

BAB 2

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

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

2.1.1 Pelatihan

Pelatihan berasal dari kata latin yang artinya telah terbiasa, sedangkan dalam bahasa inggris sering diartikan drill, exercise dan training. Menurut Surjono Sukanto memberikan batasan tentang training dalam kamus sosiologi dimaksudkan mengerjakan keterampilan dan memberikan pengajaran atau latihan. Sedangkan R. Rabinson mendefinisikan pelatihan/training adalah mencoba dengan berbagai pengajaran dan pengalaman untuk mengembangkan perilaku orang dibidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar yang diinginkan. (Linda Ratna Sari, 2016 hlm 12).

James E. Garder mendefinisikan pelatihan sebagai teknik rencana yang bertujuan untuk membantu perkembangan dan kemandirian belajar. Sutarto berpendapat bahwa pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keterampilan, menyebarluaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu dan kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan. (Sutarto, Hlm 50).

Pelatihan merupakan Haluan saat ini dan menolong peserta pelatihan untuk mendekati keahlian dan kemampuan tertentu agar mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Tulung, 2014, p. 6). Menurut Reksohadiprojo, S dan Hani T. Handoko dalam Herwina dkk program pelatihan yang di maksud demi menambah wawasan, pengembangan sikap, keterampilan seseorang terutama untuk membuat tradisi, membangkitkan motivasi, pengayoman, umpan balik dan dapat mengombinasikan implementasi teori dan praktik psikomotorik.

Hadari Nawawi (2005: 208) dalam Herwina (2021), menerangkan pelatihan merupakan program-program buat membetulkan keahlian melakukan pekerjaan secara individual, kelompok/ataupun besumber pada jenjang jabatan dalam organisasi/industry. Pelatihan juga proses memenuhi para pekerja dengan keahlian spesial ataupun aktivitas menolong para pekerja dalam membetulkan penerapan pekerjaan yang efisien. Sehingga disimpulkan bahwa pelatihan suatu proses jangka pendek dimana seseorang bisa membetulkan keahlian secara individual maupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka, guna memperoleh kapasitas untuk mencapai tujuan industri. Penanda pelatihan bagi Rivai (2009: 123) dalam Herwina (2021) bisa dilihat dari: 1) Pengetahuan ataupun proses belajar 2) pergantian sikap 3) hasil.

Dari pengertian di atas pelatihan memiliki tujuan penelitian menurut Umar (2005: 12) dalam Herwina menjelaskan bahwa tujuan program pelatihan adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki keterampilan yang beragam serta cara pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan saat ini. Mangkunegara (2006: 51) dalam Herwina adalah semua program pelatihan yang di susun oleh industri yang memiliki elemen-elemen sebagai berikut:

- 1) Tujuan serta target pelatihan wajib jelas bisa diukur.
- 2) Para pelatih (*trainers*) wajib ahlinya yang berkualifikasi mencukupi.
- 3) Modul pelatihan wajib disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Tata cara pelatihan wajib cocok dengan keahlian pekerja yang jadi partisipan.
- 5) Partisipan pelatihan wajib penuhi persyaratan yang di tetapkan.

Menurut Oemar Hamalik mengatakan “secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik secara structural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Kemampuan professional mengandung aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan, kemasyarakatan dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna. Tujuan pelatihan secara khusus dalam Ali Nurdin (2010):

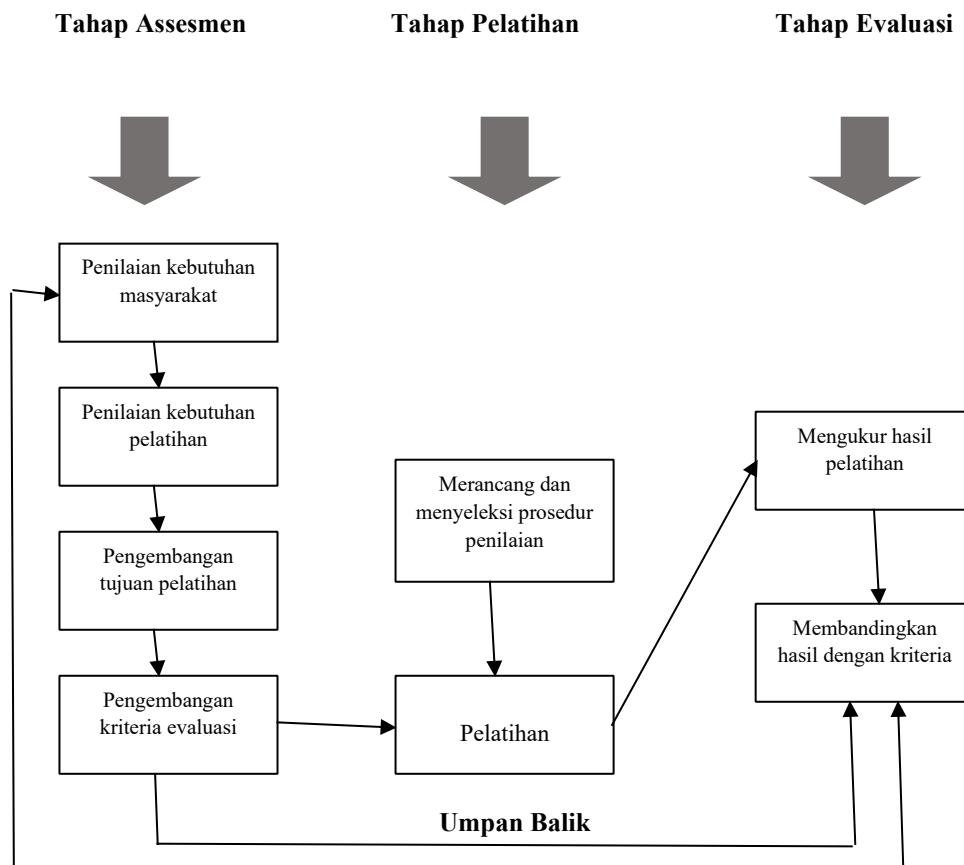
- 1) Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang produk dif dalam rangka pelaksanaan program organisasi lapangan.
- 2) Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan Hasrat belajar terus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga kerja tangguh, mandiri, professional, etos kerja yang tinggi dan produktif.
- 3) Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individu).
- 4) Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pengembangan.

