopuleran”). Pada konteks lain Maslow memberikan arahan bahwa implikasi dari filsafat pendidikan humanis adalah bagaimana membangun warga belajar (pesertadidik) mampu mandiri dan mau belajar nyata dari lingkungannya. Sehingga tujuan pendidikannya adalah *self actualization* atau “*helping the person to become the best that he is able to become*”. (self actualization atau “membantu orang untuk menjadi yang terbaik yang dia bisa menjadi”).

Beberapa pendapat diatas mengungkapkan bahwa manusia itu dapat berubah menjadi lebih baik apabila terjadinya pembelajaran. Dengan pembelajaran manusia mendapat pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap sehingga kemandirian dapat dicapai. Pendidikan pada manusia dapat diperoleh tanpa batasan, baik dalam segi usia atau kondisi. Pendidikan dapat meningkatkan derajat hidup manusia. Davis (1983:35) memberikan tiga kekuatan dasar bagi

pengukuran profesional yang didasari kemandirian yakni :pengetahuan, keterampilan dan bersikap mandiri. Elemen-elemen tersebut digambarkan pada tabel berikut:

Table 2.3:Elemen kemandirian

Mengetahui dan Memahami tentang	Terampil dalam	Bersikap mandiri dan professional dalam
<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin akademik • Dasar-dasar Keterampilan • Hubungan antar pribadi • Nilai-nilai 	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan prosedur- prosedur keterampilan • Bergaul dengan orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami sifat kemandirian • Berkomitmen terhadap kemandirian • Berkemauan untuk melakukan sesuatu secara mandiri

(Sumber : Davis, 1983:35)

1) Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kemandirian dalam PNF

Mengacu pada asumsi-asumsi tersebut, maka faktor yang terkandung dalam konsep pembelajaran pendidikan nonformal serta dianggap dapat meningkatkan kemandirian warga belajar adalah :

a) Kegiatan Pembelajaran berpusat pada peserta didik

Program pendidikan nonformal dalam konsep pengembangan program pembelajarannya sering kali dilakukan dan disusun bersama-sama antara

sumber belajar dan warga belajar, ini berlaku sampai tahap evaluasi, disamping itu pula dalam konsep pembelajaran pendidikan nonformal warga belajar diberikan kewenangan untuk menyusun, dan melaksanakan program pembelajaran, serta melakukan evaluasi pada program tersebut secara mandiri. Prinsip dasar yang dijadikan pegangan adalah mengacu pada konsep “dari, oleh, dan untuk warga belajar”. Sehingga peran sumber belajar (pamong, tutor, fasilitator) bertindak sebagai orang yang memberikan bimbingan, dorongan atau arahan bila diperlukan. Konsep tersebut senada dengan apa yang diungkapkan Sudjana (1989:138), Knowles (1975) dalam Jarvis (1992:130) bahwa warga belajar menyusun program atas dasar aktivitas dan kemampuan mereka sendiri dengan modal pengetahuan, keterampilan serta sumber yang ada dan dapat mereka gunakan.

Teori pendidikan modern memandang bahwa, warga belajarliah yang harus dijadikan subjek dan objek dalam proses pembelajaran. Rogers, mengistilahkannya dengan “*student centered atau learner centered*” atau disebut dengan kegiatan pembelajaran yang “terpusat pada warga belajar”, kegiatan belajar sebenarnya merupakan proses kegiatan ego dari warga belajar (Knowles, 1980:45). Kondisi seperti ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan warga belajar, baik keberhasilan dalam pencapaian tujuan pembelajaran maupun keberhasilan proses pembelajaran. Hal tersebut diakibatkan oleh adanya perubahan atau peningkatan dalam nalar, pengetahuan, keterampilan dan sikap warga belajar. Sehingga dengan asumsi tersebut di atas warga belajar akan mudah memahami, menguasai materi yang diberikan karena mendapat pengetahuan secara langsung dari kehidupan nyata.

Penyusunan program pendidikan nonformal harus atas dasar aktivitas warga belajar sendiri, sehingga menjadikan warga belajar “belajar sambil bekerja” (*learning by doing atau training by doing*). Makna yang dapat diambil dari konsep tersebut warga belajar benar-benar dapat menghayati proses berlangsungnya peristiwa yang dipelajarinya. Oleh karena warga

belajar mengerjakannya sendiri, mereka akan mudah menguasai apa yang dipelajarinya. Materi dipelajari tersebut akan memberikan makna sangat mendasar bagi warga belajar (Butler, 1987: 480-499)

Program pendidikan nonformal disusun atas dasar aktivitas warga belajar sendiri bukan berarti mau membantu warga belajar dalam mengembangkan kemampuannya. Akan tetapi justru hal tersebut sesuai dengan tugas sumber belajar yaitu membantu warga belajar dalam perkembangannya sendiri, membantu warga belajar agar dapat membantu dirinya sendiri. Oleh karena itu dalam diri warga belajar terdapat dorongan alamiah untuk berkreasi, dan untuk berkembang sendiri.

b) Untuk meningkatkan kreativitas

inisiatif dan prakarsa, maka intensitas program pembelajaran pendidikan nonformal hendaknya diupayakan lebih meningkat dari hari ke hari sehingga terjadi proses membudaya. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar warga belajar terbiasa berjuang dalam meningkatkan kualitas dan taraf hidupnya dan tidak selalu menunggu pertolongan orang lain prinsip ini sejalan dengan prinsip pembangunan masyarakat (*help people to help them selves*) (Connors, 1968). Ada beberapa cara dalam meningkatkan kreativitas warga belajar dalam program pendidikan nonformal diantaranya adalah:

- (1) menghadapkan warga belajar dengan berbagai permasalahan yang dialami atau dihadapi dalam kehidupannya sehari-hari,
- (2) mendorong warga belajar untuk selalu meneliti dan selalu ingin tahu apa-apa yang dianggap baru oleh mereka,
- (3) mendorong dan member peluang warga belajar untuk selalu terjadi dialog, diskusi dalam kelompoknya atau dalam penyusunan suatu program pembelajaran,
- (4) tutor bersama-sama warga belajar diupayakan memeriksa kembali apa yang telah dikerjakannya.

Beberapa komponen prinsip dalam penyusunan program pendidikan nonformal, yang harus selalu diperhatikan. Komponen-komponen tersebut adalah:

