

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### MANAJEMEN PKBM DALAM PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN KEWIRAUSAHAAN PESERTA DIDIK

##### A. Landasan Filosofis

Filsafat ilmu sebagaimana dikemukakan oleh Komara (2011:17) merupakan telaah kefilosafatan yang ingin menjawab pertanyaan mengenai hakikat ilmu, baik ditinjau dari segi ontologis, epistemologis maupun aksiologinya. Filsafat yang melandasi penelitian ini adalah konstruktivisme. *Constructivism* merupakan filsafat dalam pendidikan yang mempengaruhi teori pembelajaran. Adapun pragmatisme selain digunakan sebagai filsafat dalam pendidikan, digunakan juga untuk melandasi peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik.

*Constructivism* berasal dari *construct* yang berarti membina, memperbaiki atau membangun dan isme adalah aliran atau faham. *Constructivism* dalam pendidikan berarti suatu upaya memperbaiki/membangun pengetahuan oleh *knower* berdasarkan aktivitas mental. Hal tersebut diterangkan Jonassen (1991:10) sebagai:

*Reality is constructed by the knower based upon mental activity. Humans are perceivers and interpreters who construct their own reality through engaging in those mental activities...thinking is grounded in perception of physical and social experiences, which can only be comprehended by the mind. What the mind produces are mental models that explain to the knower what he or she has perceived.... We all conceive of the external reality somewhat differently, based on our unique set of experiences with the world and our beliefs about them.*

Kesimpulan dari definisi *constructivism* di atas adalah:

1. Realitas dikonstruksi individu berdasarkan aktivitas mental.
2. Manusia memahami dan menginterpretasi realitasnya melalui penggabungan kegiatan-kegiatan mental.
3. Proses berfikir didasari pada persepsi pengalaman sosial dan fisik, yang hanya dapat difahami oleh fikiran.

4. Produksi pikiran adalah model-model mental yang menjelaskan kepada individu tentang apa yang mereka fahami.
5. Realitas eksternal disusun berdasarkan seperangkat pengalaman-pengalaman unik dan kepercayaan.

Pandangan *constructivism* dalam pembelajaran, didefinisikan oleh dua tokohnya yaitu Piaget dan Vygotsky (The Fountain Magazine: 2004).

1. Jean Piaget (1896-1980)

Peserta didik dibiarkan membangun sendiri pengetahuannya yang bermakna bagi mereka sehingga aktivitas di kelas harus menantang agar mampu menerima perbedaan, meningkatkan kesiapan belajar, menemukan ide-ide baru dan membangun pengetahuannya sendiri. Piaget menegaskan bahwa pengetahuan dibangun melalui asimilasi dan akomodasi. Asimilasi adalah *“the placing of new information into schemes”* atau merupakan penempatan informasi baru dalam pikiran, dan akomodasi adalah *“transforming existing schemes or creating new ones”* atau mengubah pikiran yang sudah ada atau menciptakan pikiran-pikiran baru.

2. Lev Vygotsky (1896-1934).

Belajar dan perkembangan anak merupakan kegiatan gabungan yang mengembangkan kognitif anak dalam konteks sosial dan pendidikan. Dia percaya bahwa *learning and development is a collaborative activity and that children are cognitively developed in the context of socialization and education*. Pendapat Piaget dan Vygotsky mengenai konstruktivisme dalam pembelajaran, adalah:

- a. Keduanya menghargai inti dari pembangunan dan internalisasi pengetahuan daripada menerima informasi melalui hapalan. Lingkungan belajar mendorong pembelajar untuk mengumpulkan, menyaring, menganalisis dan merefleksikan informasi sehingga berakibat pada pemahaman individu dan pembelajaran pribadi.
- b. Belajar kelompok akan mengurangi diseminasi data yang salah dan menolong membangun masyarakat bermoral, ilmiah dan informatif.

- c. Peserta didik harus dibiarkan membangun sendiri pengetahuannya yang bermakna bagi mereka maka aktivitas di kelas harus menantang untuk menerima perbedaan, meningkatkan kesiapan belajar, menemukan ide-ide baru dan membangun pengetahuannya sendiri.

Menurut filsafat konstruktivisme, belajar adalah proses aktif di mana individu membangun pengetahuan mereka sendiri melalui interaksi dengan lingkungan dan pengalaman mereka. Dalam konteks peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik, konstruktivisme menawarkan beberapa pandangan yang dapat membantu memahami dan meningkatkan efektivitas peran tersebut. Konstruktivisme menekankan bahwa pembelajaran harus berpusat pada peserta didik, di mana mereka memiliki peran aktif dalam proses belajar. Dalam konteks pelatihan PKBM, kepala PKBM harus :

- memfasilitasi pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dengan membuat peserta didik sebagai mitra dalam proses pelatihan;
- Melibatkan peserta didik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan.
- Menyediakan berbagai pengalaman belajar;
- Memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk belajar melalui berbagai metode, seperti ceramah, diskusi, demonstrasi, dan praktik;
- Mendorong peserta didik untuk membangun pengetahuan mereka sendiri; dan,
- Membimbing peserta didik untuk membuat koneksi antara pengalaman belajar mereka dengan pengetahuan dan pengalaman yang sudah mereka miliki.

Konstruktivisme menekankan bahwa pengetahuan dibangun dalam konteks dan berdasarkan pengalaman. Dalam konteks pelatihan PKBM, kepala PKBM harus membuat pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dan minat peserta didik. Memahami latar belakang, kebutuhan, dan minat peserta didik untuk merancang pelatihan yang relevan dan bermanfaat bagi mereka. Membuat pelatihan yang kontekstual. Menghubungkan materi pelatihan dengan situasi dan konteks kehidupan nyata peserta didik. Mendorong peserta didik untuk menerapkan pengetahuan mereka dalam situasi nyata. Memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka pelajari dalam pelatihan dalam situasi nyata.

Konstruktivisme menekankan pentingnya kolaborasi dan komunitas belajar dalam proses belajar. Dalam konteks pelatihan PKBM, kepala PKBM harus mendorong kolaborasi dan interaksi antar peserta didik. Menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif di mana peserta didik dapat belajar dari satu sama lain. Membangun komunitas belajar dengan membangun rasa kebersamaan dan saling mendukung di antara peserta didik dan staf PKBM. Mendorong peserta didik untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka: Memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan orang lain.

Konstruktivisme menekankan pentingnya refleksi dan evaluasi diri dalam proses belajar. Dalam konteks pelatihan PKBM, kepala PKBM harus mendorong peserta didik untuk merefleksikan pembelajaran mereka. Membimbing peserta didik untuk merenungkan pengalaman belajar mereka dan bagaimana mereka telah berkembang. Memberikan umpan balik yang bermanfaat dan konstruktif kepada peserta didik untuk membantu mereka meningkatkan pembelajaran mereka. Melakukan evaluasi terhadap pelatihan untuk menilai efektivitasnya dalam peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip konstruktivisme dalam perannya, PKBM dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan berpusat pada peserta didik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kompetensi peserta didik dan membantu mereka mencapai kemandirian berwirausaha.

