

BAB I

TINJAUAN TEORETIS

1.1 Kajian Pustaka

1.1.1 Strategi

1) Pengertian Strategi

Secara etimologis, strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos* yang berarti “*general*” atau “*generalship*”, yang merujuk pada manajemen utama dalam organisasi (Rahayu Puji, 2015). Strategi menurut Tedjo Tripomo, 2005 mendefinisikan strategi sebagai rencana organisasi untuk mencapai tujuan tertentu serta menentukan arah masa depan dan cara mencapai kondisi yang diinginkan.

Senja Nilasari, 2014 menguraikan konsep strategi menurut beberapa ahli. Alfred Chandler mendefinisikan strategi sebagai upaya implementasi tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi yang didukung oleh pengalokasian sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan Kenichi Ohmae memandang strategi sebagai keunggulan komparatif yang memungkinkan organisasi untuk memperkuat posisi dan meningkatkan daya saing terhadap kompetitor.

2) Strategi Peningkatan Keterampilan

Menurut Higgins (dalam Novita, 2022) strategi peningkatan keterampilan dapat ditempuh dengan penerapan 3 cara, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

- a. Perencanaan: proses perencanaan strategis merupakan aktivitas formal yang dirancang untuk membantu organisasi mempertahankan posisi optimalnya dalam menghadapi dinamika lingkungan utama. (Muhammad Isaldi dalam Novita, 2022) menyatakan bahwasanya perencanaan strategis berfungsi sebagai sarana organisasi dalam membentuk masa depan melalui pendekatan sistem, penetapan tujuan dan strategi, serta kerangka pengambilan keputusan berbasis pengukuran keberhasilan. Selain itu, perencanaan juga dipahami sebagai proses persiapan

implementasi untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

- b. Pelaksanaan: tahap implementasi rencana yang dilakukan dengan melibatkan seluruh sumber daya manusia yang terorganisir untuk mencapai tujuan organisasi. (Abd. Rohman dalam Novita, 2022) menjelaskan bahwasanya pelaksanaan mencakup upaya menggerakkan individu untuk bekerja sama secara sadar dan mandiri demi mencapai tujuan secara efektif. Dalam konteks pelatihan, beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan meliputi metode, lokasi penyelenggaraan, serta media pelatihan.
- c. Evaluasi: proses sistematis dalam pengumpulan data yang diterapkan guna mengukur efektivitas program pendidikan serta pelatihan. (Soebagjo Atmodiwiro dalam Novita, 2022), menyatakan bahwasanya evaluasi berfungsi menilai keberhasilan apabila tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik.

3) Proses Perencanaan Strategi

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan pemilihan serangkaian program dalam penetapan tujuan organisasi. Strategi berperan sebagai solusi dalam mendukung perancangan pelaksanaan kegiatan. Peningkatan kebutuhan perencanaan dari waktu ke waktu turut berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu rencana tindakan.

Dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan, diperlukan penentuan pendekatan yang akan digunakan. Pendekatan tersebut memungkinkan perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien melalui penerapan komponen kegiatan diklat secara sistematis. Proses ini memastikan bahwa ide perencanaan diklat dapat diwujudkan menjadi model operasional yang dapat diimplementasikan secara tepat.

Diungkapkan Soebagjo dalam Hasan Basari pada bukunya (*Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*) terdapat beberapa pendekatan yang dipergunakan dalam perencanaan program diklat. Pendekatan tersebut meliputi *critical event*, siklus, serta sistem.

a. Pendekatan *Critical Event*

Pendekatan yang dikemukakan oleh Leonard Nadler (*Design Training Program*). Model ini memiliki beberapa:

- 1) identifikasi kebutuhan organisasi
- 2) penentuan pelaksanaan pekerjaan
- 3) identifikasi kebutuhan peserta
- 4) penetapan tujuan
- 5) pemilihan kurikulum
- 6) strategi pembelajaran
- 7) pengumpulan sumber daya
- 8) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

b. Pendekatan siklus

Pendekatan siklus memiliki kesamaan dengan pendekatan lain, tetapi berfokus pada keteraturan setiap kegiatan yang berlangsung secara sistematis dan berulang. Implementasinya didasarkan pada manfaat utama kegiatan, di mana seluruh tahapan dilaksanakan dalam satu siklus yang terintegrasi.

c. Pendekatan sistem

Pendekatan sistematis dari perspektif pembelajaran artinya cara mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengevaluasi berbagai kegiatan dan strategi secara sistematis untuk pencapaian tujuan pendidikan tertentu (Hasan & Rusdiana, 2018).

Konseptualisasi strategi dalam organisasi atau unit yang lebih besar biasanya berasal dari pemimpin organisasi, baik yang disampaikan secara langsung maupun tidak langsung, dan meliputi beberapa aspek berikut:

- 1) Sasaran jangka panjang organisasi.
- 2) Instruksi atau kebijakan umum yang ditetapkan oleh pimpinan atau berasal dari atasan yang membatasi ruang lingkup kegiatan organisasi.
- 3) Serangkaian rencana dan tujuan jangka pendek yang dirumuskan untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi (Akdon, 2007).

4) Proses Pelaksanaan Strategi

Anwar menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan memiliki beberapa aspek yang mendukung efektivitas dan kelancaran proses pelaksanaan, yang meliputi:

a. Pengorganisasian peserta pelatihan

Pengorganisasian peserta pelatihan merupakan proses identifikasi struktur peran yang diperlukan untuk melibatkan individu dalam organisasi.

b. Pengorganisasian tujuan dan bahan ajar

Pengorganisasian merupakan aktivitas membangun dan mengelola hubungan kerja untuk mewujudkan kesatuan usaha dalam mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan. Pengorganisasian bahan ajar adalah proses pengumpulan dan pemilihan materi pembelajaran yang tepat untuk menghasilkan kesatuan bahan ajar yang siap digunakan dalam proses pembelajaran.