Dalam program pelatihan ketenagakerjaan yang diselenggarakan diperlukan adanya beberapa unsur kegiatan pelaksanaannya, Kamil Mustofa menyebutkan unsur-unsur pelatihan sebagai berikut:

- 1) Peserta pelatihan penetapan, calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang gilirannya turut menentukan efektifitas pekerjaannya. Karena itu perlu di seleksi dengan teliti untuk memperoleh peserta baik berdasarkan kriteria antara lain:
 - a. Pendidikan, jenjang Pendidikan dan keahlian peserta.
 - b. Pengalaman kerja, pengalaman yang dimiliki oleh peserta pelatihan.
 - c. Motivasi dan minat yang bersangkutan terhadap kegiatan pelatihan.
 - d. Kepribadian, menyangkut aspek moral, moril, sifat pribadi yang dimiliki oleh peserta.
 - e. Intelektual, tingkat berpikir, pengetahuan di ketahuai setelah melalui seleksi.
- 2) Pelatih atau instruktur pelatihan memegang peranan yang sangat penting terhadap kelancaran dan keberhasilan pelatihan program pelatihan. Itu sebabnya perlu memilih instruktur yang ahli di bidangnya, yang berkualifikasi professional, beberapa persyaratan sebagai pertimbangan adalah:
 - a. Telah dipersiapkan secara khusus sebagai instruktur, yang ahli dalam bidang spesifiknya.

- b. Memiliki kepribadian yang baik untuk menunjang pekerjaannya sebagai instruktur.
 - c. Instruktur berasal dari organisasi lebih baik di bandingkan dengan yang dari luar.
 - d. Mempunyai tingkat Pendidikan yang tinggi (minimal S1 sesuai dengan keahlian).
- 3) Lama masa pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang (Arikunto Suharsimi, 2002):
- a. Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih tinggi mutu, kemampuan yang ingin di peroleh mengakibatkan lebih lama diperlakukan pelatihan.
 - b. Kemampuan belajar peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan.
 - c. Media pelatihan yang serasi dan canggih akan membantu kegiatan pelatihan dan mengurangi lamanya pelatihan.

Menurut Wijaya dan Irwan sebagaimana dijelaskan dalam Wiranti dan Rachman (2019, hlm.160), prosedur merujuk pada serangkaian kegiatan atau aktivitas yang melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang dilakukan secara berulang dengan urutan yang sama. Prosedur adalah suatu panduan untuk menyelesaikan tugas dengan urutan waktu tertentu dan pola kerja yang telah ditetapkan. Dalam konteks pelaksanaan kegiatan pelatihan, prosedur atau langkah-langkah diperlukan agar pelatihan dapat berjalan dengan efisien dan lancar. Prosedur atau langkah-langkah dalam pelatihan diperlukan digunakan sebagai pedoman dalam menjalankan pelatihan, seperti yang dijelaskan oleh Kamil (2012, hlm. 155) yang mencakup hal berikut:



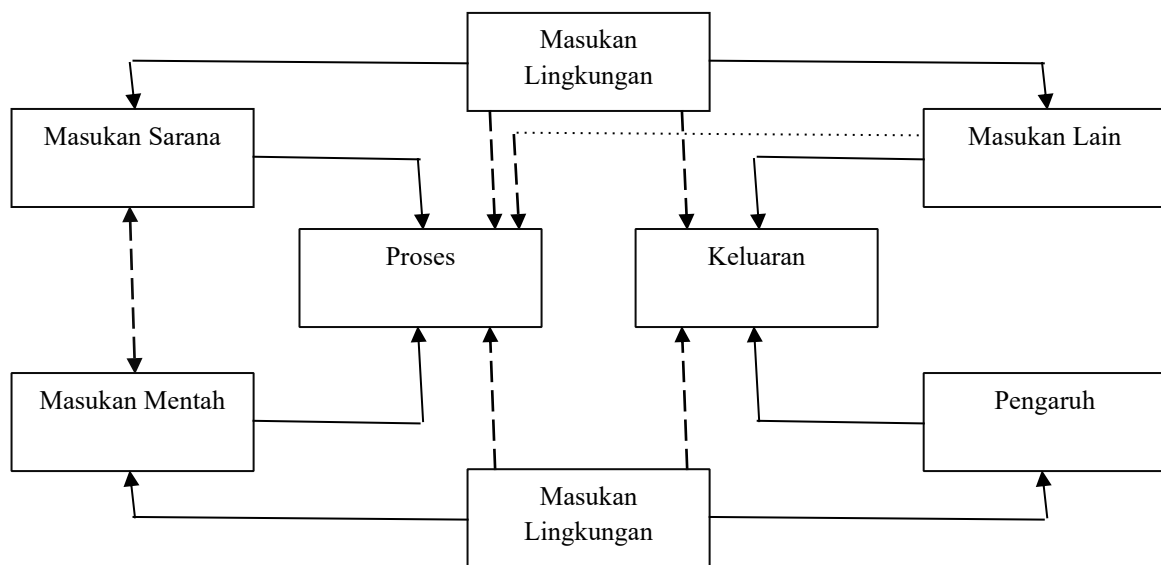
Gambar 2 1 Prosedur Pelatihan Model Proses

Berdasarkan tabel diatas, proses pelatihan dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan yang merupakan langkah awal dalam penyusunan program pelatihan. Kebutuhan ini dapat dijelaskan sebagai perbedaan antara keadaan saat ini dengan keadaan yang diharapkan. Dengan kata lain setiap ketidaksesuaian dengan keadaan yang diinginkan mengidentifikasi adanya kebutuhan yang perlu diatasi. Kebutuhan yang diutamakan untuk penyelesaian adalah masalah yang diidentifikasi.

Langkah selanjutnya adalah menetapkan kriteria keberhasilan sebagai standar untuk menilai apakah pelatihan berjalan dengan sukses atau tidak. Rencana program pelatihan harus dirancang dengan cermat untuk memastikan bahwa proses pelatihan dapat berjalan dengan lancar dan mencegah kemungkinan faktor-faktor penghambat.

Proses pelatihan perlu dievaluasi dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan. Ini akan membantu dalam menentukan apakah pelatihan berhasil atau

tidak, dan hasil evaluasi dapat digunakan untuk menyempurnakan dalam penyusunan prosedur pelatihan berikutnya. Proses pelatihan yang dijelaskan adalah seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2 2 Prosedur Pelatihan Model Komponen Sistem

Dari diagram model komponen sistem pelatihan diatas terdapat komponen-komponen sebagai berikut:

- Masukan mentah (*raw input*) merujuk pada partisipasi masyarakat dalam pelatihan, yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda.
- Masukan sarana (*instrumental input*) terdiri dari sejumlah elemen seperti pelatih, kurikulum, materi pelatihan, peralatan, bahan baku, metode pelatihan dan alat evaluasi.
- Masukan lingkungan (*environmental input*) mencakup faktor-faktor seperti kondisi alam, konteks sosial-budaya, transportasi, lokasi kerja dan jenis pekerjaan.
- Proses (*process*) adalah tahap dimana terjadi interaksi Pendidikan antara pelatih dan peserta pelatihan selama pelatihan berlangsung.
- Keluaran (*output*) melibatkan jumlah peserta pelatihan yang berhasil menyelesaikan pelatihan serta tingkat penguasaan mereka terhadap keterampilan selama pelatihan berlangsung.

- f. Pengaruh (*outcome*) adalah dampak yang dirasakan oleh peserta pelatihan dalam masyarakat setelah menerima masukan lai. Ini bisa berupa pengakuan di tempat kerja, peningkatan pendapatan, perubahan dalam penampilan pribadi atau penghargaan dari komunitas.

Semua komponen dapat saling memengaruhi satu sama lain kecuali masukan mentah dan masukan sarana yang memiliki interaksi timbal balik. (Kamil, 2012 hal. 156-157). Program pelatihan dalam Herwina (2021 hlm. 16-17) memiliki tiga sesi kegiatan yang mencakup:

- 1) Evaluasi kebutuhan pelatihan (*need assessment*), yang bertujuan mengumpulkan data buat memastikan diperlukan ataupun tidaknya program pelatihan.
- 2) Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan buat merancang area pelatihan serta metode-metode pelatihan yang di perlukan guna mencapai tujuan pelatihan.
- 3) Penilaian program pelatihan (*evaluation*) yang memiliki tujuan buat menguji serta memperhitungkan apakah program-program yang sudah di jalani, secara efesien sanggup menggapai tujuan yang sudah diresmikan penataan program pelatihan serta pengembangan, cocok dengan tujuan yang hendak diwujudkan, wajib dicoba dengan menjeja langkah tertentu serta sistematis.