## **B. Landasan Sistem Nilai**

Dalam realitas kehidupan sehari-hari kita sering kali diperhadapkan pada situasi-situasi dimana persoalan baik dan buruk menjadi demikian pelik. Realitas hidup yang tak selalu mudah memaksa kita untuk bergulat dengan pilihan-pilihan moral yang tidak dengan serta merta semudah memilah antara hitam dan putih. Kehidupan sekarang semakin kompleks, perubahan yang sangat cepat, persaingan tidak bisa dihindari pertukaran nilai yang tak bisa dibendung. Kemajuan filsafat, sains, teknologi, telah

menghasilkan kebudayaan yang semakin maju, proses itu disebut globalisasi kebudayaan. Namun kebudayaan yang semakin maju mengglobal ternyata sangat berdampak terhadap aspek moral.

Karena sistem yang membuat pikiran kita menjadi kompleks semakin bertambahnya usia, padahal coba kita renungkan bisa jadi hal yang selama ini kita pikirkan secara kompleks atau hal yang coba kita selesaikan dengan pemikiran kompleks itu sebenarnya hanya butuh solusi dan penyelesaian yang sederhana. Semakin dewasa maka semakin takut untuk berharap. Otak kita hanya diisikan oleh realita, bahkan untuk sekedar berharap saja rupanya membutuhkan sebuah keberanian.

Sistem dalam pembelajaran yang kemudain dineal dengan system nilai dikembangkan oleh Sanusi (2013 : 10) . Sistem nilai tersebut meliputi : Nilai Teologis, Nilai Logis, Nilai Etis, Nilai Estetis, Nilai Fisik-Fisiologi, dan Nilai Teleologis. Achmad Sanusi dalam perkuliahannya (Rosadi, 2012:1) dan (Sanusi, 2013: 10)

#### 1. Nilai teologis

Nilai teologis merupakan nilai yang menjadi sumber bagi lima nilai lainnya, dan juga merupakan dasar berfikir, bersikap dan berbuat bagi lulusan, yang dalam agama Islam disebut nilai ketuhanan yang mencakup Islam, Iman dan Ihsan. Islam berasal dari kata “salama” yang berarti selamat. Seorang muslim yang menginginkan selamat di dunia dan akhirat disediakan lima dasar ibadah yang harus dilaksanakannya, sebagaimana keterangan Rasulullah SAW dalam sebuah hadits bahwa Islam dibangun (ditegakkan) di atas lima dasar Syahadah (menyaksikan) bahwa tiada ilah selain Allah dan Muhammad Rasulullah, mendirikan shalat, menunaikan zakat, puasa Ramadhan dan haji ke Baitullah bagi orang yang mampu memenuhinya.

Pelatihan kewirausahaan di PKBM tidak hanya berorientasi pada penguatan aspek ekonomi peserta didik, tetapi juga memiliki dimensi teologis yang kuat, yaitu membentuk insan mandiri, produktif, dan bertanggung jawab yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Kewirausahaan dalam Islam merupakan bagian dari ibadah sosial (*muamalah*) yang mendorong umat untuk bekerja

keras, tidak bergantung kepada orang lain, dan memberikan manfaat bagi sesama.

Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*"Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung."* (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Ayat ini menunjukkan bahwa Islam mendorong umatnya untuk berikhtiar mencari nafkah setelah menunaikan ibadah. Pelatihan kewirausahaan menjadi sarana yang selaras dengan perintah ini, yakni mencari "karunia Allah" dengan cara yang halal dan produktif.

Rasulullah SAW bersabda: "Sebaik-baik makanan yang dimakan seseorang adalah dari hasil usahanya sendiri, dan sesungguhnya Nabi Daud makan dari hasil usahanya sendiri." (HR. Bukhari). Hadis ini menegaskan pentingnya kemandirian ekonomi dan menghindari ketergantungan. Melalui pelatihan kewirausahaan, PKBM berkontribusi dalam menanamkan nilai ini kepada peserta didik agar mereka mampu menghidupi dirinya dan keluarganya dengan usaha yang mulia.

Dalam Surah An-Najm ayat 39, Allah SWT berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

*"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya."* (QS. An-Najm: 39)

Ayat ini menekankan prinsip meritokrasi dalam Islam, bahwa hasil bergantung pada usaha yang sungguh-sungguh. Maka dari itu, pelatihan kewirausahaan tidak hanya membentuk keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan akhlak kerja keras dan tanggung jawab.

Peran PKBM dalam pelatihan kewirausahaan peserta didik mengandung nilai teologis yang kuat. Kegiatan ini mencerminkan nilai ibadah dalam bekerja, kemandirian ekonomi sebagai bentuk kehormatan diri, serta kontribusi sosial sebagai wujud kebermanfaatan bagi masyarakat. Oleh

karena itu, kewirausahaan yang diajarkan di PKBM tidak sekadar bernilai ekonomi, tetapi juga merupakan aktualisasi nilai-nilai spiritual dalam kehidupan nyata.

Nilai ketuhanan ke dua adalah “Iman” yakni *membenarkan dengan hati, diucapkan dengan lisan, dan diamalkan dengan tindakan (perbuatan)*. Dengan demikian, pengertian iman kepada Allah adalah membenarkan dengan hati bahwa Allah itu benar-benar ada dengan segala sifat keagungan dan kesempurnaanNya, kemudian pengakuan itu diikrarkan dengan lisan, serta dibuktikan dengan amal perbuatan secara nyata. (Rusdi, 2009:1). Nilai ketuhanan ke tiga adalah *ihsan* yang berarti kesempurnaan atau terbaik serta merupakan puncak harapan dan perjuangan seorang hamba Dia beribadah senantiasa merasa diawasi dan diperhatikan oleh Alloh. (Sa’di, 2012:1).

Nilai teologis yang berkaitan dengan peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan peserta didik dapat memberikan dasar moral yang kuat dalam upaya meningkatkan kemandirian peserta didik. Mendorong peserta untuk menjalankan usaha mereka dengan prinsip kejujuran, menghindari penipuan dan praktik bisnis yang tidak etis. Mendorong peserta untuk tetap rendah hati dan terus belajar, baik dari keberhasilan maupun kegagalan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai teologis ini, PKBM dapat membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan moral peserta didik. Hal ini akan membantu mereka menjadi individu yang mandiri, bertanggung jawab, dan mampu memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.