Pengorganisasian materi pembelajaran dapat dipahami sebagai suatu model atau bentuk yang berkaitan dengan materi yang akan disampaikan dalam pembelajaran. Menurut Asep Herry Hermawan (dalam Putri Ayu Notita, 2022)

menyatakan bahwa dalam penentuan mata ajaran pada program pelatihan terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan:

- 1) Penentuan materi pembelajaran dalam pelatihan harus mempertimbangkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh peserta.
- 2) Kompetensi yang dikembangkan dibagi ke dalam beberapa keterampilan, kemudian setiap kelompok kompetensi ditetapkan sebagai mata pelajaran yang relevan.

c. Metode pembelajaran

Dalam pemilihan metode pelatihan terdapat berbagai pendekatan penyampaian materi, mulai dari penggunaan metode tunggal yang sederhana hingga kombinasi beberapa metode yang lebih kompleks. Pemilihan metode ini penting karena terkait dengan berbagai komponen dalam perancangan desain pelatihan. Menurut Cascio pada Aseo Herry, ragam metode yang dapat dipergunakan dalam kegiatan pelatihan sebagai berikut:

- 1) *Reading and Hand Out* (membaca dan mendistribusikan), ialah metode pelatihan yang dilaksanakan dengan membaca serta mendistribusikan bahan bacaan kepada peserta secara individu maupun kelompok.
- 2) *Lecturettes* (ceramah), ialah metode yang menitikberatkan pada komunikasi satu arah dengan tujuan utama menyampaikan informasi ataupun ide baru kepada audiens.
- 3) *Experimental Lectures* (pembelajaran eksperimen), merupakan metode pembelajaran yang menitikberatkan pada partisipasi aktif peserta dalam proses pembelajaran.

- 4) *Discussion* (diskusi), ialah metode pelatihan yang dilaksanakan melalui proses pembahasan masalah secara kolektif untuk mengembangkan, memperjelas, dan memperkuat konsep pelatihan.
- 5) *Participation Training* (pelatihan partisipatif), dirancang untuk memberikan informasi kepada peserta sekaligus memberikan ruang praktik dalam rangka peningkatan keterampilan *branding*.
- 6) *Case Studies* (studi kasus), merupakan metode yang melibatkan pemberian kasus atau permasalahan untuk dianalisis secara kelompok, di mana moderator berperan dalam mengarahkan diskusi, menyimpulkan hasil, serta mengklarifikasi isu yang muncul.
- 7) *Role Plays* (permasalahan peran), merupakan metode pembelajaran yang menempatkan peserta dalam peran tertentu untuk merepresentasikan dan memahami situasi kehidupan nyata.
- 8) *Instrumentation* (instrumen), ialah metode yang memanfaatkan instrumen seperti kuesioner, skala penilaian, dan pengukuran, di mana peserta menyediakan informasi terkait karakteristik diri maupun kondisi sosial seperti keluarga, pekerjaan, dan kepemimpinan.
- 9) *Stimulation game* (stimulasi permainan), berorientasi pada pemahaman sistem komunikasi dan organisasi melalui aktivitas permainan dengan tingkat partisipasi peserta yang tinggi.
- 10) *Structured experienced* (praktek terstruktur), merupakan metode pembelajaran yang melibatkan serangkaian aktivitas sistematis untuk memahami proses pembelajaran, melakukan refleksi, serta mengintegrasikan pengalaman ke dalam konteks dunia nyata.
- 11) *Intensive small groups and intensive growth groups* (kelompok kecil intensif dan kelompok pertumbuhan intensif), merupakan metode

pembentukan kelompok kecil heterogen yang dirancang untuk menciptakan kondisi interaksi yang mendukung rasa aman, keterhubungan sosial, serta pengembangan pemahaman diri peserta (Benny Herlena, 2012).

d. Alokasi waktu

Alokasi waktu merupakan durasi pelaksanaan pembelajaran di kelas atau laboratorium yang dibatasi oleh kondisi tertentu, yang memungkinkan perbandingan implementasi beberapa program berbeda dalam satuan waktu yang sama.

e. Dana belajar

Pendanaan biaya belajar merupakan seluruh pengeluaran yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, baik berupa barang maupun uang, guna mendukung kegiatan belajar mengajar.

f. Tempat belajar dan sarana pendukung

Tempat pelaksanaan pelatihan berfungsi sebagai lokasi kegiatan belajar mengajar yang bentuknya dapat disesuaikan dengan kebutuhan (menurut Gouali Syadam, 2006):

- 1) Pelatihan dapat dilaksanakan di lingkungan perusahaan dengan instruktur internal yang berasal dari organisasi.
- 2) Pelatihan juga dapat diselenggarakan di lingkungan perusahaan dengan melibatkan tenaga pengajar eksternal.
- 3) Selain itu, calon peserta pelatihan dapat ditempatkan pada lembaga pelatihan di luar organisasi.

g. Alat dan media pembelajaran

Media pelatihan merupakan sarana pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan. Media yang digunakan idealnya mampu menyampaikan pesan atau tujuan pembelajaran secara efektif sehingga dapat meningkatkan perhatian, minat, dan emosi peserta diklat dalam mencapai tujuan pembelajaran. Pemilihan media pembelajaran dirancang untuk mendukung efektivitas proses pembelajaran dengan mempertimbangkan aspek jenis, biaya, aksesibilitas, serta kebutuhan pengguna, baik peserta maupun pelatih.

Menurut (Ali Harun, 2022) alat peraga yang dipergunakan harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Ketersediaan sumber daya pendidikan lokal.
- 2) Ketersediaan anggaran untuk pembelian
- 3) Fleksibilitas, kepraktisan dan stabilitas media yang dipilih
- 4) Efektifitas biaya jangka panjang maksudnya jika membeli barang yang memiliki manfaat yang dapat dipakai berulang kali.

Penjelasan tersebut mengindikasikan bahwa media memiliki peran esensial dalam proses pembelajaran pendidikan, terutama dalam mendukung pelengkapan dan pengembangan alat peraga bagi peserta pelatihan.

h. Sumber/narasumber

Narasumber merupakan individu yang memiliki tugas untuk menyampaikan informasi pembelajaran sekaligus melaksanakan kegiatan pelatihan bagi peserta.

i. Iklim sosial pembelajaran/suasana pembelajaran

Iklim sosial pembelajaran yang mendukung pelaksanaan diklat perlu dibentuk agar peserta merasa nyaman saat menerima materi dari instruktur. Iklim yang efektif memiliki karakteristik seperti menciptakan suasana belajar yang

menyenangkan, memberikan ruang bagi peserta untuk mengekspresikan ide inovatif, serta menyajikan materi yang menarik dan edukatif (Anwar, 2006).