Menurut Poerwadarminta seperti yang dijelaskan dalam (Pratama & Pasaribu 2021,24) metode merujuk pada pendekatan yang terorganisir dan berpikir secara efektif untuk mencapai tujuan tertantu. Metode merupakan istilah yang digunakan untuk mneggambarkan konsep cara yang paling tepat dan efesien dalam melakukan sesuatu.

Metode pelatihan adalah suatu strategi atau Teknik yang digunakan untuk memberikan pelatihan kepada individua tau kelompok dengan maksud meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kinerja dalam suatu area tertentu. Dalam konteks pelatihan ada tiga metode yang coba di kembangkan. Metode-metode ini di sesuaikan dengan keadaan masyarakat dan kebutuhan pelatihan mereka, metode-metode yang dikembangkan tersebut meliputi:

- 1) *Mass teaching method*, adalah metode yang ditujukan kepada masa. Metode ini bertujuan untuk mencapai tingkat kesadaran (*awaewness*) dan ketertarikan (*interest*).
- 2) *Group teaching method* adalah cara yang digunakan untuk mencapai kesadaran dan minat dalam jumlah besar sambil mempertimbangkan evaluasi dan percobaan. Metode ini bertujuan untuk mencapai kesadaran, minat, evaluasi dan percobaan.
- 3) *Individual teaching method* adalah strategi yang digunakan untuk mencapai kesadaran, minat, pertimbangan, percobaan dan mengarahkan peserta pelatihan menuju tingkat penerimaan, Tindakan dan kepuasan.

Pilihan metode pelatihan yang di sebutkan didasarkan pada sasaran pelatihan dan juga terkait dengan tujuan yang diinginkan oleh peserta pelatihan dalam proses belajar. Hal ini berkaitan dengan konsep diri mereka serta pengalaman belajar yang mereka miliki. (Kamil, 2021.hlm. 157). Menurut Endah dalam (Widya, 2019) ada berbagai jenis metode pelatihan, seperti cermah, diskusi, demonstrasi, praktik, pertunjukan kerja, studi kasus, permainan, peran bermain, simulasi dan pembelajaran *online*.

2.1.2 Kemandirian Perempuan

Hastuti (2007) dalam penelitiannya menjelaskan kemandirian dikenal dengan istilah otonomi dalam bahasa Yunani berasal kata *autos* berarti diri dan *nemiin* berarti menyerahkan atau memberikan. Otonomi mengandung arti sebagai kekuatan mengatur sendiri, atau tindakan mengatur sendiri maupun menentukan dan mengarahkan sendiri. Perempuan yang memiliki otonomi atau kemandirian berarti memiliki kebebasan tanpa bergantung pada pihak lain untuk bebas bergerak dan menentukan sesuai dengan napa yg menjadi kebutuhannya. Seseorang dikatakan memiliki kemandirian apabila orang tersebut memiliki harga diri, merdeka dan kemerdekaan. Mempunyai kemampuan menentukan kehendak dan menyampaikan gagasan sesuai dengan tujuan yang di kehendakinya tanpa rasa takut adanya ancaman atau serangan dari pihak lain yang bermaksud menguasai dirinya.

Patriana (2007), juga menjelaskan kemandirian adalah suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk berbuat bebas, melakukan sesuatu atas dorongan

diri sendiri untuk kebutuhan sendiri, mengejar prestasi, penuh ketekunan serta berkeinginan untuk melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain, mampu berpikir dan bertindak original, kreatif dan penuh inisiatif, mampu memengaruhi lingkungannya, mempunyai rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri, menghargai keadaan diri sendiri, dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

Hastuti (2007) menjelaskan juga dalam penelitiannya bahwa kemandirian perempuan adalah hak perempuan untuk berpendapat ikut serta memutuskan atau menentukan persoalan-persoalan yang ada dalam rumah tangga. Kemandirian perempuan yang meliputi kemandirian mengatur keperluan rumah tangga sehari-hari, menata dan mengelola keuangan rumah tangga, menentukan pilihan pekerjaan diluar rumah baik diluar rumah dalam bidang pertanian, serta bidang produksi lainnya, bidang usaha serta jasa dan perdagangan dan mengikuti kegiatan masyarakat. Kemandirian merupakan kemampuan untuk membawa perempuan sebagai manudia yang memiliki nilai hidup sendiri didalam Masyarakat.

Munandar (1982) dalam Hastuti (2007) berpendapat bahwa, Perempuan akan mencapai kemandirian apabila Perempuan bekerja dan melakukan pekerjaan yang menghasilkan upah, sehingga pendapatan yang di peroleh dapat diputuskan sendiri penggunaannya. Kusujarti (1996) dalam Hastuti (2007) juga berpendapat peranan Perempuan dalam ekonomi dan pengeluaran rumah tangga belum tentu menunjukkan tingginya status kekuasaan Perempuan. Hal itu menunjukkan kemandirian Perempuan bukan hanya ditentukan oleh peran Perempuan dalam pengelolaan ekonomi rumah tangga. Perluasan kesempatan Perempuan melakukan interaksi diluar rumah tangga besar kemungkinan bagi perempuan dapat mengembangkan potensi dirinya sendiri. Perempuan yang memperoleh pendapatan untuk memenuhi kebutuhan Perempuan sendiri atau membantu untuk kebutuhan rumah tangga dapat menjadikan Perempuan itu mandiri secara ekonomi.