## 2. Nilai Logis

Sistem nilai logis, yakni nilai benar salah, yang berkaitan dengan berpikir, memahami, dan mengingat, serta menjadi dasar untuk berbuat dan bertindak. Allah dalam alquran banyak berfirman agar kita berfikir dengan sebutan *lubb* atau *aqal* dalam memahami alam ini. Nilai logis yang berkaitan dengan peran PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan peserta didik dapat membantu

menciptakan program yang terstruktur, efektif, dan berfokus pada hasil. Mengambil keputusan berdasarkan bukti dan data empiris, bukan hanya asumsi atau intuisi dan menerapkan indikator kinerja yang terukur untuk mengevaluasi pencapaian tujuan program. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya (waktu, uang, tenaga) untuk mencapai hasil yang maksimal. Merancang jadwal pelatihan yang efisien dan tidak membuang waktu peserta maupun instruktur. Dengan menerapkan nilai-nilai logis ini, PKBM dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pelatihan kewirausahaan mereka, sehingga dapat lebih baik dalam mencapai tujuan untuk meningkatkan kemandirian peserta didik.

### 3. Nilai Etik.

Etika/moral adalah nilai baik buruk. Nilai etik mempunyai arti hormat, dapat dipercaya dan adil. Semua sifat tersebut berkaitan dengan akhlak. Nilai ini harus betul-betul ditanamkan sejak peserta didik menginjakkan kakinya ke PKBM dengan cara menata lingkungan PKBM secara islami. Banyak contoh kekerasan ataupun kriminalitas yang menunjukkan nilai etika sudah tidak dihiraukan lagi baik oleh orang yang tidak berpendidikan ataupun orang yang berpendidikan, padahal Allah sangat memperhatikan ahlak dengan memberikan contoh lewat sifat-sifat Rosululloh dan menyebutnya sebagai *uswatun hasanah* (suri tauladan yang baik), “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.”(Al Ahzab: 21)

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, nilai etik memegang peranan penting dalam memberikan akses yang sama kepada semua peserta tanpa diskriminasi dengan memperhatikan dan mengakomodasi kebutuhan khusus peserta didik. Melakukan penilaian berdasarkan kinerja dan usaha, bukan faktor subjektif dan memberikan umpan balik yang membantu peserta berkembang dan memperbaiki diri. Menyediakan dukungan dan bimbingan yang diperlukan selama dan setelah pelatihan serta mendorong peserta untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Menyediakan laporan yang jujur dan akurat tentang kemajuan dan hasil pelatihan dan evaluasi rutin untuk meningkatkan kualitas program.

#### 4. Nilai Estetis

Nilai ini meliputi keserasian, menarik, manis, keindahan, cinta kasih. Allah menciptakan Alam bukan hanya bermanfaat tetapi ada keserasian serta keindahan dan keteraturan. Dalam menjalani hidup kita jangan terlepas dari nilai estetika karena keserasian kita dengan orang lain dan alam sekitar seperti kasih sayang dan keharmonisan diantara kita, sangat mendukung dalam kehidupan. Pada dasarnya, semua orang menginginkan kasih sayang serta keindahan dan kita memang memilikinya karena kasih sayang serta keindahan adalah fitrah manusia yang diberikan oleh Allah. Firman alloh dalam surat Ar-Ruum: 21 yang artinya: “dan di antara tanda-tanda kekuasaannya ialah Dia menciptakan untukmu isteri-isteri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan dijadikan-Nya diantaramu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berfikir.”

Nilai estetis berhubungan dengan aspek keindahan, kreativitas, dan pengalaman positif dalam proses pembelajaran. Dalam konteks PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) yang berfokus pada pelatihan kewirausahaan, nilai estetis dapat memperkaya pengalaman belajar dan mendukung pengembangan kemandirian peserta didik. Mengembangkan materi pelatihan yang kreatif dan menarik untuk menjaga keterlibatan peserta, seperti infografis, video, dan studi kasus yang interaktif. Menggunakan metode pengajaran yang inovatif, seperti permainan simulasi bisnis atau proyek berbasis desain, untuk mengasah keterampilan kewirausahaan peserta didik. Mendorong peserta untuk menciptakan produk dan layanan yang estetis dan unik, serta mengembangkan branding yang menarik dan mengajarkan pentingnya desain yang estetis dalam branding dan pemasaran untuk menarik pelanggan.

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai estetis ini, PKBM dapat menciptakan pengalaman pelatihan kewirausahaan yang tidak hanya efektif

tetapi juga menyenangkan dan inspiratif bagi peserta didik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kreativitas peserta, serta membantu mereka dalam mengembangkan usaha mereka dengan cara yang lebih inovatif dan menarik.

#### 5. Nilai Fisik-Fisiologi

Nilai ini merupakan kajian tentang fungsi struktur tubuh, maksudnya memaksimalkan fungsi fisik dalam menjalani kehidupan ini. Kita selalu menjaga fisik supaya selalu sehat dan fit dengan olahraga, makan dan minum secukupnya serta tidak berlebihan karena segala sesuatu yang berlebihan tidak disukai Allah. Dengan tidak berlebihan dalam makanan dan minuman, badan sehat dan potensi otak berfungsi maksimal. Firman Allah dalam Al-Qur'an, yang artinya, "Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di Setiap (memasuki) mesjid, Makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan." (Al-Araf:31)

Nilai fisik-fisiologi berhubungan dengan aspek kesehatan, kenyamanan, dan kondisi fisik yang mendukung efektivitas pelatihan. Dalam konteks PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) yang berfokus pada pelatihan kewirausahaan, nilai-nilai ini penting untuk memastikan peserta didik dapat belajar dengan optimal dan meningkatkan kemandirian mereka. Mengatur waktu belajar yang efisien dan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk menjaga tingkat energi peserta. Keseimbangan beban kerja dengan mengelola beban kerja pelatihan untuk mencegah kelelahan dan memastikan peserta tetap fokus dan produktif.

#### 6. Nilai Teleologi

Nilai teleologi berkaitan dengan manfaat, efektif, efisien, produktif dan akuntabel dalam setiap sisi kehidupan. Islam sangat memperhatikan maslahat dan manfaat dalam syariatnya untuk kepentingan manusia dengan lingkungannya. Banyak larangan dan kewajiban yang memang hikmahnya adalah manfaat bagi kita. Firman Allah yang artinya, "Mereka bertanya kepadamu tentang khamar dan judi. Katakanlah: Pada keduanya terdapat dosa

yang besar dan beberapa manfaat bagi manusia, tetapi dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya, ...”. (Al Baqarah: 219)

Nilai ini berhubungan dengan tujuan akhir atau hasil dari suatu aktivitas atau proses. Dalam konteks PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) yang berfokus pada pelatihan kewirausahaan, nilai-nilai teleologik membantu menentukan arah dan manfaat dari program pelatihan untuk mencapai tujuan akhir, yaitu meningkatkan kemandirian peserta didik. Dengan membangun keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar peserta dapat menjalankan usaha secara mandiri dan efektif. Mendorong peserta untuk membuat keputusan yang informasional dan strategis dalam bisnis mereka. Membantu peserta mencapai kesejahteraan ekonomi melalui keberhasilan dalam usaha yang mereka kelola sehingga mencapai stabilitas ekonomi pribadi dan sosial melalui kewirausahaan yang sukses.