5) Proses Evaluasi Strategi

Evaluasi merupakan proses pengukuran serta perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan tujuan yang ditetapkan, sehingga keberhasilan program sangat bergantung pada pelaksanaan evaluasi.

Model evaluasi yang penulis gunakan disini adalah model evaluasi Krikpatrick, model ini dipilih karena sering digunakan untuk mengevaluasi pelatihan. Model evaluasi Krikpatrick (dalam Suparno Eko, 2018) melewati empat level tahapan berikut:

a. *Reaction level* (Reaksi)

Evaluasi reaksi peserta pelatihan bertujuan untuk menilai tingkat kepuasan terhadap pelaksanaan pelatihan. Tahap ini merupakan proses peninjauan kepuasan peserta terhadap berbagai kegiatan yang dilaksanakan selama pelatihan. Reaksi peserta menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan program, di mana pelatihan dianggap berhasil apabila peserta merasa puas terhadap seluruh aspek pelaksanaan.

Keberhasilan pengajaran dipengaruhi oleh minat, perhatian, dan motivasi peserta dalam mengikuti program diklat. Peserta belajar lebih efektif ketika memberikan respons positif terhadap lingkungan pembelajaran. Pada level 1, instrumen reaksi yang digunakan mencakup respon peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan dan narasumber.

Respons ini bertujuan untuk memberikan informasi yang relevan kepada penyelenggara pelatihan dalam rangka perbaikan program pelatihan selanjutnya. Hasil evaluasi juga digunakan sebagai umpan balik bagi instruktur mengenai efektivitas penyampaian materi untuk pengembangan program berikutnya. (Yeni Nurhayati, 2018).

b. *Learning level* (Belajar)

Program pelatihan mencakup tiga aspek utama pembelajaran, yaitu pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Pada level 2 evaluasi, penilaian difokuskan pada pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh peserta selama proses pelatihan. Pengukuran pembelajaran dilakukan melalui identifikasi tujuan pelatihan, keterampilan yang terbentuk, serta perubahan sikap peserta. Adapun langkah yang dapat dilaksanakan pada level ini sebagai berikut:

- 1) Evaluasi berkaitan dengan peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta sebelum dan setelah mengikuti pelatihan.
- 2) Mengukur pengetahuan melalui pretes dan posttes.
- 3) Mengukur keterampilan melalui uji kompetensi.
- 4) Mengukur sikap dengan menguji sesuai indikator yang telah disepakati.
- 5) Pengukuran hasil evaluasi penting dilakukan untuk memastikan tindakan yang diambil sesuai dengan hasil evaluasi. Tindakan yang tepat merupakan bentuk tindak lanjut dari evaluasi level 1 (reaksi). Rendahnya hasil reaksi dapat dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi instruktur, ketidaksesuaian strategi pembelajaran, serta faktor lain yang dapat berdampak pada penurunan motivasi belajar dan efektivitas umpan balik peserta (Yeni Nurhayati, 2018).

c. *Behavior level* (Perilaku)

Evaluasi level ketiga bertujuan untuk mengukur tingkat penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan. Pelaksanaan evaluasi ini dilakukan setelah penyelesaian evaluasi level satu dan level dua. Walaupun kepuasan peserta tinggi dan tujuan pembelajaran tercapai, transfer pengetahuan ke dalam perilaku kerja tidak selalu terjadi secara otomatis.

Menurut Kirkpatrick (dalam Yeni Nurhayati, 2018), terdapat empat syarat diperlukan untuk perubahan perilaku:

- 1) Seseorang harus bersedia untuk berubah.
- 2) Seseorang harus tahu apa dan bagaimana untuk berubah.
- 3) Seseorang harus dapat bekerja di lingkungan kerja yang sesuai.
- 4) Seseorang menerima imbalan sebagai penghargaan atas perubahannya.

d. *Result level* (Dampak)

Result level atau tingkat hasil merupakan output akhir yang diperoleh setelah pelaksanaan diklat. Dampak yang dihasilkan dapat berupa peningkatan produktivitas, kualitas kerja, efisiensi biaya, penurunan tingkat kesalahan dan kecelakaan kerja, serta peningkatan keuntungan organisasi. Evaluasi level 4 berfokus pada pengukuran dampak akhir dari pelaksanaan pelatihan (dalam Yeni Nurhayati, 2018) antara lain sebagai berikut:

- 1) Melakukan evaluasi level 3 terlebih dahulu.
- 2) Luangkan waktu untuk memantau munculnya efek yang akan tercapai. Tidak adanya waktu khusus untuk mengevaluasi hasil, faktor yang berbeda harus dipertimbangkan ketika menentukan waktu untuk menyelesaikan evaluasi.
- 3) Penerapan metode survei atau wawancara dengan peserta pelatihan atau pimpinan.
- 4) Jika memungkinkan, ukur sebelum dan sesudah program pelatihan dilaksanakan.
- 5) Penilaian tepat waktu.
- 6) Perhitungan biaya dengan hasil yang diperoleh.

- 7) Untuk mendukung hasil pelatihan dalam evaluasi hasil dapat menggunakan data sekunder, seperti data penjualan, data produksi, dan lain sebagainya.

1.1.2 Pendidikan Masyarakat

Menurut Michael W. Galbraith yang diikuti Zubaidi mendefinisikan pendidikan masyarakat sebagai proses pendidikan yang meningkatkan kompetensi individu dewasa dalam keterampilan, sikap, dan konsep. Tujuannya adalah agar individu mampu beradaptasi dalam masyarakat serta berpartisipasi dalam pengelolaan aspek lokal secara demokratis (Zubaidi, 2006: 132). Pendidikan berbasis masyarakat menekankan peran aktif masyarakat dalam menyelesaikan permasalahan pendidikan yang dikelola oleh pemerintah. Masyarakat juga dilibatkan dalam perumusan visi, misi, dan tujuan program pendidikan. Supriadi menyatakan bahwa pendidikan berbasis masyarakat merupakan proses pendidikan yang berangkat dari kebutuhan yang berkembang di masyarakat.