Kemandirian merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting bagi individu. Kartono (2011) menyebutkan kemandirian adalah kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab atas segala tingkah laku sebagai manusia dewasa dalam melaksanakan kewajiban guna memenuhi kebutuhan sendiri. sejalan dengan pernyataan tersebut Maryam (2015) mengartikan

kemandirian adalah perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan/masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu sendiri tanpa bantuan orang lain.

Muchlisin Riadi (2020) menyebutkan aspek-aspek kemandirian (Widayati: 2009) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, yaitu kemampuan memikul tanggung jawab, kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas, mampu bertanggung jawab hasil kerjanya, kemampuan menjelaskan peranan baru, memiliki prinsip mengenai apa yang benar dan salah dalam berfikir dan bertindak.
2. Otonomi, di tunjukkan dengan mengerjakan tugas sendiri yaitu suatu kondisi yang ditunjukkan dengan Tindakan yang dilakukan atas kehendak sendiri dan bukan orang lain dan tidak tergantung pada orang lain dan memiliki rasa percaya diri dan kemampuan mengurus diri sendiri.
3. Inisiatif ditunjukkan dengan kemampuan berfikir dan bertindak secara kreatif.
4. Kontrol diri, kontrol diri yang kuat ditunjukkan dengan pengendalian Tindakan dan emosi mampu mengatasi masalah dan kemampuan melihat sudut pandang orang lain.

Menurut Steinberg dalam Dawud (2018) ada tiga aspek kemandirian yaitu kemandirian emosi (*emotional autonomy*), kemandirian perilaku (*behavior autonomy*) dan kemandirian nilai (*values autonomy*).

1. Kemandirian emosi (*emotional autonomy*)

kemandirian emosi didefinisikan sebagai sebuah aspek dari kemandirian yang berhubungan dengan perubahan hubungan individual dengan orang-orang terdekat, terutama orangtua. Pada akhir tahap remaja seseorang menjadi lebih tidak bergantung secara emosional terhadap orang tuanya, dari pada saat mereka masih kanak-kanak. Perubahan hubungan dengan orang tua inilah yang dapat di sebut sebagai perkembangan dalam hal kemandirian emosional, walaupun demikian kemandirian remaja tidak membuat remaja tersebut terpisah dari hubungan keluarganya. Jadi seorang remaja tetap bisa menjadi mandiri tanpa harus terpisah hubungan dengan keluarganya. Kemandirian emosional ditandai dengan:

- a. Mampu mandiri secara emosional dari orang tua maupun orang dewasa lainnya. Artinya kemampuan remaja Ketika mendapatkan sebuah masalah, kekecewaan, kekhawatiran dan kesedihan remaja dapat di selesaikan sendiri.
- b. Memiliki keinginan untuk berdiri sendiri, artinya kemampuan remaja untuk melepaskan diri dari ketergantungan orangtua dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasarnya.
- c. Mampu menjaga emosi di depan orang tua dan orang lain, artinya remaja mampu mengekspresikan perasaan sesuai dengan keadaan.

2. Kemandirian perilaku (*behavior autonomy*)

Kemandirian perilaku diartikan sebagai kapasitas untuk membuat keputusan-keputusan tersebut. Kemandirian tingkah laku dapat dilihat dari tiga perubahan yang muncul pada saat remaja. Kemandirian perilaku ditandai dengan:

- a. Mampu berpikir secara abstrak mengenai permasalahan yang dihadapi, artinya remaja berfikir akan pentingnya memecahkan masalah dan mampu bersikap toleran terhadap pertentangan dalam kehidupan.
- b. Memiliki kepercayaan yang meningkat pada prinsip-prinsip umum yang memiliki dasar ideologi, artinya remaja mampu menyesuaikan diri terhadap situasi yang sesuai dengan ideologi.

3. Kemandirian nilai (*values autonomy*)

Kemandirian nilai pada remaja atau juga di sebut perubahan kognitif mendapat peran penting dalam perkembangan remaja mendapat peran penting dalam perkembangan kemandirian, karena dalam kemandirian dibutuhkan kemampuan untuk membuat keputusan sendiri. pada perkembangan dari kemandirian nilai terjadi perubahan konsep remaja tentang moral, ideologi dan isu tentang agama. Kemandirian nilai ditandai dengan:

- a. Mampu dalam membuat keputusan dan pilihan, artinya seorang remaja mampu bertindak sendiri untuk mengambil keputusan dan pilian yang mereka ambil tanpa adanya campur tangan orang lain.

- b. Dapat memilih dan menerima pengaruh orang lain yang sesuai bagi dirinya, artinya remaja menjadi lebih toleran terhadap kehadiran orang lain dan menerima pengaruh orang lain yang baik untuk dirinya.
- c. Dapat mengendalikan diri sendiri (self reliance) artinya percaya sepenuhnya akan kemampuan dirinya.