Menghasilkan dampak positif dalam masyarakat melalui praktek bisnis yang inovatif dan inklusif serta mengembangkan kepemimpinan sosial di kalangan peserta untuk mempengaruhi perubahan sosial yang konstruktif. Dengan fokus pada nilai-nilai teleologik ini, PKBM dapat merancang dan melaksanakan program pelatihan kewirausahaan yang tidak hanya memenuhi tujuan jangka pendek, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi peserta didik, komunitas, dan masyarakat secara keseluruhan.

### **C. Landasan Teori dan Konsep**

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori manajemen. Dalam pembahasan ini berisikan analisis mengenai peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik yang disoroti dan setiap fungsi manajemen Pelatihan dan peran PKBM yaitu perencanaan Pelatihan, pelaksanaan Pelatihan dan evaluasi. Pada landasan teoritis ini akan diuraikan kajian teori yang berkaitan dengan manajemen pendidikan dan pelatihan sebagai landasan untuk mengungkap pertanyaan penelitian yang telah diajukan.

## 1. Manajemen

Fattah (2004: 4) mengungkapkan dalam bukunya Landasan Manajemen Pendidikan bahwa pendidikan adalah memanusiakan manusia. Dalam *Dictionary Education* dinyatakan bahwa:

Pendidikan adalah: (a) proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat mereka hidup, (b) proses sosial yang terjadi pada orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga mereka dapat memperoleh perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum.

Definisi pelatihan menurut Nawawi (2017) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pegawai untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang.

Terry dalam Hasibuan (2016:2) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengendalian dan dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya ekonomi lainnya. Menurut Fattah (2015:1) dan Mulyasa (2017:7) bahwa dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer/pimpinan yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)” meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu.

Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, mengelola. Secara operasional, kegiatan manajemen tidak berdiri sendiri dalam pelaksanaannya, melainkan melakukan pengaturan terhadap tindakan-tindakan pelaksanaan oleh sekelompok orang dalam

rangka pencapaian tujuan yang diinginkannya. Pemahaman sederhana tersebut memberikan gambaran bahwa manajemen merupakan alat pelaksana utama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan manajemen, unsur-unsur yang terdapat di dalamnya seperti sumber daya manusia, biaya, metode, material, mesin, dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam pemanfaatannya secara optimal, terpadu dan terkoordinasi guna mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Silalahi (2017:4) mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengisian staf, kepemimpinan dan pengontrolan untuk optimasi penggunaan sumber-sumber dan pelaksanaan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai proses rencana, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian manajemen di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen dapat dipandang sebagai seni maupun ilmu dalam mengatur segala sumber daya (manusia, alam, modal, dan sebagainya) untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Adapun manajer adalah seseorang yang karena pengalaman, pengetahuan dan keterampilannya dipercaya oleh suatu organisasi untuk memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. Namun demikian, pada dasarnya setiap manusia adalah manajer, karena dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia selalu melakukan manajemen bagi dirinya sendiri ataupun bagi keluarganya untuk memenuhi kebutuhan keluarga serta merealisasikan tujuan-tujuan yang diinginkan (*self-management*).

Manajemen berhubungan dengan usaha untuk mencapai tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber yang tersedia dalam organisasi dengan cara yang seoptimal mungkin. Manajemen membahas tentang bagaimana para manajer berusaha agar sesuatu dikerjakan dengan baik, bersama dengan atau oleh orang lain. Bila dikaitkan dengan kekuasaan dalam

organisasi, berarti bagaimana menerapkan kekuasaan agar orang lain mau melakukan sesuatu atau orang lain terpengaruh untuk melakukan sesuatu. Berkenaan dengan pengertian manajemen, berikut dikemukakan beberapa pengertian para ahli.

Bakker (Wahjosumidjo, 2018:32) mendefinisikan manajemen yaitu *the art of getting thing done through the effort of other people*. Definisi tersebut menjelaskan bahwa manajemen sebagai seni (*art*) akan lebih menekankan perlunya sikap dan keterampilan tertentu yang perlu dimiliki oleh seorang manajer. Stoner (Sudjana, 2016:6) mendefinisikan manajemen sebagai serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Definisi itu memberikan tekanan kepada proses. Sebagai suatu proses, manajemen mengimplikasikan sebagai berikut:

- a. Adanya rangkaian kegiatan usaha kerja sama dalam mencapai tujuan.
- b. Serangkaian kerja sama mengandung arti serangkaian kegiatan (*interrelated activities*) yang didalamnya mencerminkan kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi.
- c. Dalam proses kegiatan, manajer bertanggung jawab atas tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Apabila dikaitkan dengan aktivitas pendidikan dan pelatihan, dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya manajemen pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses keseluruhan kegiatan bersama dalam bidang pendidikan dan pelatihan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan dan pembiayaan, dengan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia, baik personal, materil maupun spiritual untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Keterbatasan sumber daya manusia dan non manusia bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya, menuntut para pengelola organisasi bersikap dan bertindak efektif dan efisien. Oleh karena itu keberhasilan di

dalam mencapai tujuan akan ditentukan oleh kemampuan menentukan prioritas tujuan yang akan dicapai dan cara menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tadi dengan efektif dan efisien.

Menurut Peter Drucker dalam Sabardi (2017:3), efisiensi ditekankan pada melakukan pekerjaan yang benar (*doing things right*) sedangkan efektif adalah melakukan pekerjaan dengan benar (*doing the right things*). Istilah efektif mengarah pada pencapaian tujuan yang benar sedangkan istilah efisien mengarah pada penggunaan sumber daya organisasi yang minimum untuk menghasilkan *outputs* yang telah ditetapkan dengan cara yang benar.

Dalam manajemen yang diutamakan adalah efektif lebih dahulu baru kemudian efisien. Oleh karena itu manajemen diperlukan terutama untuk tiga hal yang paling penting, yaitu : (1) Pencapaian tujuan secara efektif dan efisien; (2) Menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menentukan skala prioritas; dan, (3) Mempunyai keunggulan daya saing (*competitive advantage*) dalam menghadapi persaingan global (Sabardi A, 2017:3).

Knezevich (Permadi, 2016:49) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan sebagai berikut:

Manajemen pendidikan merupakan sekumpulan fungsi untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pelayanan pendidikan, melalui perencanaan, pengambilan keputusan, perilaku kepemimpinan, penyiapan alokasi sumber daya, stimulus dan koordinasi personal, penciptaan iklim organisasi yang kondusif, serta penentuan pengembangan fasilitas untuk memenuhi kebutuhan peserta didik. Manajemen pendidikan merupakan rangkaian kegiatan bersama atau keseluruhan proses pengendalian dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara berencana dan sistematis, yang diselenggarakan pada suatu lingkungan tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas, tampak bahwa manajemen pendidikan memiliki berbagai kegiatan yang sangat kompleks dan saling berhubungan, sehingga tercipta suatu iklim organisasi yang kondusif, seperti adanya perencanaan yang disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Engkoswara (2016:2) mengemukakan bahwa:

Manajemen pendidikan dalam arti seluas-luasnya adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta di dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama.