Sihombing (dalam Jalal dan Supriadi, 2001: 186) menjelaskan bahwa pendidikan berbasis masyarakat merupakan pendidikan yang dirancang, dilaksanakan, dinilai, dan dikembangkan oleh masyarakat. Pendidikan ini berorientasi pada upaya menjawab tantangan dan peluang di lingkungan masyarakat dengan fokus pada masa depan. Konsep tersebut menegaskan bahwa pendidikan berbasis masyarakat adalah pendidikan “dari, oleh, dan untuk masyarakat” yang berlandaskan pada pendidikan luar sekolah sebagai basis utamanya.

Pendidikan berbasis masyarakat tidak terbatas pada jalur pendidikan luar sekolah (nonformal), sebagaimana diungkapkan Sihombing dan Supriadi di atas. UU No. 20 Tahun 2003 pasal 13 ayat (1) menyebutkan bahwa “Jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya”. Oleh karena itu, pendidikan berbasis masyarakat dapat juga mengambil jalur formal, nonformal dan informal. Dalam kaitan ini, Gilbraith menyebutkan: *“the concepts of community based education and lifelong learning, when merged, utilizes*

formal, nonformal, and informal educational processes”. Pendidikan berbasis masyarakat dalam proses formal diselenggarakan oleh lembaga birokrasi seperti sekolah atau universitas. Proses nonformal mencakup pendidikan di luar sistem formal yang menyediakan pembelajaran terpilih, seperti perpustakaan atau museum. Adapun proses informal diperoleh melalui interaksi individu dengan lingkungan sosial seperti keluarga, tempat kerja, dan teman.

Surakhmad (2000: 20) pendidikan berbasis masyarakat adalah pendidikan yang menjadikan masyarakat sebagai dasar utama perkembangan secara sadar. Konsep ini berfokus pada peningkatan kesadaran, kepedulian, rasa kepemilikan, keterlibatan, serta tanggung jawab masyarakat. Selain itu, terdapat enam kondisi yang ditawarkan untuk menentukan keberhasilan implementasi pendidikan berbasis masyarakat. Masyarakat sendiri memiliki kepedulian dan kepekaan mengenai pendidikan.

- a. Masyarakat memiliki kepedulian dan sensitivitas terhadap pendidikan.
- b. Masyarakat telah menyadari urgensi pendidikan bagi kemajuan masyarakat.
- c. Masyarakat memiliki rasa kepemilikan terhadap pendidikan sebagai potensi pengembangan.
- d. Masyarakat mampu merumuskan tujuan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan mereka.
- e. Masyarakat telah berpartisipasi secara aktif dalam penyelenggaraan pendidikan.
- f. Masyarakat menjadi pihak yang mendukung pembiayaan serta pengadaan sarana dan prasarana pendidikan.

Menurut Toto Suharto (2005: 342), pendidikan berbasis masyarakat merupakan pendidikan yang sebagian besar keputusan pendidikannya ditentukan oleh masyarakat, mulai dari input, proses, output, hingga pendanaan. Konsep ini dipandang urgen dalam rangka mewujudkan demokratisasi pendidikan. Pendidikan berbasis masyarakat juga

merupakan bagian dari perjuangan menuju transformasi sosial serta agenda pedagogik kritis untuk membebaskan pendidikan dari dominasi kekuasaan.

1.1.3 Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat, menurut Dwi Iriani (2018: 78), ialah proses pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kemampuan pribadi, kreativitas, pola pikir, serta tindakan yang lebih baik dari antar waktu.

Pemberdayaan masyarakat merupakan aspek yang penting dan bersifat wajib untuk dilakukan mengingat pesatnya perkembangan ekonomi dan teknologi yang berimplikasi terhadap kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, masyarakat diharapkan mampu beradaptasi dengan dinamika perkembangan zaman melalui proses pemberdayaan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kemandirian mereka:

- a. Menghasilkan individu yang memiliki kemandirian dalam kehidupan sosial;
- b. Menciptakan lingkungan dengan etos kerja yang positif sehingga terbentuk kondisi kerja yang sehat dan saling menguntungkan;
- c. Menumbuhkan kesadaran masyarakat terhadap potensi diri serta lingkungan di sekitarnya;
- d. Melatih masyarakat dalam perencanaan serta pertanggungjawaban atas tindakan untuk pemenuhan kebutuhan hidup;
- e. Meningkatkan kapasitas berpikir, kemampuan bernegosiasi, serta pemecahan masalah dalam lingkungan sosial;
- f. Menurunkan tingkat kemiskinan melalui penguatan potensi dan kemampuan dasar masyarakat.

Pemberdayaan masyarakat menurut Suhendra (2006: 74-75) adalah “suatu kegiatan yang berkesinambungan, dinamis, secara sinergis mendorong keterlibatan

semua potensi yang ada secara evolutif dengan keterlibatan semua potensi dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi.”

Tujuan dari pemberdayaan menurut Sulistiyani, 2004 (dalam Dwi Iriani, 2018: 79) tujuan pemberdayaan ialah membentuk individu dan masyarakat yang memiliki kemandirian, yang mencakup aspek berpikir, bertindak, serta mengendalikan tindakan. Kemandirian masyarakat ditunjukkan melalui kemampuan untuk berpikir, mengambil keputusan, dan melakukan tindakan yang tepat dalam rangka penyelesaian masalah dengan memanfaatkan daya dan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Kartasasmita (1995: 95) mengatakan bahwa pemberdayaan sebagai:

- a. Sarana tersebut berfungsi untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan potensi masyarakat dapat berkembang. Kondisi ini berangkat dari asumsi bahwa setiap individu dan masyarakat memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Kemandirian dan keberdayaan masyarakat didasarkan pada keyakinan bahwa potensi setiap individu perlu diberdayakan.
- b. Penguatan potensi masyarakat dilaksanakan melalui berbagai langkah konkret, penampungan aspirasi, serta penyediaan sarana dan prasarana fisik dan sosial.