Sedangkan menurut Havighurts ada empat aspek kemandirian sebagaimana di kutip dalam Lafi Munira (2021) kemandirian terdiri dari empat aspek, yaitu:

- a. Aspek emosi

Aspek emosi lebih menekankan pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dan reaksinya, dengan tidak tergantung secara emosi kepada orang tua. Untuk mencapai kemandirian emosional seseorang menjadi terbebas dari ketergantungan kekanak-kanakan pada orangtua, mengembangkan rasa sayang kepada orangtua tanpa terlalu bergantung pada mereka dan mengembangkan rasa hormat kepada orang dewasa tanpa terlalu bergantung kepada mereka.

- b. Aspek ekonomi

Aspek ekonomi menunjukkan kemandirian dalam hal mengatur ekonomi dan kebutuhan-kebutuhan ekonomi, sehingga dalam mengatur ekonomi seseorang mulai memilih pekerjaan dan mempersiapkan diri untuk bekerja sehingga tidak tergantung secara ekonomi pada orang tua.

- c. Aspek intelektual

Aspek intelektual yaitu merujuk pada kemampuan berpikir, menalar, memahami beragam kondisi, situasi dan gejala-gejala masalah sebagai dasar usaha mengatasi berbagai masalah yang dihadapi. Kemandirian intelektual ditunjukkan dengan kemampuan menggunakan keterampilan dan konsep-konsep dalam situasi praktis.

- d. Aspek sosial

Aspek sosial yaitu menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengadakan interaksi dengan orang lain. Kemampuan ini harus berani secara aktif membina relasi sosial, namun tidak tergantung pada kehadiran orang lain di sekitarnya. Pada tahap perkembangan seseorang mulai mendefinisikan tujuan hidupnya secara realistis. Seseorang memiliki persepsi yang semakin berkembang

mengenai Masyarakat secara keseluruhan dan berupaya untuk terintergrasi kedalam Masyarakat dan secara mandiri terlepas dari keluarganya sendiri. pada tahap ini seseorang berusaha mencoba bertanggung jawab dan mengembangkan kemampuan sosialnya sebagai individu yang mandiri.

Menurut Basri dalam Lafi Munira (2021) berpendapat bahwa fakto-faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan kemandirian adalah sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan semua pengaruh yang bersumber dari dalam diri seseorang itu sendiri, seperti keadaan keturunan dan konstitusi tubuhnya sejak dilahirkan dengan segala perlengkapan yang melekat padanya. Faktor internal yang mempengaruhi kemandirian yaitu sebagai berikut:

- a Faktor jenis kelamin, secara fisik anak laki-laki dan Wanita tampak jelas perbedaan dalam perkembangan kemandiriannya. Dalam perkembangan kemandirian laki-laki biasanya lebih aktif daripada perempuan.
- b Faktor kecerdasan atau intelegensi, seseorang yang memiliki intelegensi yang tinggi akan lebih cepat menangkap sesuatu yang membutuhkan kemampuan berpikir, sehingga orang yang cerdas cenderung cepat dalam membuat keputusan untuk bertindak, dibarengi dengan kemampuan menganalisis yang baik terhadap resiko-resiko yang akan dihadapi, intelegensi berhubungan dengan tingkat kemandirian seseorang, artinya semakin tinggi intelegensi seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kemandiriannya.
- c Faktor perkembangan, kemandirian akan banyak memberikan dampak yang positif bagi perkembangan seseorang. Oleh karena itu orang perlu mempelajari kemandirian sedini mungkin sesuai dengan kemampuan.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang, sering pula dinamakan faktor lingkungan. Lingkungan kehidupan yang dihadapi seseorang sangat mempengaruhi perkembangan kepribadiannya, baik dalam segi negative maupun positif. Biasanya jika lingkungan keluarga, sosial dan masyarakatnya baik, cenderung akan berdampak positif dalam hal kemandirian

seseorang terutama dalam bidang nilai dan kebiasaan dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupan. Faktor eksternal yang mempengaruhi kemandirian yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor pola asuh, untuk bisa mandiri seseorang membutuhkan kesempatan, dukungan dan dorongan dari keluarga serta lingkungan sekitarnya, untuk itu peran tua dan respon dari lingkungan sosial sangat diperlukan bagi seseorang untuk setiap perilaku yang telah dilakukannya.
- b. Faktor sosial budaya, merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi perkembangan seseorang, terutama dalam bidang nilai dan kebiasaan-kebiasaan hidup akan membentuk kepribadiannya, termasuk pula dalam kemandiriannya, terutama di Indonesia yang terdiri dari berbagai macam suku bangsa dengan latar belakang sosial budaya yang beragam.
- c. Faktor lingkungan sosial ekonomi, faktor sosial ekonomi yang memadai dengan pola Pendidikan dan pembiasaan yang baik akan mendukung perkembangan seseorang menjadi mandiri.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