Dari pengertian di atas, dapat dijelaskan bahwa penataan mengandung makna mengatur, memimpin, mengelola sumber daya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pembinaan. Sumber daya terdiri atas sumber daya manusia (peserta didik, pendidik, dan pemakai jasa pendidikan), sumber belajar dan kurikulum, serta fasilitas. Tujuan pendidikan yang produktif berupa prestasi yang efektif dan suasana atau proses yang efisien, sedangkan keberhasilan tujuan pendidikan yang produktif dapat dilihat dari sumber administratif psikologis dan ekonomis. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Razik dan Swanson (1915:15) bahwa pendidikan yang produktif memiliki tiga fungsi, yaitu *the administrator's productions function, the psychological function, and the economics function*.

Nawawi (2018) memberikan definisi, yaitu:

Kegiatan manajemen pendidikan merupakan suatu usaha pengendalian rangkaian kegiatan pendidikan yang terarah pada pencapaian kegiatan pendidikan yang hendak dicapai oleh kelompok kerja sama yang menyelenggarakan usaha pendidikan itu. Dengan demikian, kegiatan manajemen pendidikan bukanlah kegiatan kependidikan, akan tetapi adalah kegiatan pengendalian rangkaian kegiatan kependidikan agar berlangsung secara efektif dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat di atas tampak bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan mempelajari penataan SDM, kurikulum, fasilitas, sumber belajar dan dana, serta upaya mencapai tujuan secara dinamis.

Mengacu pada pengertian manajemen di atas, maka menurut hemat penulis manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan serta mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan

sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dalam kegiatan mengembangkan sebagaimana dikemukakan di atas terdapat upaya pembaharuan atau perubahan yang inovatif.

Tiga dimensi penting yang tercantum dalam manajemen di atas, yaitu :

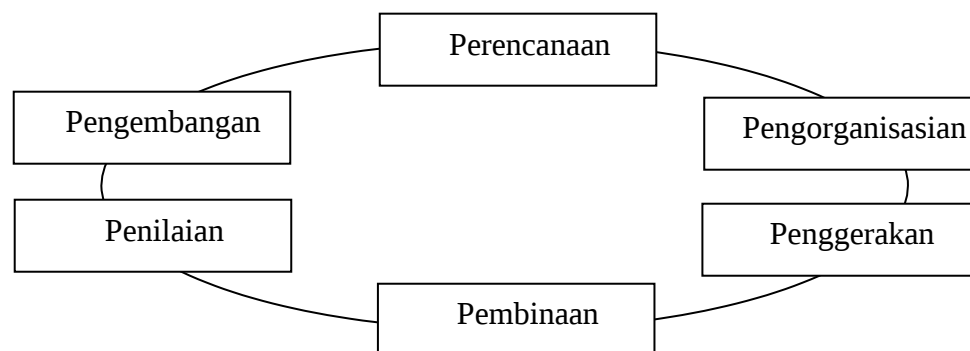
- a. Dalam manajemen terjadi kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pengelola bersama orang lain atau kelompok. Dimensi ini menunjukkan betapa pentingnya kemampuan dan keterampilan khusus yang perlu dimiliki oleh pengelola untuk melakukan hubungan kemanusiaan dengan dan untuk mempengaruhi orang lain baik melalui hubungan perorangan maupun melalui hubungan kelompok. Kemampuan dan keterampilan ini terlibat pada interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Hubungan kemanusiaan ini terjadi pula apabila pihak yang memimpin ini menjadi dimensi utama manajemen;
- b. Menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang lain itu mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dimensi ini memberi makna bahwa kegiatan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama;
- c. Manajemen ini dilakukan dalam organisasi, sehingga tujuan yang akan dicapai itu merupakan tujuan organisasi. Dengan kata lain, tujuan organisasi dicapai melalui kegiatan yang dilakukan bersama orang lain baik perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan penjelasan pengertian di atas, maka sejalan dengan sejarah perkembangan dan berdasarkan situasi penerapannya, manajemen meliputi berbagai fungsi. Fungsi manajemen yang dimaksud menurut Morris (Sudjana, 2015:34) adalah rangkaian berbagai kegiatan wajar yang telah ditetapkan dan memiliki hubungan serta saling ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya dilaksanakan oleh orang-orang, organisasi atau bagian-bagiannya, yang diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen itu berwujud kegiatan-kegiatan yang berurutan dan berhubungan sehingga satu kegiatan menjadi syarat bagi kegiatan lainnya. Kegiatan-kegiatan ini harus

dan dapat dilakukan seseorang dan/atau kelompok yang tergabung dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka fungsi-fungsi manajemen dalam pendidikan terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian dan pengembangan. Kaitan antara keenam fungsi itu dapat dilihat dalam gambar berikut.



**Gambar 2.1 Rangkaian Fungsi Manajemen**  
(Diadopsi dari Sudjana, 2015:38)

Berdasarkan gambar di atas, fungsi-fungsi manajemen tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan mencakup rangkaian kegiatan untuk menentukan tujuan umum (*goals*) dan tujuan khusus (*objectives*) suatu organisasi atau lembaga penyelenggara. Perencanaan akan berkaitan dengan pola, rangkaian dan proses kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Perencanaan pada dasarnya adalah menentukan kegiatan dan tujuan yang hendak dicapai. Sebagai salah satu fungsi manajemen, perencanaan merupakan suatu proses pengambilan keputusan dari berbagai alternatif yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang.

Kauffman (Fattah, 2015:49) menyatakan bahwa perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin. Dari pendapat tersebut tampak bahwa perencanaan pada

hakekatnya merupakan kegiatan memikirkan masa depan yang lebih baik, yang menggambarkan terjadinya perubahan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif dibandingkan dengan keadaan sebelumnya atau kondisi saat ini.

Berdasarkan pengertian di atas, dalam proses perencanaan kondisi perubahan yang diinginkan perlu dirumuskan secara operasional, baik yang menyangkut substansi, sifat, jumlah, dan kapan harus dicapai. Selain hal itu membentuk masa depan yang lebih baik, menuntut pemikiran yang realistik, *feasible*, dan sistematis. Realistik berarti memikirkan kondisi objektif, baik menyangkut masalah-masalah yang dihadapi maupun faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Feasible* mengandung arti memiliki kemungkinan untuk diwujudkan dengan memperhatikan sumber daya yang ada, sedangkan sistematis artinya memperhitungkan seluruh komponen yang membentuk kinerja organisasi.