Diungkapkan Widjaja (2003: 169) mendefinisikan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan potensi masyarakat. Tujuannya agar masyarakat mampu mewujudkan jati diri, harkat, dan martabatnya secara maksimal serta mengembangkan kemandirian di bidang ekonomi, sosial, agama, dan budaya.

Diungkapkan Michael Fagence, menyebutkan peran seperti yang dikutip oleh (Drs. Ismani, MA, 1991: 52) adalah “Peran masyarakat serta penduduk bermakna pengorbanan sedikit waktu, sedikit uang, sedikit pengertian dan sedikit kesabaran.” Berlandaskan pernyataan tersebut diatas, terdapat sejumlah unsur yang penting dari pengertian pemberdayaan tersebut, antara lain:

- a. Akseibilitas informasi

- b. Ketertiban atau partisipasi
- c. Akuntabilitas
- d. Adanya rasa tanggung jawab.

1.1.4 Komunitas

1) Pengertian Komunitas

Terminologi komunitas diturunkan dari bahasa Latin *communitas* yang berakar dari kata *communis* yang bermakna masyarakat atau publik. Wikipedia Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa komunitas adalah kelompok sosial yang terdiri atas organisme yang berbagi lingkungan dengan ketertarikan dan habitat yang sama. Dalam konteks manusia, anggota komunitas dapat memiliki kesamaan tujuan, keyakinan, sumber daya, serta kondisi sosial yang serupa.

Komunitas (*community*) merupakan kelompok sosial yang terdiri atas beberapa organisme yang berbagi lingkungan dan memiliki ketertarikan serta habitat yang sama. Dalam konteks manusia, individu di dalamnya dapat memiliki kesamaan maksud, kepercayaan, sumber daya, preferensi, kebutuhan, risiko, dan kondisi lain yang serupa. Istilah komunitas berasal dari bahasa Latin *communitas* yang berarti “kesamaan” dan berakar dari kata *communis* yang bermakna “sama, publik, atau dibagi oleh banyak orang”. Mac Iver dalam Mansyur menjelaskan bahwa *community* adalah persekutuan hidup atau paguyuban yang ditandai oleh keterikatan sosial antar kelompok dalam suatu wilayah masyarakat. Komunitas umumnya didasarkan pada faktor lokalitas dan *sentiment community*.

Menurut Muzafer Sherif di dalam buku *Dinamika Kelompok* (2006: 36), kelompok sosial merupakan kesatuan yang terdiri atas dua atau lebih individu dengan interaksi sosial yang intensif dan teratur. Interaksi tersebut membentuk pembagian peran, struktur, dan norma dalam kelompok. Komunitas juga merupakan sistem sosial dengan struktur tidak terlembagakan yang dapat berdiri sendiri melalui hubungan kerja sama dalam fungsi-fungsi sosial tertentu.

Menurut Mac Iver dalam Soerjono Soekanto, unsur-unsur dalam *sentiment community* adalah:

- a) Seperasaan. munculnya identifikasi anggota terhadap komunitas karena adanya kesamaan kepentingan.
- b) Sepenanggungan. kesadaran anggota terhadap peran dan tanggung jawab dalam komunitas.
- c) Saling memerlukan. perasaan ketergantungan antaranggota baik secara fisik maupun psikologis.

2) Konsep Komunitas

Diungkapkan Montagu dan Matson dalam Ambar Sulistiyani (2004: 81-82), terdapat sembilan konsep komunitas yang baik dan empat kompetensi masyarakat, yakni:

- a. Anggota komunitas berinteraksi melalui hubungan personal dan kelompok.
- b. Komunitas memiliki kemampuan mengelola kepentingan secara bertanggung jawab.
- c. Memiliki *viability*, yaitu kemampuan menyelesaikan permasalahan secara mandiri.
- d. Terdapat pemerataan distribusi kekuasaan dalam komunitas.
- e. Setiap anggota memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi.
- f. Komunitas memberikan nilai dan makna bagi anggotanya.
- g. Terdapat heterogenitas serta perbedaan pendapat.
- h. Pelayanan masyarakat diberikan secara cepat dan dekat kepada pihak yang membutuhkan.
- i. Terdapat konflik yang dikelola melalui mekanisme *managing conflict*.

Kemudian untuk melengkapi sebuah komunitas yang baik perlu ditambahkan kompetensi sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengenali masalah dan kebutuhan komunitas.
- b. Kemampuan menetapkan tujuan yang akan dicapai serta menentukan prioritas.
- c. Kemampuan menemukan dan menyepakati metode serta alat pencapaian tujuan.
- d. Kemampuan bekerja sama secara rasional untuk mencapai tujuan.

Kekuatan pengikat komunitas terutama didasarkan pada kepentingan bersama dalam memenuhi kebutuhan kehidupan sosial yang berlandaskan kesamaan budaya, ideologi, dan sosial-ekonomi. Selain itu, komunitas juga dibatasi oleh faktor geografis atau lokasi tertentu. Dengan demikian, setiap komunitas memiliki mekanisme yang berbeda dalam merespons keterbatasan serta mengembangkan kapasitas kelompoknya.

3) Komunitas Ngoptas (Ngopi di Tasikmalaya)

Komunitas *Ngoptas* atau Ngopi di Tasikmalaya merupakan komunitas yang menaungi dan menjadi wadah para pelaku usaha kopi di Kota Tasikmalaya. Komunitas Ngoptas berdiri sejak tahun 2014. Komunitas Ngoptas pada awal berdiri merupakan perkumpulan orang-orang yang hidup menghidupi dari kopi di Kota Tasikmalaya.

Seiring berjalannya waktu dan berkembangnya usaha kopi, Komunitas Ngoptas gemar mengadakan agenda untuk *sharing* pengetahuan tentang kopi. Komunitas *Ngoptas* (Ngopi di Tasikmalaya) sebagai sebuah komunitas yang menaungi barista di Kota Tasikmalaya berfungsi berkomitmen untuk mengembangkan keterampilan pelaku usaha pada bidang pencahariannya masing-masing dengan berbagai kegiatan atau program kerja. Kegiatan dan program kerjanya sangat beragam, seperti diskusi bersama, pendampingan bagi yang akan mengikuti perlombaan/kejuaraan, *workshop*, pelatihan, dan *event* lainnya yang mengasah keterampilan para barista di Kota Tasikmalaya.