- (1) *Need* (kebutuhan) (Burton & Meril 1991). Prinsip dasar yang pertama ini, maksudnya adalah member kejelasan kepada warga belajar agar memahami dan mengerti, pengetahuan dan keterampilan apa yang mereka ingin peroleh dari sebuah kegiatan pendidikan nonformal. Untuk kepentingan ini warga belajar sebaiknya mematangkan terlebih dahulu berbagai keinginan, harapan melalui diskusi, dialog bersama tutor (sumber belajar) dan sesama warga belajar, serta pihak luar yang mengerti tentang pengembangan program yang akan dilaksanakan.
- (2) Sasaran. Prinsip dasar yang kedua adalah sasaran, maksudnya dalam setiap pengembangan program pendidikan nonformal harus sudah jelas sasaran yang akan dituju. Atau dalam rangka apa pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan itu. Apakah yang warga belajar butuhkan cocok dengan kondisi sasarannya. Misalnya, apakah dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar merajut atau membordir, warga belajar sudah dapat hidup dalam masyarakat luas dan keterampilan tersebut bisa diandalkan untuk bersaing dan laku dipasaran.
- (3) *Resources* (Sumber). Prinsip yang ketiga adalah sebagai pendukung kegiatan program pendidikan nonformal, baik sebagai pendukung proses pembelajaran maupun pendukung bagi terlaksananya seluruh kegiatan dari program pendidikan masyarakat. Sumber-sumber tersebut biasanya berupa, dana (uang yang dibutuhkan), sumber belajar (fasilitator, instruktur, tutor dll), fasilitas dan peralatan lain yang dibutuhkan baik hardware maupun software.
- (4) Hambatan. Hambatan ini biasanya timbul dari warga belajar maupun dari sumber belajar, atau dari sarana dan prasarana yang tidak memadai. Oleh karena itu hambatan ini perlu diupayakan penanganannya sedini mungkin atau di prediksi ketika program pendidikan nonformal disusun. Misalnya berkaitan dengan masalah cuaca, kondisi lingkungan tidak

mendukung dll. Disamping itu pula setiap hambatan harus disusun berdasarkan pada jenis dan tingkat kesulitannya, hal ini dilakukan dalam rangka penanganannya.

- (5) Alternatif. Prinsip yang terakhir ini maksudnya adalah, setiap pengembangan program pendidikan nonformal hendaknya memberikan pilihan yang strategis terhadap semua alternative dengan memperhitungkan sumber-sumber dan berbagai rintangan yang diketahui, dan sekaligus memahami sasaran yang hendak dicapai. Dalam setiap pemilihan alternative sudah dinilai tentang untung rugi (cost benefit) darimasing-masing program. (Burton &Meril, 1991, Kepner, & Tregoe, 1975; Lunandi, 1980:47-57).

2) Kesesuaian isi program dengan sifat-sifat individualitas peserta didik

Dalam kerangka yang utuh, sebuah program pendidikan nonformal, isi dan jenis program yang dikembangkan (dalam bentuk dan satuan apapun), harus selalu memperhatikan perkembangan pribadi warga belajar, baik perkembangan yang sedang terjadi dimana program tersebut sedang digulirkan, maupun perkembangan pada masa yang akan datang. Dengan demikian dalam penentuan isi program pendidikan nonformal kerangka isi materi perlu terlebih dahulu di diskusikan bersama warga belajar maupun bersama orang-orang yang berkepentingan dengan warga belajar.

3) Faktor keturunan dan kesesuaiannya dengan isi program

Joel M. Charon (19179:17) menyatakan, bahwa faktor keturunan (hereditas) adalah berupa bakat atau pembawaan yang ada dalam diri warga belajar. Faktor tersebut turut mempengaruhi warga belajar dalam mengikuti suatu program pendidikan nonformal. Contoh yang bisa diambil dari pernyataan tersebut adalah; warga belajar berbakat di bidang keterampilan tangan (merajut, membordir, menganyam) akan lebih tertarik, dan lebih termotivasi mengikuti magang yang berhubungan dengan magang keterampilan merajut dan anyaman (*home industry*) dari pada yang berhubungan dengan keterampilan elektronika.

Pembawaan lain yang secara fitrah ada dalam diri manusia, bukan hanya berkaitan dengan unsure psikologis atau rohaniah, akan tetapi ada juga pembawaan yang bersifat biologis. Beberapa ahli menyebutkan antara lain Gouldner dan Poloma (1984: 418), Ki Hajar Dewantara (1977:441), H.C. Whiterington, (1985:61).

Pembawaan psikologis dan biologis sebagai unsure dasar atau kodrat. Oleh karena itu warga belajar yang berpenampilan sehat, segar bugar biasanya lebih lincah, riang gembira, berani, optimis, penuh semangat dalam mengikuti suatu program pembelajaran dibandingkan dengan peserta didik yang keadaan biologisnya lemah dan sering sakit. Oleh karena itu, factor keturunan dalam diri warga belajar perlu mendapat perhatian terutama dalam pengembangan isi program. Hal ini dimaksudkan agar warga belajar mampu mengembangkan bakat dan kemampuan bawaan yang dimilikinya secara sempurna. Dan sebaliknya jika isi materi program kurang memperhatikan faktortersebut, maka potensi yang dimiliki warga belajar menjadi tidak berkembang dengan sempurna.

4) Kesesuaian isi program dengan faktor lingkungan (*environmental factor*)

Djudju Sudjana (1991:32), memberikan arahan yang jelas bagaimana keterkaitan antara komponen lingkungan social secara fungsional berkaitan dengan komponen-komponen lainnya dalam kerangka system pendidikan nonformal. Indikator-indikator yang berkaitan dengan itu adalah ;lingkungan keluarga, teman bergaul teman bekerja, lapangan kerja, kelompok sosial dan sebagainya. Adapun lingkungan lain yang juga perlu mendapat perhatian dalam pengembangan program pendidikan nonformal adalah lingkungan budaya dan lingkungan fisik. Lingkungan budaya bisa berupa adat istiadat, kebiasaan, norma, nilai-nilai, atau hasil karya dan budidaya manusia. Sedangkan lingkungan fisik bisa berupa alam sekitar, termasuk temperature cuaca, iklim dll. Kurt Lewin secara tegas menyatakan lingkungan memberikan pengalaman dan mengembangkan kepribadian warga belajar. Sehingga

keadaan lingkungan dan pengalaman warga belajar sangat berpengaruh terhadap aktivitas, motivasi dan tingkat kesuksesannya. (James W. Botskin, 1984:9, Selo Sumarjan, 1974:120 dan Nasution, 1988 :23).

Model materi program pendidikan nonformal yang dikembangkan dan mampu menyatu dengan keadaan dan tuntutan kebutuhan lingkungan, serta pengalaman warga belajar, akan memberikan semangat, dan akan mampu membangkitkan minat warga belajar. Hal lain yang dapat diperhatikan, bahwa kondisi kesesuaian tersebut akan mempermudah warga belajar dalam menyerap, dan memahami isi materi program yang dikembangkan. Kondisi tersebut sejalan dengan program magang yang dikembangkan, dimana setiap hari masyarakat berhubungan dengan keterampilan bordil, rajutan, maka apabila program magang dikembangkan di tengah-tengah itu dengan materi keterampilan yang cocok, maka masyarakat (warga belajar) yang mengikutinya akan dengan mudah dan cepat memahami, dan trampil.