Memperhatikan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya penetapan tujuan atau sasaran-sasaran pembangunan pendidikan merupakan proses merumuskan gambaran realistik tentang keadaan atau perubahan yang dikehendaki dan diyakini sebagai suatu keadaan yang lebih baik. Oleh karena itu, perencanaan yang baik hendaknya memperhatikan sifat-sifat kondisi yang akan datang, dimana keputusan dan tindakan efektif dilaksanakan baik jangka pendek (kurang dari 5 tahun), jangka menengah (5-10 tahun), maupun jangka panjang (di atas 10 tahun). Dari hal tersebut, bila dikaitkan dengan perencanaan pendidikan dan pelatihan, maka perencanaan merupakan penentuan sekumpulan kegiatan seperti penentuan strategi, kebijakan, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar, atau pemilihan sekumpulan kegiatan dan penetapan apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa, untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga ia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya. Oleh karena itu perencanaan bertujuan:

- 1) Tercapainya tujuan organisasi dengan lebih baik atau terjaminnya pencapaian hasil yang diharapkan, karena telah dilakukan pengurangan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam

pembuatan keputusan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan telah diperhitungkan dengan matang;

- 2) Meningkatnya sukses pencapaian tujuan organisasi, karena telah diperjelas apa yang telah dilakukan, kapan dilakukan, bagaimana melakukannya, dan siapa yang bertanggung jawab untuk melakukannya; (LAN RI, 2003:6)

Mencermati tujuan perencanaan tersebut, maka dalam aplikasinya di bidang pendidikan dan pelatihan tentu saja dengan perencanaan pendidikan dan pelatihan yang baik akan menjamin tujuan dan sasaran pendidikan dan pelatihan yaitu meningkatkan kinerja aparatur sebagaimana yang diharapkan, yakni tercapainya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap perilaku menjadi lebih baik.

Perencanaan pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya adalah proses menyusun rancangan program pelatihan yaitu proses menyiapkan berbagai hal mengenai persiapan pelatihan. Secara umum menurut Faustino Cardaso Gomes (2015:204) mengemukakan ada tiga tahap dalam pelatihan yaitu: tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan, dan tahap evaluasi atau istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan. Dari tiga tahap fase tersebut mengandung langkah-langkah program pelatihan seperti dikemukakan oleh Willian D. Whether (1918:287) yang pada prinsipnya meliputi : (1) *need assessment*; (2) *training and development objective*; (3) *program content*; (4) *learning principal*; (5) *actual program*; (6) *skill, knowledge, ability of work*; dan, (7) *evaluation*.

#### **b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)**

Organisasi merupakan bentuk kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan pengorganisasian mengandung makna bagaimana pekerjaan diatur, dan dialokasikan diantara para anggota sehingga tujuan tercapai secara efektif. Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan ke dalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Sumber-sumber itu meliputi tenaga manusia, fasilitas, dan biaya yang tersedia atau disediakan.

Secara umum para ahli manajemen menyatakan bahwa pengorganisasian diartikan sebagai keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas dan tanggung jawab atau wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Ernest Dale (Winardi, 2016:58), pengorganisasian merupakan proses keseluruhan yang berlangkah jamak, yang mencakup lima langkah berurutan yaitu perincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan, koordinasi, monitoring, dan reorganisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka yang perlu dilakukan dalam pengorganisasian personal adalah penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, bakat, dan keterampilan masing-masing pada bidang pekerjaan yang sesuai (*The right man in the right job/place*). Hal ini didasarkan bahwa penempatan pegawai yang salah akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja dan produktivitas yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu dalam penempatan pegawai perlu juga dilakukan kegiatan organisasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk pengenalan dan penyesuaian pegawai baru dengan lingkungan organisasi, juga dimaksudkan untuk memperkenalkan pegawai baru pada pekerjaan-pekerjaan lain yang mempunyai keterkaitan satu dengan yang lainnya.

#### **c. Fungsi Penggerakan (*Actuating*)**

Penggerakan merupakan fungsi manajemen yang memfokuskan perhatian dan analisisnya pada manusia di dalam organisasi dan memiliki dampak langsung terhadap perilaku manusia sebagai anggota organisasi.

George R. Terry (Sarwoto, 2018:87) memberikan definisi penggerakan sebagai tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok suka berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.

Memperhatikan uraian di atas, fungsi penggerakan dilakukan oleh seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan dan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, penggerakan yang baik dapat dicapai dengan cara memperlakukan pekerja sebagai manusia, merangsang pertumbuhan dan perkembangannya, dan menghargai pekerjaan yang diselesaikan dengan baik serta mengupayakan keadilan tanpa pilih kasih.

Sehubungan dengan hal tersebut, salah satu alat untuk melaksanakan penggerakan adalah mengetahui dan memenuhi keinginan para anggota organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi, memberikan pertimbangan, berfikir kreatif, dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan vitalitas dan stimulasi kepada bawahan.

Berdasarkan penjelasan di atas, menggerakkan dan memberi arah dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui:

- 1) Pemberian contoh kepada bawahan;
- 2) Pemberian penghargaan kepada mereka yang telah menunjukkan prestasi kerja yang cukup tinggi dan disiplin yang baik;
- 3) Mengurangi/menghilangkan segala kendala penghambat kelancaran kerja;
- 4) Memupuk tanggung jawab pada setiap personil;
- 5) Memberikan sanksi hukum kepada mereka yang telah melakukan penyimpangan. (Sarwoto, 2018:87)

Berpedoman pada uraian di atas, maka situasi dan kondisi hendaknya menjadi pegangan bagi mereka yang menjadi pimpinan untuk memilih dan melakukan suatu tindakan yang bersifat menggerakkan dan mengarahkan.

#### **d. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)**

Pengawasan merupakan kegiatan pimpinan yang berusaha agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Henry Fayol (Sarwoto, 2018:96) mengemukakan tentang pengawasan :

“... dalam setiap usaha, pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan

beroperasi terhadap segala hal, baik terhadap benda, manusia, maupun hal-hal lainnya.”

Manajemen pelatihan, dalam konteks yang lebih luas memiliki dimensi tentang bagaimana penyelenggaraan pelatihan agar bisa berjalan dengan baik dan berhasil secara efektif dan efisien. Manajemen pelatihan secara konsep dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengevaluasian terhadap kegiatan pelatihan dengan memanfaatkan aspek-aspek pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Dalam konteks yang lain manajemen pelatihan identik dengan manajemen proyek atau pengelolaan proyek.

Daur pengelolaan proyek dimulai dari analisis yaitu analisis kebutuhan (*needs analysis*) terhadap hal-hal yang akan menjadi obyek pelatihan, kemudian dilanjutkan dengan desain program pelatihan, yaitu langkah mendesain program- program pelatihan, kemudian diakhiri dengan evaluasi yaitu tahap untuk memberikan penilaian dan analisa pengembangan. Pada setiap tahapan tersebut akan ada proses umpan balik yang bertujuan untuk mengontrol efektivitas pelaksanaan dan proses pelatihan.