Berbagai macam kegiatan dan program kerja yang dilaksanakan oleh Komunitas *Ngoptas*, usaha kopi Kota Tasikmalaya mengharumkan nama Tasikmalaya dengan mendapat berbagai piala penghargaan dan kejuaraan kompetisi di tingkat regional, nasional, dan internasional. Dengan berbagai macam prestasi yang dihasilkan selama ini oleh Komunitas *Ngoptas* dan para barista Kota Tasikmalaya, tidak menyurutkan semangat untuk terus belajar mengikuti perkembangan industri kopi saat ini. Melalui semangat itulah Komunitas *Ngoptas* dan barista Kota Tasikmalaya bisa sampai sejauh dan masih eksis hingga saat ini.

1.1.5 Keterampilan

1) Pengertian Keterampilan

Bambang Wahyudi (2002:33), mendefinisikan keterampilan sebagai kecakapan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang diperoleh melalui praktik. Keterampilan kerja tersebut dikelompokkan menjadi tiga kategori utama:

- a. Keterampilan mental, seperti analisis, pengambilan keputusan, perhitungan, menghafal.
- b. Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berkaitan dengan penggunaan anggota tubuh dalam pekerjaan.
- c. Keterampilan sosial, seperti kemampuan memengaruhi orang lain, komunikasi publik, dan aktivitas penawaran.

Diungkapkan Soemarjadi (1992: 2), keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahapan belajar. Keterampilan berawal dari gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi, kemudian melalui latihan bertahap berkembang menjadi gerakan yang lebih halus. Proses ini terjadi melalui mekanisme diskriminasi dan integrasi hingga tercapai keterampilan yang sesuai tujuan.

Davis Gordon (1999: 55) keterampilan merupakan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan secara mudah dan cermat. Nadler (1986: 73) menambahkan bahwa keterampilan merupakan aktivitas yang memerlukan praktik sebagai bentuk implementasi dari kegiatan. Dunnette (1976: 33), menjelaskan bahwa keterampilan adalah kapasitas yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman kerja.

Berlandaskan pengertian tersebut di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Keterampilan merupakan kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar atau pelatihan untuk melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan cermat.

2) Dasar-dasar Keterampilan

Menurut Robbins (2000: 494), pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan dasar (*basic literacy skill*), merupakan kemampuan yang wajib dimiliki setiap individu, seperti membaca, menulis, mendengar, dan keterampilan dasar lainnya.
- b. Keahlian teknik (*technical skill*), merupakan kemampuan individu dalam menguasai keterampilan teknis seperti perhitungan cepat, pengoperasian komputer, dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Keahlian interpersonal (*interpersonal skill*), merupakan kemampuan individu untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain, seperti menjadi pendengar yang baik, mengomunikasikan pendapat, dan bekerja sama dalam tim.
- d. Menyelesaikan masalah (*problem solving*), ialah proses penggunaan logika dalam penyelesaian masalah melalui identifikasi penyebab, pengembangan alternatif, analisis, dan penentuan solusi yang paling tepat.

Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Sutoto (2004), jenis-jenis keterampilan meliputi:

- a) *Concern for Order* (CO), dorongan untuk mengurangi ketidakpastian lingkungan terkait pengaturan kerja, instruksi, dan data.
- b) *Intiative* (INT), dorongan untuk bertindak melebihi standar tuntutan pekerjaan.
- c) *Impact and Influence* (IMP), upaya memengaruhi dan meyakinkan orang lain untuk mendukung agenda tertentu.
- d) *Information Seeking* (INFO), usaha tambahan dalam mencari dan mengumpulkan informasi yang lebih luas.

3) **Jenis-jenis Keterampilan**

Menurut Robert L. Katz yang dikutip oleh Uber Silalahi (2002: 56) mengidentifikasi bahwa jenis-jenis keterampilan yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan teknik (*technical skill*), merupakan kompetensi spesifik dalam pelaksanaan tugas yang mencakup penggunaan teknik, alat, prosedur, dan pengetahuan bidang secara tepat dan benar.
- b. Keterampilan administratif, merupakan kemampuan untuk mengelola, mengatur, dan mendokumentasikan informasi mengenai pelaksanaan, hasil, hambatan, serta penerapan kebijakan dan prosedur.
- c. Keterampilan hubungan manusia ialah kemampuan untuk memahami dan memotivasi individu maupun kelompok dalam organisasi. Keterampilan ini mencakup seleksi pegawai, pengembangan hubungan kerja, motivasi, bimbingan, serta kemampuan memengaruhi individu maupun kelompok.
- d. Keterampilan konseptual, adalah kemampuan untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan kepentingan serta aktivitas organisasi secara menyeluruh. Keterampilan ini mencakup analisis dan interpretasi informasi dari berbagai sumber, pemahaman hubungan antarunit organisasi, serta kemampuan melihat dampak perubahan terhadap keseluruhan sistem organisasi.

- e. Keterampilan diagnostik, kemampuan untuk mengambil keputusan melalui analisis dan pengujian kondisi tertentu. Keterampilan ini mencakup kemampuan mengidentifikasi penyebab secara cepat berdasarkan data, observasi, dan fakta yang tersedia.

Menurut Ricky W. Griffin dikutip oleh Khanif Fatoni (2022), terdapat dua jenis keterampilan, yaitu sebagai berikut:

- a) Keterampilan manajemen waktu, kecakapan manajer dalam memanfaatkan waktu secara tepat guna dan terarah.
- b) Keterampilan membuat keputusan, merupakan kemampuan dalam merumuskan masalah dan menentukan alternatif penyelesaian yang paling optimal.

4) Peningkatan Keterampilan

Keterampilan sangat dibutuhkan bagi setiap orang yang akan bekerja. Peningkatan keterampilan sangat penting dikembangkan untuk mendapatkan skill baru dalam melakukan pekerjaan. Selain membuat tubuh menjadi terampil, keuntungan mempunyai keterampilan dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam bidang yang ditekuni, dan semakin dekat menjadi seorang ahli.