5) Kesesuaian isi program dengan *self determination*

Pendidikan nonformal dalam pengembangan programnya selalu mengacu pada asumsi potensi dan otonomi yang dimiliki sasaran didik. Otonomi dan potensi tersebut selalu menjadi acuan utama bagi setiap perencanaan dan pengembangan program pendidikan nonformal, sebelum program tersebut digulirkan. Secara filosofis pandangan tersebut sejalan dengan konsep humanistik. Hal tersebut sangat beralasan karena humanistic merupakan salah satu aliran filsafat yang memandang, bahwa manusia memiliki potensi dan otonomi dalam kehidupannya. Pada konteks belajar manusia sebagai makhluk otonom, memiliki “kebebasan berkehendak”, atau punya “*free will*”, (*learning and freedom*) hal ini dikemukakan Max Weber (Don Martindale, 1970), juga secara tegas dikemukakan oleh Candy (1990) dalam Jarvis (1992:132) dalam *paradox of learning*. Untuk lebih jelasnya gambaran *learning and freedom* dalam diri manusia digambarkan pada tabel di bawah ini : *Table Freedom And Control Of Space Control of space Free will Desire to exercise free will No*

desire to exercise free will Controlled by others Alienating (1) *Other/tradition* (2) *Control is delegated to actor Actor control space Limited autonomy* (3) *Autonomy* (4) *Tradition* (5) *Anomic* (6) (Tabel Kebebasan Dan Kontrol Ruang Kontrol ruang Kehendak bebas Keinginan untuk berolahraga kehendak bebas Tidak ada keinginan untuk berolahraga kehendak bebas Dikendalikan oleh orang lain Mengasingkan (1) Lainnya / tradisi (2) Kontrol didelegasikan kepada aktor Ruang kontrol aktor Otonomi terbatas (3) Otonomi (4) Tradisi (5) Anomik (6)) Sumber : Jarvis (1992:132) Oleh karena itu manusia tidak selalu tunduk begitu saja pada pengaruh dari pembawaan atau pengaruh lingkungannya. Manusia memiliki keinginan dan kehendak untuk menentukan nasibnya sendiri (*self-determination*). Dimana manusia tidak selalu menggantungkan nasibnya pada keadaan yang ada, baik dalam dirinya maupun di luar dirinya, sehingga manusia wajib berusaha dan selalu optimis. (M.Quraish Shihab:2000:226) Nilai-nilai pedagogis yang ada dalam diri warga belajar (pemegang) merupakan keinginan yang sangat berharga.

Atas dasar itu keinginan yang tumbuh dalam diri warga belajar didorong oleh adanya motif *intrinsic* dalam mencapai suatu tujuan tertentu dalam hidupnya. Pada diri warga belajarkan berkembang perilaku yang selalu ingin berpacu, bersaing dalam belajar, tercipta dorongan ingin maju atau *need for achievement* (n'ach) (David C. McClelland, 1987). Dimana tumbuh selalu ingin tahu, suka berkompetisi, selalu ingin ambil peran, dan mau berbuat lebih dari batas kemampuan mental fisiknya. Ada kemampuan lain yang berpengaruh dalam diri warga belajar diantaranya adalah : 1) kesadaran (*mind*), 2) penyesuaian (*adaptation*), 3) imitasi (*imitation*) dan 4) identifikasi (*identification*). William Isac Thomas (1863-1917) dalam Don Martindale (1979:351) mengidentifikasi faktor-faktor biologis dan psikologis manusia, dimana disebutkan bahwa manusia mempunyai seperangkat kemauan yaitu : *the desire for* : 1) *new experience*, 2) *recogniton*, 3) *mastery* and, 4) *security*, (pengalaman baru, penghargaan, penguasaan, dan keamanan).

Kecenderungan-kecenderungan tersebut harus mendapat perhatian yang nyata dalam setiap pengembangan materi program pendidikan nonformal, atau keinginan untuk merubah nasib, melalui kebebasan dalam belajar (*autonomy*) yang tumbuh dalam diri warga belajar harus selalu menjadi acuan program. f. Kesesuaian program dengan *rhythm of development* Fase kehidupan manusia dalam perkembangannya tidak selalu linier. Pada fase-fase tertentu perkembangan kehidupan manusia kadang kala tenang, pada fase lain kadang kala mengalami kegoncangan dan krisis. Ki Hajar Dewantara, (1977:311) menyatakan bahwa kehidupan manusia memiliki irama (*rhythm*), yakni harmoninya hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain. Merujuk pada konsep tersebut, pengembangan isi program pendidikan masyarakat hendaknya memperhatikan kondisi yang terjadi dalam setiap fase kehidupan manusia. Hal tersebut perlu juga diperhatikan pada setiap sumber belajar (fasilitator, tutor, permagang, pelatih).

Oleh karena itu model program yang dikembangkan tanpa merujuk pada kondisi tersebut terutama pada pola kepribadian yang sebenarnya ada dalam diri warga belajar, akan sulit mencapai keberhasilan. Kesesuaian makna dengan program pendidikan nonformal Alvin Toffler dalam bukunya *Future Shock* (1992), menyatakan materi pembelajaran akan bermakna, apabila bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masa depan, sehingga orang yang belajar terangsang untuk berpikir, berspekulasi dan mampu mengantisipasi peristiwa-peristiwa di masa yang akan datang. Begitu pula Nasution (1988:197-198) menyatakan, bahwa materi yang bermakna bagi peserta didik adalah dihubungkan dan didasarkan atas pengalaman mereka dalam kehidupannya sehari-hari, seperti masalah kesehatan dan masalah lainnya dalam kehidupannya. Asumsi-asumsi tersebut member batasan yang sangat kuat bagi pengembangan isi program pendidikan nonformal yang dikatakan bermakna. Dalam arti setiap isi program pendidikan nonformal mempunyai makna bila mampu mengembangkan pola pikir positif-inovatif dan produktif bagi warga belajarnya. Dari materi tersebut warga belajar mampu menyesuaikan diri dengan kehidupan yang dialaminya dalam arti siap tanggap

terhadap kehidupan masa kini dan masa depannya, serta terhadap masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungannya. Oleh karena itu setiap materi program yang akan dibangun dan dikembangkan selalu dipertanyakan, makna yang terkandung di dalamnya, terutama makna bagi kehidupan dan penghidupan.

2.1.11 Kemandirian Usaha Kecantikan kulit

1) Pengertian Kecantikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, cantik kecantikan adalah keelokan, kemolekan. Kata cantik sering diterjemahkan dari kata “*beauty*” Sedangkan orang yang ahli tentang kecantikan disebut “*beautician*” (Rostamailis,2005). Kecantikan terdiri dari dua macam yaitu, kecantikan dalam (*inner beauty*) dan kecantikan (*outer beauty*). *Outer beauty* atau kecantikan luar memang dapat direfleksikan dengan bentuk wajah yang ayu, cantik, dan enak dilihat. Sedangkan *inner beauty* adalah *personality* (kepribadian) seorang perempuan, bagaimana sikapnya terhadap siapa saja, bagaimana keanggunan atau juga sisi *feminine* yang diimpresikan oleh perempuan.

John M. Echolas dan Hasan Shadily (Rostamailis,2005) memberikan arti tentang kecantikan yang bertolak pada rupa atau wajah yang tampak dari luar saja. Kecantikan wajah dinilai cukup penting dalam menggambarkan suatu kecantikan. Menurut Tambunan (Rostamailis,2005) mendefinisikan kecantikan sebagai hubungan sempurna antara objek, sikap dan perilaku serta suka cita yang muncul dari dalamnya.