## 2. Kewirausahaan

Teori kewirausahaan merupakan pendekatan konseptual yang menjelaskan dorongan psikologis dan sosiologis yang mendorong seseorang untuk menjadi wirausahawan. Teori ini memusatkan perhatian pada alasan-alasan mengapa individu memilih jalur kewirausahaan, serta faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi proses tersebut.

Salah satu tokoh utama dalam bidang ini adalah David C. McClelland (1961), seorang psikolog dari Harvard University, yang mengembangkan konsep *Need for Achievement* (nAch). Dalam bukunya *The Achieving Society*, McClelland mengemukakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih kewirausahaan sebagai sarana untuk mencapai tujuan mereka karena profesi ini memberikan kebebasan dan tantangan.

Lebih lanjut, Shane, Locke, dan Collins (2003) mengembangkan

kerangka kerja yang lebih kompleks dalam artikelnya berjudul *Entrepreneurial Motivation* yang dipublikasikan dalam *Human Resource Management Review*. Mereka mengidentifikasi bahwa motivasi kewirausahaan tidak hanya disebabkan oleh satu dorongan, melainkan oleh beragam kombinasi motivasi, termasuk kebutuhan akan otonomi, pencapaian, aktualisasi diri, pengaruh lingkungan, serta tekanan ekonomi.

Dalam konteks pendidikan nonformal seperti PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat), motivasi kewirausahaan peserta pelatihan sering kali terwakili dalam tiga dimensi utama, yaitu:

a. *Ambition for Freedom* (Ambisi untuk Kemandirian)

Dimensi ini menjelaskan dorongan seseorang untuk mencapai kebebasan, baik secara ekonomi maupun dalam menentukan arah hidup. Bagi banyak individu, menjadi wirausahawan berarti tidak tergantung pada pekerjaan formal, memiliki waktu kerja yang fleksibel, dan dapat mengendalikan keputusan bisnis secara mandiri. Konsep ini sejalan dengan pandangan Deci & Ryan dalam teori *Self-Determination Theory* (1985), yang menekankan pentingnya otonomi dalam motivasi intrinsik.

b. *Self-Realisation* (Realisasi Diri)

Dimensi ini berkaitan dengan keinginan individu untuk mengaktualisasikan potensi dan kemampuan diri. Mengacu pada Abraham Maslow (1943) dalam *Hierarchy of Needs*, aktualisasi diri merupakan puncak dari kebutuhan manusia. Dalam kewirausahaan, self-realisation tercermin dalam kepuasan pribadi ketika seseorang mampu membangun usahanya sendiri, mengembangkan ide kreatif, dan memberikan kontribusi sosial.

c. *Pushing Factors* (Faktor Pendorong Eksternal)

Motivasi ini muncul karena tekanan eksternal, seperti kemiskinan, pengangguran, rendahnya tingkat pendidikan, atau terbatasnya peluang kerja. Di banyak wilayah berkembang, termasuk di Indonesia, banyak wirausahawan yang muncul bukan karena dorongan pilihan ideal, tetapi karena kondisi yang memaksa. Hal ini diperkuat oleh temuan Gartner

(1988) yang menyatakan bahwa banyak wirausahawan termotivasi oleh kondisi lingkungan yang mendorong mereka untuk bertindak.

Teori kewirausahaan digunakan untuk menganalisis latar belakang psikologis, kebutuhan sosial, dan tekanan ekonomi yang mendorong peserta didik mengikuti pelatihan kewirausahaan. Ketiga dimensi dalam teori ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam faktor-faktor pendorong keberhasilan program pelatihan, serta bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pelatihan dapat dirancang sesuai motivasi peserta.

Melalui pendekatan ini, PKBM tidak hanya menjadi tempat transfer keterampilan teknis, tetapi juga lembaga yang mampu merespons dinamika motivasional peserta didik. Dengan kata lain, keberhasilan pelatihan kewirausahaan sangat ditentukan oleh sejauh mana PKBM memahami dan mengakomodasi motivasi peserta didik dalam program-programnya.

### 3. Pengembangan

Teori pengembangan merupakan suatu pendekatan dalam pengembangan kapasitas individu dan komunitas agar mampu mengendalikan kehidupannya secara mandiri, produktif, dan bermakna. Konsep ini pertama kali dikemukakan oleh Julian Rappaport (1987), yang menegaskan bahwa pengembangan (empowerment) adalah suatu proses melalui mana orang, organisasi, dan komunitas memperoleh penguasaan (mastery) atas hidup mereka. (*Rappaport, 1987*). Ia menolak pendekatan *top-down* dan mengedepankan partisipasi aktif masyarakat dalam proses perubahan.

Teori ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Marc A. Zimmerman, yang membagi pemberdayaan ke dalam tiga dimensi utama: intrapersonal, interactional, dan behavioral. Dimensi intrapersonal meliputi persepsi individu tentang kemampuan dirinya (self-efficacy), interactional berkaitan dengan kemampuan memahami sistem sosial dan mengambil keputusan strategis, serta behavioral mencakup kemampuan untuk bertindak

nyata dalam meraih tujuan (Zimmerman, 2000).

Dalam konteks pelatihan kewirausahaan di PKBM, teori ini memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana peserta didik diberdayakan melalui pendidikan nonformal. Proses seperti identifikasi kebutuhan, pelatihan berbasis praktik, serta pendampingan usaha mencerminkan adanya transfer kekuatan dari lembaga kepada peserta, bukan sekadar transfer pengetahuan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pendidikan nonformal merupakan alat strategis dalam memberdayakan masyarakat melalui peningkatan kapasitas ekonomi dan sosial (UNESCO, 2015; Ifedili & Ofoegbu, 2011).

Pemberdayaan juga tidak lepas dari konteks lokal dan kebijakan publik. Sumarto (2013) menyatakan bahwa pemberdayaan harus dilaksanakan melalui pendekatan partisipatif, responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta difasilitasi oleh kebijakan pendidikan yang adaptif dan mendukung keadilan sosial. Dalam hal ini, PKBM sebagai lembaga pendidikan nonformal berfungsi sebagai *agent of change* yang memfasilitasi transformasi kapasitas peserta didik menuju kemandirian ekonomi melalui wirausaha berbasis keterampilan dan potensi lokal.

Dengan demikian, teori pemberdayaan tidak hanya memberikan dasar pemikiran tentang pentingnya otonomi peserta didik dalam proses pelatihan, tetapi juga memberikan justifikasi ilmiah atas strategi pelatihan kewirausahaan yang berbasis praktik, pengalaman, dan penguatan kapasitas. PKBM yang mengimplementasikan pendekatan ini berpotensi menghasilkan lulusan yang bukan hanya kompeten, tetapi juga memiliki kepercayaan diri dan keberanian untuk membangun usaha secara mandiri.