Keterampilan sangat perlu untuk ditingkatkan secara baik agar karier diri bisa berkembang lebih pesat. Berikut merupakan tiga strategi untuk meningkatkan keterampilan:

- a) Aktif mengasah keterampilan dalam bekerja. Semakin aktif kita mengasah keterampilan dalam bekerja, semakin berkembang pula kemampuan kita dalam bekerja.
- b) Manfaatkan peluang digital. Kemampuan digital sangat penting dikembangkan di masa kini. Semakin canggih digital, maka semakin mudah pula untuk memanfaatkan peluang. Kemampuan ini akan melengkapi kemampuan utama kita.

- c) Investasi untuk diri sendiri. Investasi yang dimaksud adalah menginvestasikan kemampuan dengan belajar lebih banyak dari sebelumnya dengan *upgrade* skill menjadi lebih baik, seperti mengikuti *workshop*, seminar, atau komunitas yang dapat meningkatkan skill.

1.1.6 Barista

Barista didefinisikan sebagai individu yang bertugas meracik kopi dan memiliki pemahaman dalam proses eksekusinya (Alvarizy & Deliana, 2021). Peran barista tidak hanya terbatas pada pembuatan kopi, tetapi juga mencakup interaksi dengan pelanggan, termasuk diskusi mengenai pesanan hingga percakapan personal. Profesi ini memiliki peran strategis dalam menentukan keunggulan *coffee shop*, karena kemampuan barista akan memengaruhi performa kerja yang berdampak pada kualitas sajian kopi dan layanan yang diberikan kepada konsumen.

Standar kompetensi barista di Indonesia diatur dalam Keputusan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.370 Tahun 2013 yang tertuang dalam SKKNI. Dalam ketentuan tersebut, kemampuan dasar barista mencakup pengelolaan bahan baku penunjang, peralatan, serta perlengkapan kerja. Barista juga dituntut mampu mengelola area kerja, melayani pelanggan, serta mengoperasikan berbagai peralatan pendukung. Di samping itu, kompetensi lain meliputi pengembangan produk minuman kopi, penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, penanganan konflik, serta komunikasi bahasa Inggris dasar secara lisan.

Barista adalah seorang atau sekelompok orang yang mampu atau memiliki kompetensi terkait minuman kopi di *coffeeshop* yang diukur dari lima indikator yaitu keterampilan, akurasi, kecepatan, keramahan, dan pengetahuan. Seluruh indikator ini menjadi dasar dalam penelitian ini dan dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Skill* (keterampilan), mencakup seluruh kompetensi teknis dalam proses pengolahan kopi mulai dari pembuatan hingga penyajian.
- b. *Accuracy* (akurasi), ketelitian barista dalam penggunaan takaran bahan agar rasa kopi tetap konsisten dan berkualitas.

- c. *Speed* (kecepatan), mencerminkan efisiensi kerja barista dalam menyelesaikan pesanan, sehingga pelayanan menjadi lebih optimal.
- d. *Friendliness* (keramahan), sikap pelayanan yang hangat dan sopan kepada pelanggan dari awal hingga akhir interaksi.
- e. *Knowledge* (pengetahuan), pemahaman barista tentang dunia kopi yang mendukung kualitas dalam proses penyajian.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa seorang barista di *coffeeshop* harus memiliki keterampilan, akurasi, kecepatan, keramahan, dan pengetahuan tentang kopi. Semua indikator ini penting untuk menjaga kualitas layanan dan pengalaman pelanggan.

1.2 Hasil Penelitian Relevan

Sebagai pertimbangan pada penelitian ini, penulis menyertakan hasil penelitian terdahulu yang telah dibaca sebelumnya. Berikut beberapa penelitian sejenis yang relevan dengan penelitian ini:

- 1) Studi Icha Erikania pada tahun 2018, melakukan penelitian dengan judul ***“Strategi Komunitas Petani Jambu Kristal dalam Pemberdayaan Ekonomi Rumah Tangga di Desa Sumberejo, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus”***. Penelitian ini mengkaji strategi komunitas petani jambu Kristal dalam pemberdayaan ekonomi rumah tangga di Desa Sumberejo, Kabupaten Tanggamus. Temuan mengindikasikan bahwasanya strategi yang diterapkan mengacu pada pendekatan konservatif Jim Ife yang berorientasi pada pengembangan industri lokal berbasis wisata. Strategi tersebut mencakup peningkatan kualitas jambu Kristal untuk menembus pasar internasional, pemanfaatan media sosial dan pengemasan bernilai jual tinggi, serta pengembangan agrowisata sebagai upaya peningkatan pendapatan masyarakat..

- 2) Kajian Raisa Aribatul Hamidah, Azhar Alam, Devi Wijayanti, dan Aditya Nurrahman pada tahun 2021, melakukan penelitian dengan judul “**Peran Komunitas Pengusaha Muslim dalam Mengembangkan Bisnis Syariah di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus: Jogja Muslimah Preneur)**”. Penelitian ini mengkaji peran komunitas bisnis syariah dalam strategi pengembangan usaha serta upaya mempertahankan nilai-nilai syariah dalam bermuamalah selama pandemi Covid-19. Temuan mengindikasikan bahwasanya Jogja Muslimah Preneur (JMP) berkontribusi melalui penyediaan berbagai fasilitas berupa kegiatan dan event yang berfungsi meningkatkan wawasan, daya saing, serta kemampuan melihat peluang dari berbagai sudut pandang. Selain itu, komunitas berperan dalam menjaga konsistensi nilai-nilai syariah dalam praktik bisnis meskipun di tengah kondisi pandemi.
- 3) Studi Merrier Haifa Aghnia pada tahun 2022, melakukan penelitian dengan judul “**Komunitas 1001 Buku sebagai Upaya Peningkatan Literasi Membaca Anak di Indonesia**”. Penelitian ini membahas rendahnya literasi membaca di Indonesia serta peran Komunitas 1001 Buku yang telah berkontribusi selama sekitar 20 tahun dalam meningkatkan minat baca dan budaya literasi anak. Temuan mengindikasikan bahwasanya komunitas ini melaksanakan berbagai agenda, meliputi rekrutmen anggota dan relawan taman baca anak, penggalangan serta distribusi buku, penguatan taman baca, transfer pengetahuan, serta pendampingan jaringan Taman Baca Anak 1001 Buku. Selain itu, dilakukan kampanye literasi, pembiasaan membaca, penguatan relawan, dan penyaluran donasi buku dari masyarakat. Kegiatan ini didukung oleh pemanfaatan media sosial seperti Facebook, Instagram, dan Twitter, serta menghasilkan kontribusi berupa penyediaan ribuan buku, perluasan akses bacaan, dan peningkatan literasi membaca anak di Indonesia.
- 4) Kajian Insan Fathan Noer Rohman pada tahun 2020, melakukan penelitian dengan judul “**Peran Komunitas Tahta Syajarah dalam Meningkatkan**

Keterampilan Kalam (Studi Kasus Mahasiswa PBA Angkatan 2019)”.