Fenomena kecantikan sebagai bagian dari gaya hidup wanita, keberadaannya telah dirasakan sejak berabad-abad yang lalu. Secara tradisional tehnik perawatan tubuh sudah dikenal sebagai bagian dari unsure kebudayaan masyarakat sepanjang perkembangan umat manusia. Sejarah yang berhubungan dengan kecantikan dan cara-cara perawatannya berikut obat-obat dan bahan-bahan kosmetik yang sudah

dikenal dengan baik. Cleopatra adalah Ratu Mesir kuno yang namanya melegenda sebagai primadona kecantikan dan menjadi symbol dewi kecantikan pada masa itu. Kecantikan identik dengan penampilan diri dan merupakan asset berharga bagi setiap wanita. Konsep kecantikan berkembang sejalan dengan perubahan gaya hidup dan perkembangan di bidang kosmetologi. Semua wanita secara lahiriah memiliki kelebihan dan kekurangan, yang berwajah cantik pun tidak akan abadi seiring dengan waktu, akan mengalami penurunan dengan tanda-tanda: kulit mulai berkerut, mata akan tampak menurun. (<http://fajarjazz.blog.friendster.com/kecantikan-perempuan>, Maret 2015).

2) **Pengertian Kecantikan kulit**

Kecantikan kulit merupakan seni mempercantik dan memperindah penampilan wajah. Kecantikan kulit berfungsi untuk mengubah (make over) kekurangan-kekurangan yang ada kearah yang lebih cantik dan sempurna. Proses untuk menguasai kemampuan make-over, memerlukan pengetahuan, keahlian, ketelitian, kreativitas, serta terus bereksperimen untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Bila pengertian tata kecantikan kulit adalah seni mempercantik dan memperindah penampilan wajah, maka setiap orang bisa melakukan kegiatan kecantikan jika mempunyai menguasai kemampuan make-over, Seni adalah sesuatu yang diciptakan manusia yang mengandung unsure keindahan atau intisari dari kreativitas. Seni yang paling utama dalam tata kecantikan kulit adalah kreativitas, dengan kreativitas yang baik maka kecantikan yang dihasilkan kecantikan yang optimal.

3) **Skin Care Yang Bagus dalam Proses Kecantikan Kulit**

Untuk menghasilkan penampilan fisiknya lebih menarik dan cantik sesuai dengan *stereotype* yang banyak berkembang di masyarakat, banyak wanita menggunakan produk-produk kecantikan salah satunya produk *skin care*. Yang dimaksud dengan produk *skin care* adalah kosmetik kecantikan yang digunakan untuk merawat kulit tubuh baik kulit wajah, tubuh, kaki dan tangan (Rostamailis,2005). Untuk menunjang penampilannya mereka menggunakan produk *skin care* guna menjaga dan merawat kecantikan fisik mereka. Dengan melakukan perawatan dengan *skin care* setiap wanita mengharapkan mendapatkan produk *skin care* kecantikan fisik yang menarik dan terbebas dari masalah yang akan mengganggu kecantikan secara fisik. *Skin care* juga berguna untuk merawat dan membersihkan tubuh dari kotoran yang menempel di tubuh terutama bagian kulit, sehingga dapat membantu para wanita untuk tampil percaya diri. Perawatan wajah, tubuh dan kulit merupakan hal yang perlu dilakukan untuk mempertahankan suatu kecantikan. Dengan melakukan perawatan dengan *skin care* setiap wanita mengharapkan wajah yang bersih dan bebas dari masalah seperti, fleks, komedo dan jerawat. Penggunaan produk *skin care* untuk mengembalikan kebugaran tubuh sangat diperlukan, sehingga dengan tubuh yang sehat dan bugar maka individu tersebut dapat menjaga keidealan bentuk tubuhnya dengan baik. Penggunaan kosmetik *skin care*, dapat membantu untuk melindungi kulit dari sengatan sinar matahari langsung yang cukup berbahaya bagi kesehatan dan kecantikan kulit, terutama kulit wajah. Seperti yang dikemukakan oleh Hendra (Rostamailis,2005) sengatan matahari langsung yang mengandung sinar ultra violet dalam jangka panjang dapat menyebabkan penebalan lapisan tanduk, menimbulkan keriput-keriput dan menambah pigmentasi. Sekarang ini konsep kecantikan seorang wanita tidak hanya berupa keindahan wajah dan tubuh yang ideal namun juga memperhatikan masalah kulit. Kulit yang mulus, bersih serta wajah yang tidak berjerawat merupakan salah satu bentuk konsep kecantikan yang banyak dicari oleh wanita pada sekarang ini. Mereka berusaha melakukan berbagai macam cara demi mendapatkan kulit yang cantik seperti yang diinginkan.

4) Jenis Tata Kecantikan Kulit

Dalam belajar dan mengenal lebih jauh tentang tata kecantikan kulit agar hasil kulit lebih sehat, ada beberapa jenis :

- 1) Perawatan Wajah (Facial)
- 2) Perawatan Tangan dan Kaki (Manicure & Pedicure)
- 3) Makeup Sehari-hari

5) **Pendapatan usaha Skincare**

Seorang beautician memang bisa bekerja sendiri secara professional, namun saat anda memutuskan melakukan bisnis skincare, maka perlu kiranya untuk membangun tim yang solid. Tim ini terdiri dari : dokter kulit, beautician, senior beautician ,sehingga dapat lebih menghemat biaya. Dalam menekuni bisnis. setiap peralatan memiliki fitur untuk karakteristik tersendiri. Sehingga anda harus meluangkan waktu mempelajarinya untuk lebih mengenal kelebihan dan kekurangan masing-masing alat. Saat anda telah mengenal galvanic dan semua peralatan pendukung serta mampu mengoprasikannya , maka bisa dikatakan anda telah 50% siap terjun ke dunia bisnis.

Modal awal seorang beautician yang sederhana setelah di analisis mulai dari :

1) peralatan:

a. Bed facial	Rp .1.000.000
b. Bahan dan alat	Rp. 2.000.000
c. Pavozon	Rp 850.000
d. Mesin Galvanic	<u>Rp. 3.000.000</u>
Jumlah	Rp. 6.850.000

Peralatan mengalami penyusutan selama 4 tahun dan memiliki nilai residu sebesar Rp 500.000 dengan menggunakan metode penyusutan per tahun :

$(Rp. 6.850.000 - Rp 500.000/4 = Rp 1.567.500,00 \text{ per tahun})$

atau sama dengan Rp 132.392,00 per bulan.

Perlengkapan ;

Pomosi RP 100.000,-

Perhitungan laba/(rugi) perbulan :

Pendapatan :

Jasa perawatan dalam waktu 30 hari :

Rp 100.000,00 x 5 x30 = Rp. 15.000.000

Biaya – biaya:

Transportasi Rp 300.000

Fee rekan kerja Rp 500.000

Biaya beli bahan Rp. 2.000.000

Perlengkapan Rp 100.000

Biaya penyusutan peralatan Rp 132.392

Jumlah biaya Rp 3.032.392

Lababersih Rp 11.967.608

Ini merupakan salah satu contoh modal awal yang harus dimiliki oleh seorang beautician pemula yang panggilan kerjanya juga bisa di sebut seorang skincare panggilan . lain lagi dengan modal yang harus dimiliki oleh fotografer yang membuka studio biayanya akan bertambah besar karena harus dilengkapi peralatan peralatan yang menunjang yang dapat menghasilkan skincare yang lebih bagus dan berkualitas

6) Mewujudkan sikap Kemandirian dalam usaha Skin care.