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

1. Penelitian yang dilakukan oleh Saugi W. dan Sumarno S (2015) yang berjudul “Pemberdayaan Perempuan Melalui Pelatihan Pengolahan Bahan Pangan Lokal”. Hasil penelitian adalah sebagai berikut. (1) Perencanaan partisipatoris terdiri dari identifikasi kebutuhan dusun dan penyiapan tim pengelola program dusun. (2) Pelaksanaan proses pemberdayaan melalui pelatihan dimulai dengan menyiapkan tim pengelola, membentuk kelompok usaha, menjalin kemitraan dengan pihak pemerintah dan swasta, membangun rumah produksi, mengajukan izin produksi, produksi dan pemasaran produk, melakukan studi banding ke industri rumah tangga, melakukan perbaikan dan diversifikasi produk, dilanjutkan dengan

pelatihan massal, dan pendampingan. (3) Indikator keberhasilan pelatihan diantaranya adalah bertambahnya pengetahuan dan keterampilan warga, serta diperolehnya pendapatan hasil usaha penjualan produk. (4) Keberlanjutan program pemberdayaan perempuan ditunjukkan dengan telah adanya pengembangan produk atau variasi produk dan terbentuknya kemandirian tim.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Karwati, L. (2017) yang berjudul “Pemberdayaan Perempuan Melalui Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Potensi Alam Setempat”. Hasil penelitian ini menunjukkan, perempuan dapat diberdayakan melalui pelatihan kewirausahaan yang memberikan pengetahuan, sikap, keterampilan yang mampu menjadikan mereka mandiri dan dapat meningkatkan kualitas hidupnya.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nisa, S.F. (2020) yang berjudul “Pemberdayaan Perempuan Dalam Meningkatkan Kemandirian Ekonomi Pada Pelatihan Batik Shibori di Desa Campurejo, Kecamatan Sambati, Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama proses pemberdayaan perempuan pada pelatihan batik Shibori di Desa Campurejo, Kecamatan Sambit, Kabupaten Ponorogo adalah sesuai dengan teori proses pemberdayaan, karena sudah menentukan proses pemberdayaan secara bertahap. Kedua, peran pemberdayaan perempuan dalam meningkatkan kemandirian ekonomi melalui pelatihan batik Shibori di Desa Campurejo, Kecamatan Sambit, Kabupaten Ponorogo adalah pengukuran keberdayaan ekonomi untuk kemandirian belum sesuai dengan teori pengukuran keberdayaan ekonomi, karena peserta pemberdayaan belum percaya diri untuk menghasilkan produk hasil karyanya untuk dijadikan usaha.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Saleh, K. Sumardjo, S. Hubeis, A.V.S dan Puspitawati, H. (2018) yang berjudul “Penguatan Modal Sosial Menuju Kemandirian Perempuan Perdesaan Pelaku Industri Rumahan Emping Melinjo di Provinsi Banten”. Hasil analisis menunjukkan bahwatingkat kemandirian, tingkat kapasitas, modal sosial meso dan modal sosial mikro perempuan persdesaan berada pada kategori sedang. Model hibryd