Penelitian ini mengkaji peran Komunitas Tahta Syaraha dalam meningkatkan keterampilan kalam mahasiswa Pendidikan Bahasa Arab angkatan 2019 di IAIN Purwokerto. Temuan mengindikasikan bahwasanya komunitas tersebut berfungsi sebagai wadah belajar, pengembangan minat dan bakat, peningkatan keterampilan individu, serta pertukaran informasi. Peran ini diwujudkan melalui program kerja yang berciri khas keterampilan kalam, seperti *muhadatsah*, *ta'bir syahi*, debat bahasa Arab, bernyanyi, bercerita dalam bahasa Arab, dan pengayaan *mufrodat*.

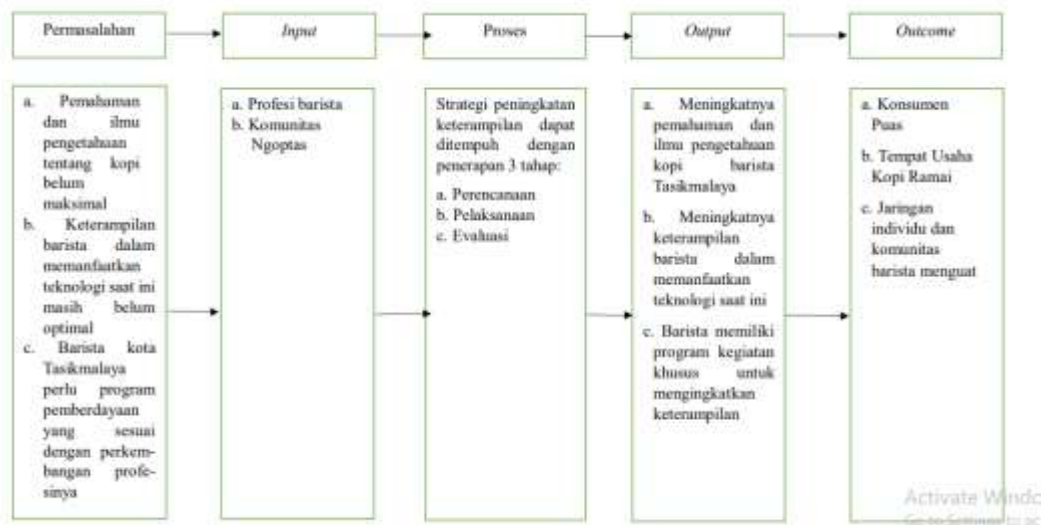
- 5) Penelitian Fella Suffah dan Rr. Nanaik Setyowati pada tahun 2015, melakukan penelitian dengan judul ***“Strategi Komunitas Bermain Tanoker dalam Membangun Karakter Cinta Tanah Air melalui Permainan Tradisional Egrang di Kecamatan Kedokombo, Jember, Jawa Timur”***. Penelitian ini mengangkat rumusan masalah tentang strategi Komunitas Bermain Tanoker dalam membangun karakter cinta tanah air melalui permainan tradisional Egrang di Kecamatan Ledokombo, Jember, Jawa Timur. Temuan mengindikasikan bahwasanya tiga bentuk strategi. Pertama, pembiasaan lagu daerah dan lagu nasional dalam kegiatan latihan Egrang, minggu ceria, serta paduan suara. Kedua, pembentukan karakter melalui festival Egrang dan peringatan hari besar nasional seperti HUT RI dan Hari Pahlawan dengan kegiatan bertema nasionalisme. Ketiga, penanaman kepedulian terhadap bangsa melalui tindakan sederhana, salah satunya menjaga lingkungan sekitar.

1.3 Kerangka Konseptual

Throat (dalam Ali Hasan, 2010), strategi pada dasarnya merupakan upaya untuk bertahan di tengah persaingan yang semakin kompetitif, membentuk persepsi yang baik di benak konsumen, dan membangun keunikan. Selain itu, strategi juga meliputi analisis terhadap kekuatan dan kelemahan pesaing, pengembangan spesialisasi,

penyederhanaan pesan dalam ingatan konsumen, kepemimpinan yang mengarahkan, serta kemampuan membaca pasar dengan menjadi yang pertama dan kemudian meningkatkan kualitas secara bertahap.

Berhubungan dengan strategi Komunitas *Ngoptas* (Ngopi di Tasikmalaya) sebagai wadah peningkatan keterampilan barista di Kota Tasikmalaya, dimana wujud peningkatan keterampilan barista Kota Tasikmalaya dapat tercapai apabila Komunitas *Ngoptas* menjalankan alur-alur dari strategi yang sudah Komunitas *Ngoptas* buat. Hal itu sebagai upaya melaksanakan pemberdayaan kepada para barista Kota Tasikmalaya, agar industri kopi Kota Tasikmalaya dapat mengharumkan nama Kota Tasikmalaya dengan bersaing dengan kompetitornya di kota-kota lain, serta memberikan prestasi yang luar biasa.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian merupakan permasalahan yang harus dijawab oleh peneliti dalam proses penelitian untuk membantu memecahkan masalah penelitian. Adapun pertanyaan dalam penelitian ini ialah “Bagaimana strategi Komunitas *Ngoptas* (Ngopi di Tasikmalaya) dalam peningkatan keterampilan barista di Kota Tasikmalaya?”.