Kemandirian dalam Profesi atau pekerjaan apapun memerlukan pendalaman secara utuh , sehingga memancing pemikiran untuk *men-set black* , apakah profesi yang ditekuni itu sudah diresapi layaknya pakaian yang melekat dalam tubuh, Sebagai salah satu profesi yang peneliti ambil yaitu beautician, dikenal sebagai profesi yang bekerja di balik kecantikan untuk menjadikan setiap orang berpenampilan cantik. Memberikan tanggungjawab menjadikan momen hidupnya kepada seorang beautician melalui kegiatan – kegiatannya. Para beautician berusaha menunjukkan eksistensi mereka kepada masyarakat, mereka melakukan sesuatu untuk membuktikan bahwa mereka ada, Karena dengan cara itulah mereka dapat memahami eksistensi mereka dan dengan kegiatan – kegiatan yang bersifat rutin atau kontinyu inilah para beautician ini akan menemukan jati dirinya dan mencapai eksistensi yang sebenarnya, seperti yang

dikatakan **Heidegger** pada buku Harun Hadiwijono yang berjudul sari sejarah Filsafat Barat yaitu : “ dengan ketekunan mengikuti kata hatinya itulah cara bereksistensi yang sebenarnya guna mencapai eksistensi yang sebenarnya. Didalam ketekunan ini seluruh eksistensi akan menjadi jelas ,disini orang akan mendapatkan pengertian atau pemikiran yang benar tentang manusia dan dunia.dari dalam kata hati itu akan muncul kegembiraan “

Untuk mewujudkan sikap kemandirian dalam usaha kecantikan ,lembaga kursus dan pelatihan Yuwita menerapkan sikap-sikap yang berkaitan dengan sikap profesip kecantikan yang mengacu pada karakteristik wirausaha, Seorang wirausaha yang baik dalam melakukan segala kegiatannya selalu akan memperoleh apa yang telah direncanakan, dalam hal upaya menumbuhkan kerja mandiri, maka penulis berpijak pada ciri-ciri dari wirausaha. Menurut pendapat R. Djatmiko Danuhadinedjo dan Herijani (1998: 25) bahwa ciri-ciri dari wirausaha adalah sebagai berikut:

- (1) Mempunyai keberanian untuk mengambil resiko dalam menjalankan tugasnya untuk mengejar keuntungan yang merupakan imbalan dari karyanya.
- (2) Mempunyai daya kreasi, imajinasi dan kemampuan yang sangat tinggi untuk menyesuaikan dengan keadaan.
- (3) Mempunyai semangat dan kemampuan untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi.
- (4) Mempunyai kemampuan untuk menarik bawahan atau teman/fatner usaha yang mempunyai kemampuan yang tinggi.
- (5) Tidak konsumtif, selalu menanamkan kembali keuntungan, yang diperoleh baik untuk memperluas usahanya yang sudah ada dalam membawa teknik-teknik baru dan dalam mengorganisasi usaha-usahanya secara tepat guna dan efisien.
- (6) Tekun penuh kesungguhan dan tidak lekas berputus asa.
- (7) Yakin akan hari depan yang penuh dengan keberhasilan dan kegemilangan.
- (8) Inofatif ,selalu adapembaharuandarihasilkarya yang di buatnya

7) Kemandirian Hasil Lulusan Pelatihan Tata Kecantikan Kulit di LKP YUWITA

Tolak ukur dalam kemandirian hasil lulusan Beautician di LKP Yuwita ketika lulusan telah mempunyai penghasilan dan bisa membuka perusahaan sendiri atau pun sudah bekerja di dunia industri (DUDI) dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, memiliki etos kerja, disiplin, kreasi dan inovatif dalam menghasilkan karya-karya yang diciptakan dan ini sesuai dengan ciri-ciri kemandirian yang di kemukakan oleh Rifaid (2000 :37)

a) Mempunyai Rasa Tanggung jawab

Rasa tanggung jawab yang dimaksud disini adalah adanya rasa dan kemauan, serta kemampuan dari individu untuk melakukan kewajiban dan memanfaatkan hak hidupnya secara sah dan wajar. Rasa tanggung jawab tersebut berkaitan dengan aturan-aturan atau norma-norma hidup yang berlaku dan dipegang teguh oleh suatu kelompok masyarakat.

b) Mandiri

Pada dasarnya setiap individu memiliki hak yang merupakan hak dasar dan relatif terbebas dari gangguan orang lain, serta dapat dipertahankan secara mutlak karena memiliki kekuatan hukum yang jelas. Individu yang memiliki sikap mandiri sudah pasti tidak akan memanfaatkan hak orang lain untuk dijadikan hak dirinya, dan tidak akan hidup ditengah-tengah hak orang lain. Ciri-ciri yang kedua ini dapat dikatakan bahwa individu yang mandiri tidak akan merepotkan orang lain, baik dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, maupun dalam bidang pemenuhan kebutuhan hidup lainnya. Individu yang mandiri menganggap bahwa bantuan orang lain tidak akan dijadikan sandaran, tetapi hanya sekedar pelengkap dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapinya. Orang dewasa yang telah memiliki kematangan tidak menggantungkan hidupnya pada orang lain dan tidak menggunakan hak orang lain untuk dijadikan sebagai fasilitas dirinya.

c) Memiliki etos kerja yang tinggi

Ciri yang ketiga ini, individu dapat dikatakan mandiri bila memiliki kemauan kerja yang baik dan tinggi. Hal ini ditandai oleh adanya: keuletan

dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki prinsip keseimbangan kerja antara pemenuhan kebutuhan jasmani maupun rohani. Karena masyarakat terdiri dari individu-individu yang berinteraksi satu sama lain dan bekerja sama, maka terbentuklah kelompok sosial yang didalamnya terbentuk pembagian pekerjaan, sesuai dengan pendapat Phil Astrid S. Susanto yang mengatakan bahwa :

Suatu kelompok sosial telah terbentuk semacam pembagian pekerjaan, yaitu karena masing-masing seakan-akan mempunyai tugasnya sendiri-sendiri. Semua ini dengan sendirinya dalam masyarakat dan dapat berjalan dengan serasi maupun dengan pertentangan. Pertentangan mudah terjadi apabila system perilaku (*behaviour system*) dari individu maupun kelompok tidak dapat menerima tugas/peran yang 'diserahkan' kepadanya.

d) Disiplin dan berani mengambil Resiko

Salah satu ciri yang dimiliki oleh individu yang bersikap dan berperilaku mandiri adalah memiliki sikap yang konsisten dengan komitmen tentang pekerjaan, asalkan pekerjaan tersebut dapat memberikan nilai manfaat baik bagi diri pribadinya maupun bagi masyarakat dan lingkungan disekitarnya. Karena individu yang mandiri selalu melaksanakan suatu berdasarkan keyakinan dirinya, dan bukan karena dorongan orang lain, serta yang lebih penting adalah orang yang mandiri tidak memiliki rasa takut akan kegagalan dari usahanya. Karena rasa takut yang ada dalam diri individu akan sangat mempengaruhi terhadap kebebasan berfikir, sehingga akan berpengaruh pula terhadap sikap dan perilakunya.