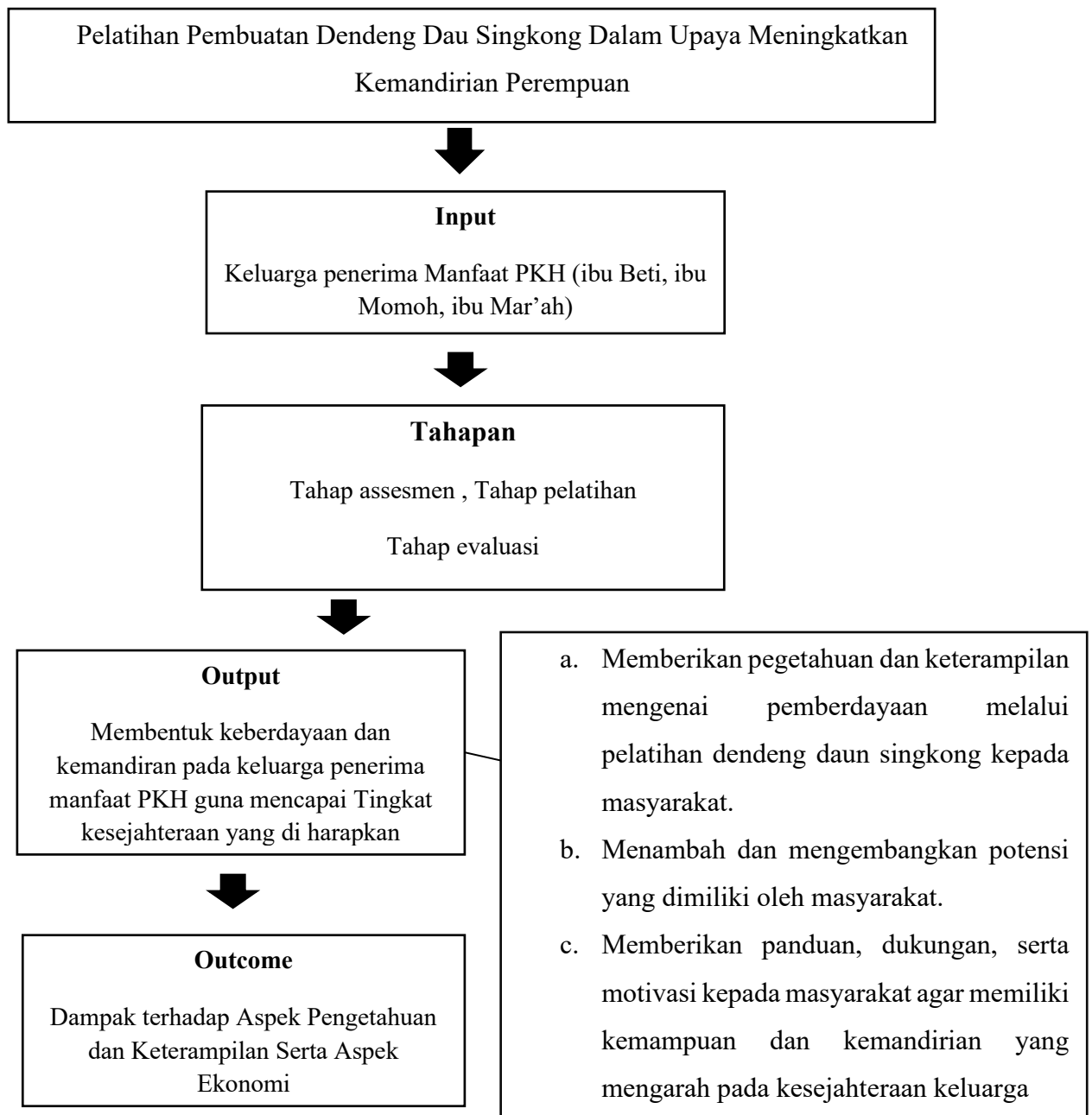
menunjukkan bahwa kemandirian perempuan perdesaan 43,0 % dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung oleh variabel modal sosial meso, dan variabel tingkat kapasitas, sedangkan variabel modal sosial mikro berpengaruh melalui bekerjanya tingkat kapasitas. Tingkat kemandirian perempuan perdesaan ditentukan aspek pengambilan keputusan, kerjasama, kedinamisan usaha dan akses permodalan. Strategi peningkatan kemandirian dilakukan melalui penguatan modal sosial meso, terutama dukungan infrastruktur dan materi penyuluhan, yang memiliki pengaruh tidak langsung pada penguatan modal sosial mikro dan tingkat kapasitas perempuan perdesaan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rosiyanti, A. dan Gustaman, F.A. (2020) yang berjudul “Pemberdayaan Perempuan di Desa Migran Produktif (Desmigratif) Guna Meningkatkan Kemandirian Ekonomi Perempuan Desa Purworejo Kecamatan ringinarum Kabupaten Kendal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Program pemberdayaan di desmigratif Purworejo dilaksanakan melalui berbagai macam kelompok-kelompok yaitu srikandi batik, srikandi masak, srikandi jahit dan srikandi rajut; 2) Partisipasi perempuan cukup aktif dalam meningkatkan kemandirian ekonomi mereka, hal itu dapat dilihat dari jumlah perempuan yang mengikuti pemberdayaan di desa migran produktif yang cukup banyak, keikutsertaan dan keaktifan mereka dalam mengikuti pelatihan.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017, hlm.388) menjelaskan bahwa kerangka berpikir adalah gambaran konseptual tentang bagaimana sebuah teori terhubung dengan beragam faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Penelitian ini dilakukan di Desa Darmacaang, Kecamatan Cikoneng, Kabupaten Ciamis. Desa Darmacaang memiliki potensi singkong yang sudah dinyatakan sebagai sumber ketahanan pangan untuk desa Darmacaang. Selain itu ketersediaan lahan yang dapat digunakan untuk bercocok tanam dan keterampilan menganyam benang/kain menjadi kerajinan. Potensi tersebut sudah pernah dikembangkan

kedalam bentuk kegiatan seperti bertani, mengolah makanan ataupun kegiatan membuat kerajinan namun program tersebut tidak memiliki kelanjutan dan berhenti begitu saja. Penyebab utamanya adalah kekurangan modal, kemudian tidak adanya ketersediaan market yang menguntungkan serta kurangnya informasi dan motivasi. Permasalahan lainnya adalah singkong yang merupakan sumber ketahanan bagi desa seringkali di jual tanpa diolah terlebih dahulu hal itu membuat nilai jual yg murah. Untuk memecahkan masalah tersebut, melalui pelatihan dendeng daun singkong diharapkan dapat membantu kelompok penerima manfaat agar dapat berdaya secara mandiri dengan memanfaatkan potensi yang ada sehingga nantinya perlahan mereka dapat melepas ketergantungan terhadap program PKH. Dalam pelaksanaan pelatihan yang melibatkan 50 orang perwakilan kelompok keluarga penerima manfaat PKH diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai pemberdayaan melalui pelatihan dendeng daun singkong, menambah dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh masyarakat dan diharapkan dapat memberikan panduan, dukungan serta motivasi kepada masyarakat agar memiliki kemampuan dan kemandirian yang mengarah kepada kesejahteraan keluarga.



Gambar 2 3 Kerangka Konseptual