Pendidikan yang tidak serasi dengan kebutuhan warga belajar akan sulit melahirkan jiwa yang mandiri, karena mereka belajar bukan disebabkan oleh dorongan minat dan kebutuhan, sehingga auto aktivitas pembelajaran akan berkembang, akibatnya perhatian warga belajar tidak utuh pada materi pembelajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa yang melatar belakangi pemahaman jiwa mandiri adalah "Pendidikan, penguasaan ilmu-ilmu

penunjang pendidikan, kesadaran dan tanggung jawab membina etos kerja, rasa pengabdian dari pembina”

Dari beberapa ciri- ciri tersebut dapat disimpulkan bahwa secara garis besar, kemandirian itu ditandai dengan adanya tanggung jawab ,bisa menyelesaikan masalah sendiri, serta adanya otonomi dan kebebasan untuk menentukan keputusan sendiri.

Dari pengertian kemandirian di atas, kaitannya dengan aplikasi hasil pelatihan bagi para lulusan LKP Yuwita yang memiliki kemampuan keahlian dibidang kecantikan kulit. Kemandirian diartikan sebagai kemampuan para lulusan LKP Yuwita untuk dapat memecahkan masalahnya sendiri, dapat mengambil inisiatif dalam mencari pekerjaan sebagai mata pencaharian, sehingga dapat hidup mandiri, tidak menggantungkan bantuan kepada orang lain.

2.1.12 Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP)

a. Pengertian

Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah salah satu bentuk satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Dasar pendirian LKP adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 62 tentang pendirian satuan pendidikan. Ayat (1) Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal yang didirikan wajib memperoleh izin Pemerintah atau Pemerintah Daerah Ayat (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin meliputi isi pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, pembiayaan pendidikan, system evaluasi dan sertifikasi serta manajemen dan proses pendidikan. Pasal 50 tentang Pengelolaan Pendidikan Ayat (3) Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah menyelenggarakan

sekurang kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional.

Lembaga kursus dan pelatihan merupakan satuan pendidikan, pendidikan masyarakat (Nonformal) yang diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan bekal untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah, dan atau melanjutkan ketingkat atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sedangkan program kursus dan pelatihan adalah jenis keterampilan yang diselenggarakan satuan pendidikan PNF dalam hal ini lembaga kursus dan pelatihan, dalam setiap lembaga kursus dan pelatihan dapat terdiri dari satu atau lebih program kursus dan pelatihan. Jenis keterampilan yang ada saat ini, Dari 224 jenis keterampilan, sudah dibakukan menjadi 66 jenis keterampilan

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 62 Ayat (1) Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal yang didirikan wajib memperoleh izin Pemerintah atau Pemerintah Daerah Ayat (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin meliputi isi pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, pembiayaan pendidikan, system evaluasi dan sertifikasi serta manajemen dan proses pendidikan. Perizinan adalah suatu ketetapan Pemerintah atau Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan pada tingkat Kabupaten/Kota untuk memberikan legalitas atau pengakuan dan persetujuan resmi atas status penyelenggaraan kursus dan pelatihan dalam melaksanakan programnya. Pengaturan perizinan lembaga kursus dilakukan dengan tujuan:

- a) Memudahkan Pemerintah atau Pemerintah Daerah dalam mengadakan pembinaan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan penilaian, dan evaluasi, serta pengawasan secara tertib, teratur dan terarah terhadap setiap jenis kursus dan pelatihan;
- b) Memelihara dan meningkatkan mutu pendidikan yang serasi dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan masyarakat, dan dunia usaha/industri;
- c) Mengarahkan, menyeraskan, dan mengembangkan program pendidikan nonformal guna menunjang suksesnya program pembangunan;
- d) Melindungi lembaga kursus dan pelatihan dari tindakan di luar peraturan perundang-undangan yang

berlaku; e) Melindungi warga masyarakat dari penyalahgunaan penyelenggaraan kursus dan pelatihan yang mengakibatkan kerugian; f) Memberikan tanggungjawab hukum kepada lembaga kursus dan pelatihan.

Masyarakat yang berminat untuk menyelenggarakan LKP dapat mengajukan proposal pendirian LKP secara lengkap dengan melampirkan bukti-bukti fisik sesuai persyaratan yang ditetapkan ke Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota setempat, u.p. Subdin yang menangani PLS. Persyaratan pendirian LKP adalah: a) Bukti diri berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP) penyelenggara yang masih berlaku; b) Bukti kepemilikan atau sewa tempat; c) Data kapasitas daya tampung peserta didik; d) Rencana pembiayaan untuk penyelenggaraan kursus dan pelatihan paling sedikit untuk 1 (satu) tahun ke depan; e) Data sarana dan prasarana yang dimiliki termasuk status gedung yang digunakan untuk penyelenggaraan kursus dan pelatihan; f) Rencana program yang akan diselenggarakan paling sedikit 1 (satu) jenis; g) Akta notaries pendirian badan hukum; h) Struktur Organisasi/daftar nama; i) Riwayat hidup penyelenggara atau anggota pengurus badan hukum yang menyelenggarakan program kursus. Standar minimal (kelayakan) membuka LKP adalah: a) Isi pendidikan, meliputi: struktur kurikulum yang berbasis kompetensi dan berorientasi pada keunggulan lokal, dan bahan ajar berupa buku/modul bahan ajar; b) Pendidik dan Tenaga Kependidikan, meliputi: jumlah, kualifikasi, dan kompetensi masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan bidangnya; c) Sarana dan prasarana, meliputi ketersediaan ruang kantor, ruang belajar teori, ruang praktek, sarana belajar mengajar, dan media pembelajaran, dengan ukuran, jenis, dan jumlah yang sesuai; d) Pembiayaan, meliputi biaya operasional dan biaya personal untuk mendukung terselenggaranya program pendidikan; e) Manajemen meliputi struktur organisasi lembaga dan deskripsi tugas yang jelas dan terarah guna memudahkan jalannya kegiatan dalam pencapaian tujuan; dan f) Proses pendidikan, meliputi: silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Mulai tahun 2009, semua LKP baik yang sudah lama maupun baru berdiri, wajib memiliki Nilek Online. Oleh karenanya, LKP yang baru berdiri dan telah memperoleh ijin operasional dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota setempat harus mendaftarkan lembaganya ke Dinas Pendidikan Provinsi setempat untuk memperoleh NILEK. Untuk mengecek Nilek Online, dapat diakses di www.infokursus.net ,Nilek online diterbitkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi, berdasarkan laporan dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota tentang data LKP yang mendaftarkan untuk memperoleh Nilek Online. Untuk memperoleh Nilek Online, penyelenggara LKP dapat mendaftarkan lembaganya ke Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota setempat dengan mengisi formulir pendataan LKP yang telah disediakan. Selanjutnya Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota akan melaporkan data LKP tersebut ke Dinas Pendidikan Provinsi untuk diterbitkan Nilek Online-nya LKP yang tidak memiliki Nilek Online dianggap LKP illegal, dan tidak berhak menjadi mitra Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan untuk memperoleh bantuan dan dukungan apapun, atau menjadi penyelenggara program-program yang ada di Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan. Bagi LKP yang belum memiliki NILEK dapat mendaftarkan setiap bulan Agustus s.d. Desember.

LKP diklasifikasikan menjadi 4 kategori, yaitu: 1) LKP bertaraf Internasional, 2) LKP dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP), 3) LKP dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM), dan 4) LKP Rintisan. LKP bertaraf internasional adalah LKP yang sudah memenuhi persyaratan sebagai LKP berklasifikasi nasional dan diperkaya dengan ciri-ciri yang mengacu pada keunggulan yang dipersyaratkan untuk memiliki daya saing di tingkat internasional. Dengan demikian, LKP berklasifikasi internasional adalah LKP yang sudah memenuhi dan melaksanakan persyaratan utuh LKP berklasifikasi nasional yang meliputi: 8 standarisasi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarpras (sarana prasarana), standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. LKP kategori SNP adalah LKP yang sudah memenuhi

persyaratan sebagai LKP berklasifikasi Pelayanan Minimal dan diperkaya dengan ciri-ciri yang mengacu pada keunggulan yang dipersyaratkan untuk memiliki daya saing di tingkat nasional. Sedangkan, LKP berklasifikasi nasional merupakan LKP yang sudah memenuhi dan melaksanakan persyaratan utuh LKP berklasifikasi pelayanan minimal yang meliputi: standarisasi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarpras, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. LKP kategori SPM adalah LKP yang sudah memenuhi persyaratan minimal sebagai LKP, yaitu: 1) Isi pendidikan, meliputi: struktur kurikulum yang berbasis kompetensi dan berorientasi pada keunggulan lokal, dan bahan ajar berupa buku/modul bahan ajar; 2) Pendidik dan Tenaga Kependidikan, meliputi: jumlah, kualifikasi, dan kompetensi masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan bidangnya; 3) Sarana dan prasarana, meliputi ketersediaan ruang kantor, ruang belajar teori, ruang praktek, sarana belajar mengajar, dan media pembelajaran, dengan ukuran, jenis, dan jumlah yang sesuai; 4) Pembiayaan, meliputi biaya operasional dan biaya personal untuk mendukung terselenggaranya program pendidikan; 5) Manajemen meliputi struktur organisasi lembaga dan deskripsi tugas yang jelas dan terarah guna memudahkan jalannya kegiatan dalam pencapaian tujuan; dan 6) Proses pendidikan, meliputi: silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). LKP kategori rintisan adalah LKP yang sudah memenuhi persyaratan minimal sebagai lembaga untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran, baru merintis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada tingkat pemula, atau LKP yang belum memenuhi klasifikasi pelayanan minimal. Beberapa ciri esensial dari LKP Rintisan adalah: (1) memiliki komitmen dalam memberikan kontribusi positif dalam penyediaan layanan pendidikan nonformal bagi masyarakat yang membutuhkan; (2) melaksanakan penyelenggaraan proses pembelajaran yang sederhana, aktif dan menyenangkan; (3) memaksimalkan penggunaan sarana-prasarana yang

tersedia; (4) menggunakan pembiayaan yang terbatas dan efisien; dan (5) memiliki pendidik/instruktur dengan kualifikasi SLTA.

Pemerintah memberikan dukungan dalam upaya peningkatan mutu LKP berupa: a. Bantuan operasional lembaga; b. Bantuan penyelenggaraan program PKH; c. Peningkatan kapasitas manajerial lembaga; d. Peningkatan kapasitas pendidik dan tenaga kependidikan; e. Fasilitasi dalam penilaian kinerja lembaga; f. Fasilitasi Akreditasi LKP oleh BAN-PNF; dan g. Pembinaan melalui kegiatan monitoring dan evaluasi.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menjadikan penelitian orang lain untuk dijadikan landasan, ada sedikit mirip pembahasannya dengan skripsi yang penulis sendiri tulis, namun tentunya juga terdapat perbedaan-perbedaan. Kajian penelitian dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variable-variabel dalam penelitian sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal online (internet).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh:

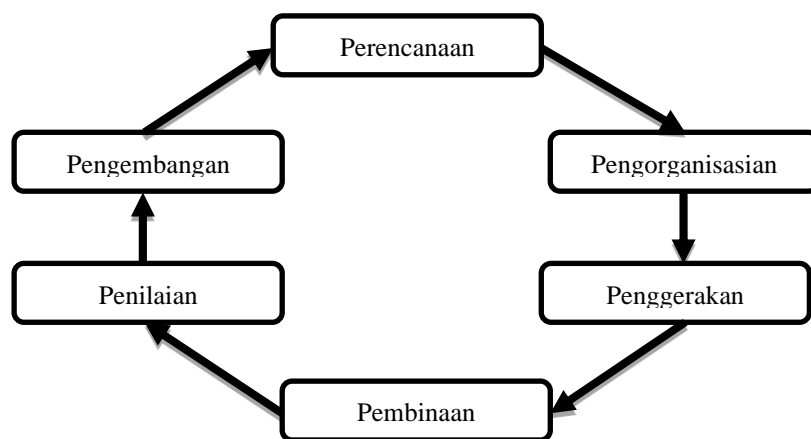
1. Melani Septora dengan judul Proses Pembelajaran Pada Pelatihan Kecantikan Kulit dalam Meningkatkan Kemampuan Kewirausahaan peserta LKP Inge Sumedang. Membahas tentang proses pembelajaran melalui pelatihan kecantikan kulit dapat meningkatkan kemampuan kewirausahaan. Dalam penelitiannya pendidikan pada keterampilan dapat merubah masyarakat menjadi pribadi yang mandiri, sehingga lulusan dari LKP Inge Sumengan dapat berwirausaha sesuai yang diharapkan. Selain dapat pengetahuan peserta didik diharapkan bisa membuka lapangan pekerjaan. Proses pelatihan meliputi: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan monitoring, dimana lulusan harus mampu menungkatkan kemandirian melalui kewirausahaan.

2. Wiwin Herwina (2010) dengan judul Upaya Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Yuwita melalui Pembinaan Pelatihan Keterampilan Tata Rias Pengantin dalam Usaha Meningkatkan Kemandirian. Dalam penelitiannya mengupas tentang keterampilan Tata rias pengantin dapat meningkatkan kemandirian. Pembinaan dalam pelatihan diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peserta didik dan mampu merubah sikap yang bertanggung jawab. Dalam penelitian ini mengungkapkan adanya kendala dalam perekrutan peserta didik, sehingga pihak LKP Yuwita mencari solusi untuk menuntaskan permasalahan. Metode pembelajar di LKP Yuwita menggunakan metode pendekatan andragogi, dimana melalui pendekatan ini dapat lebih mudah menyampaikan materi. Sehingga dalam pelaksanaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga.
3. Dian Tirta Prahmadhani (2007) dengan judul Persepsi Wanita Dewasa Dini Pengguna Produk Skin care Tentang Kecantikan. Mengupas tentang kecantikan pada wanita pada jaman sekarang lebih diperlukan. Wanita yang sudah dewasa akan merasa dirinya memerlukan perawatan atau menginginkan dirinya lebih cantik. Tuntutan jaman membuat usaha Skin care menjamur dimana-mana, sehingga menuntut para wirausahawan menggali tentang kecantikan.
4. Irvan Alvin (2018) dengan judul Pelatihan fotografi dalam upaya menciptakan kemandirian di LKP Sae Cipta Mandiri. Kemandirian dapat direalisasikan dengan adanya keahlian yang dipunyai oleh manusia. Peneliti membahas ini dalam penelitiannya di LKP Sae Cipta Mandiri. Pelatihan photographi melalui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, monitoring. Dimana Pelatihan Photographi dapat meningkatkan kemandirian SDM.
5. Rigen Anggesti Wahyuningtyas (2011) dengan judul Manajemen Pelatihan Tata Kecantikan Rambut dan Kulit dalam Membangun Pengembangan Wirausaha di LKP Mahkota Bina Karya. Penelitian ini mengupas tentang pelatihan kecantikan rambut dan kulit dalam membangun Pengembangan wirausaha. Pengembangan wirausaha ini banyak diminati oleh masyarakat

yang putus sekolah. Pelatihan yang diadakan di LKP Mahkota Bina Karya menerapkan keterampilan untuk membangun karakteristik warga belajarnya. Sehingga dengan karakteristik dapat mengembangkan wirausaha untuk kesejahteraan keluarga.

2.3 Kerangka Pemikiran

Selain komponen system didalam pendidikan nonformal juga di pengaruhi komponen dasar manajemen pendidikan Masyarakat. Menurut Sudjana (2004, hlm. 53) meliputi: fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian dan pengembangan. Kaitan masing-masing fungsi tersebut dapat dilihat pada gambar 2.3 sebagai berikut :



Gambar 2.3: Rangkaian Fung Manajemen
(Sumber: Sudjana, 2004, hlm.53)

Berdasarkan gambar 2.3 tentang rangkaian fungsi manajemen PenMas, maka dapat di kemukakan bahwa perencanaan mencakup rangkaian kegiatan untuk menentukan tujuan umum (*goals*) dan tujuan khusus (*objectives*) suatu organisasi atau lembaga penyelenggara pendidikan nonformal. Setelah menentukan tujuan yang hendak dicapai maka hal mutlak yang harus di jalani adalah pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan ke dalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Sumber–sumber tersebut meliputi tenaga manusia, fasilitas, alat-alat, dan biaya yang tersedia.

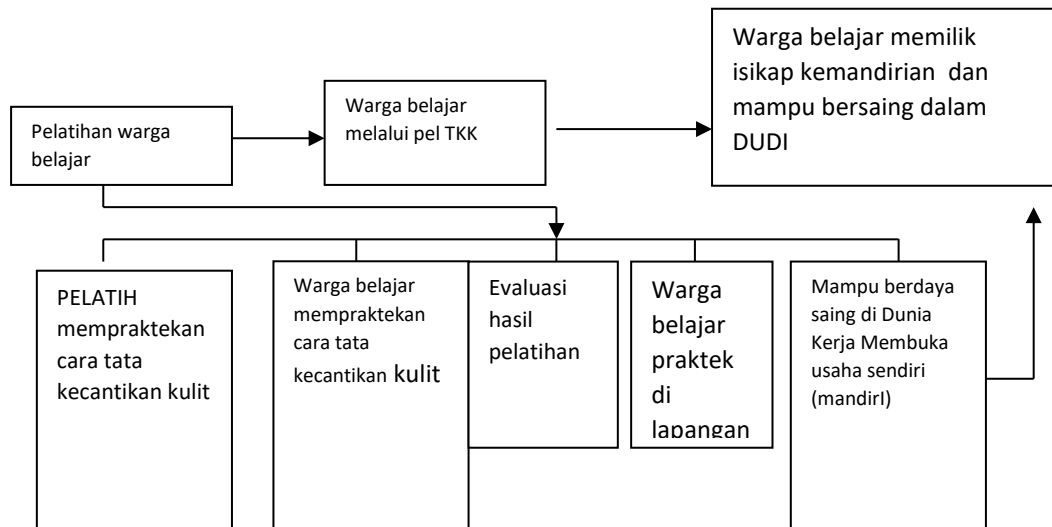
Selama perencanaan dan pengorganisasian dilakukan, penggerakan memainkan peran yang penting. Fungsi penggerakan ialah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksana yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penggerakan (motivasi) dapat dilakukan melalui upaya menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan, semangat, percayadiri, dan partisipasi atau dengan menghargai nilai-nilai kemanusiaan setiap pihak yang terlibat dalam proses manajemen.

Fungsi manajemen selanjutnya adalah pembinaan. Pembinaan merupakan suatu upaya untuk memelihara efisiensi dan efektifitas kegiatan sesuai dengan yang direncanakan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembinaan diarahkan untuk mengetahui, menganalisis, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Sasaran pembinaan adalah rangkaian tugas sesuai dengan kegiatan yang telah ditetapkan, ketepatan dalam pengorganisasian sumber-sumber, kecocokan antara tugas dan staf atau pelaksana dengan keahlian, prosedur kegiatan, penggunaan wewenang dan kedudukan serta pembiayaan.

Penilaian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian informasi untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan. Penilaian berperan untuk menghimpun, mengelola dan menyajikan informasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut upaya, justifikasi, perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan, dan pengembangan pendidikan non formal.

Pengembangan merupakan perluasan dan peningkatan kegiatan pendidikan non formal yang telah atau sedang dilakukan. Pengembangan pada dasarnya merupakan pelaksanaan kembali (*recycling*) program pendidikan nonformal melalui fungsi-fungsi manajemen yang telah dikemukakan diatas, dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian sampai dengan pengembangan. Dengan adanya pengembangan, lembaga dapat mengevaluasi suatu program, pengembangan juga dapat membantu memperluas jaringan kerja sama.

Kerangka Pelatihan Tata Kecantikan kulit LKP Yuwita



Gambar 2.4: Kerangka Berpikir
(Sumber: Peneliti 2019)

Proses Pelatihan di Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Yuwita, pelatih lebih banyak menerapkan teknik praktek dari pada teori. Hal ini dilakukan karena pada proses pelatihan ini lebih banyak dibutuhkan keterampilan .pada proses pelatihan ini yang dilakukan oleh pelatih yang mempraktekan bagaimana cara tata kecantikan kulit dengan benar dan baik. Pada proses ini warga belajar memperhatikan dan kemudian mempraktekan secara langsung seperti yang telah dilakukan oleh pelatih .untuk mengetahui baik buruknya hasil tata kecantikan kulit warga belajar, pelatih melakukan evaluasi terhadap warga belajar.hal ini dilakukan semata mata untuk meningkatkan pengetahuan warga belajar, apabila ada yang kurang dari hasil tata kecantikan kulit mereka agar setelah lulus nanti warga belajar menjadi seorang beautician yang handal dan berkualitas.

Pada tahap selanjutnya warga belajar praktik langsung di lapangan ,hal ini guna menilai hasil ataupun kualitas warga belajar dalam kecantikan kulit. Warga belajar

seakan memasuki dunia kerja yang sesungguhnya , oleh karena itu mereka harus menunjukkan kemampuan mereka dalam kecantikan kulit ,setelah proses pemberdayaan selesai diharapkan warga belajar khususnya perempuan mampu memiliki sikap kemandirian yang mampu berdaya saing dalam dunia kerja dan membuka usaha sendiri.

2.4 Pertanyaan Penelitian

Untuk mengarahkan penelitian dalam pembahasan masalah ini, maka penulis merumuskan kedalam pertanyaan penelitian. Adapun pertanyaan penelitian yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana perencanaan pelatihan tata kecantikan kulit di LKP Yuwita?
- 2) Bagaimana pelaksanaan pelatihan tata kecantikan kulit di LKP Yuwita?
- 3) Bagaimanakah evaluasi pelatihan tata kecantikan kulit di LKP Yuwita?
- 4) Bagaimana tingkat kemandirian warga belajar melalui pelatihan tata kecantikan kulit di LKP Yuwita?