#### **4. Monitoring**

Monitoring merupakan salah satu pilar penting dalam manajemen pendidikan, khususnya dalam pelaksanaan program pelatihan kewirausahaan di lembaga pendidikan nonformal seperti PKBM. Monitoring dalam konteks ini bukan sekadar pengawasan administratif semata, melainkan suatu proses

sistematis untuk menilai sejauh mana kegiatan pelatihan berjalan sesuai dengan tujuan, rencana, serta capaian yang telah ditentukan.

Secara konseptual, teori monitoring berakar dari pandangan George R. Terry (1972) yang memandang fungsi pengawasan (*controlling*) sebagai salah satu dari empat fungsi manajemen utama, yakni perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam fungsinya, monitoring dijalankan untuk memastikan bahwa proses yang berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta mampu memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan.

Dalam pelaksanaan program pelatihan kewirausahaan di PKBM, monitoring dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek seperti kehadiran peserta, keaktifan dalam sesi pelatihan, capaian keterampilan, hingga dampak langsung terhadap perubahan perilaku kewirausahaan peserta didik. Monitoring menjadi alat untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi, baik dari sisi sarana, sumber daya manusia, materi pelatihan, maupun motivasi peserta didik.

Menurut UNESCO (2020) dan OECD (2021), monitoring yang efektif dalam pendidikan nonformal harus bersifat partisipatif, berkelanjutan, dan berbasis data. Hal ini berarti bahwa pelibatan semua pemangku kepentingan menjadi kunci utama keberhasilan monitoring. Monitoring tidak hanya dilakukan pada akhir kegiatan, tetapi juga secara berkala selama proses pelatihan berlangsung. Misalnya, tutor melakukan penilaian harian terhadap kemampuan peserta dalam mempraktikkan keterampilan berwirausaha, sedangkan kepala PKBM memantau perkembangan dari laporan mingguan atau bulanan.

Monitoring juga mencakup aspek evaluatif berupa pengukuran dampak. Hal ini penting untuk melihat sejauh mana pelatihan benar-benar mendorong lahirnya usaha-usaha kecil baru atau peningkatan penghasilan peserta. Dengan adanya monitoring yang baik, PKBM mampu melakukan perbaikan program, misalnya menyesuaikan kurikulum pelatihan, mengganti metode yang kurang efektif, atau memperkuat pendampingan usaha setelah

pelatihan selesai.

Dengan demikian, monitoring dalam teori manajemen pendidikan nonformal bukan hanya berfungsi sebagai alat kontrol, melainkan juga sebagai sarana penjamin mutu, penggerak inovasi, dan refleksi kelembagaan. Dalam konteks PKBM, monitoring menjadi jembatan yang menghubungkan antara idealisme program pelatihan kewirausahaan dengan realitas dan kebutuhan peserta didik di lapangan.

## **5. Strategi Pelatihan Kewirausahaan**

Pelatihan kewirausahaan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk membentuk keterampilan, sikap, dan pengetahuan seseorang agar mampu menciptakan, mengelola, dan mengembangkan usaha secara mandiri. Dalam kerangka teori, strategi pelatihan kewirausahaan berkaitan erat dengan pendekatan yang digunakan dalam menyampaikan materi kewirausahaan, metode pembelajaran yang digunakan, serta rancangan kegiatan yang memungkinkan peserta belajar melalui pengalaman nyata.

Salah satu teori penting yang mendasari strategi pelatihan kewirausahaan adalah *Experiential Learning Theory (ELT)* yang dikembangkan oleh David A. Kolb (1984). Teori ini menekankan bahwa belajar paling efektif terjadi ketika peserta terlibat langsung dalam proses pembelajaran melalui pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi, dan eksperimen aktif. Dalam konteks pelatihan kewirausahaan, hal ini diterjemahkan ke dalam kegiatan seperti simulasi usaha, studi kasus, praktik bisnis langsung, dan proyek kelompok.

Kolb menyatakan bahwa "pembelajaran bukanlah hasil dari pengajaran, tetapi dari pengalaman," dan ini sangat relevan dengan pelatihan kewirausahaan yang menuntut keterlibatan aktif peserta. Oleh karena itu, strategi pelatihan kewirausahaan yang efektif bukan hanya bersifat klasikal atau teoritis, melainkan bersifat partisipatif dan kontekstual.

Sejalan dengan itu, Gibb (2002) mengembangkan model pelatihan kewirausahaan yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan

belajar yang menyerupai dunia nyata bisnis. Ia memperkenalkan pendekatan *entrepreneurial learning* yang mendorong peserta didik untuk berpikir kreatif, menghadapi risiko, dan belajar dari kegagalan. Gibb menekankan bahwa strategi pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kesiapan dan karakteristik peserta, serta lingkungan sosial ekonomi tempat mereka berada.

Menurut Fayolle dan Gailly (2008), strategi pelatihan kewirausahaan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga pendekatan utama:

- a. *About Entrepreneurship*, pembelajaran mengenai konsep dan teori kewirausahaan.
- b. *For Entrepreneurship*, pembelajaran untuk mempersiapkan peserta menjadi wirausahawan.
- c. *Through Entrepreneurship*, pembelajaran melalui praktik dan pengalaman langsung dalam menjalankan usaha.

PKBM sebagai lembaga pendidikan nonformal, strategi pelatihan kewirausahaan sering kali dikembangkan secara fleksibel dan kontekstual. Pelatihan disesuaikan dengan latar belakang peserta didik yang beragam, kondisi sosial ekonomi lokal, dan potensi usaha yang bisa dikembangkan di lingkungan sekitar. Beberapa strategi yang umum diterapkan antara lain: pelatihan berbasis proyek (*project-based learning*), kerja kelompok, magang di UMKM, dan kegiatan praktik usaha langsung di lapangan.

Melalui penerapan strategi pelatihan yang tepat, peserta tidak hanya mendapatkan pengetahuan, tetapi juga keterampilan nyata dalam mengelola usaha, mengidentifikasi peluang, mengatur keuangan, dan membangun jaringan bisnis.

## 6. Pelatihan Efektif

Pelatihan yang efektif merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan peserta melalui perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pelatihan tidak hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi juga menciptakan pembelajaran yang bermakna dan dapat diimplementasikan dalam kehidupan nyata. Dalam konteks

pendidikan nonformal seperti PKBM, efektivitas pelatihan menjadi sangat penting, karena peserta didik umumnya berasal dari latar belakang yang beragam, dengan kebutuhan praktis dan tujuan belajar yang spesifik.

Salah satu kerangka kerja yang digunakan dalam pelatihan efektif adalah Model ADDIE, yang dikembangkan oleh Dick dan Carey (1996). Model ini mencakup lima tahap penting, yaitu: *Analysis* (analisis kebutuhan pelatihan), *Design* (perancangan strategi pembelajaran), *Development* (pengembangan materi dan media), *Implementation* (pelaksanaan pelatihan), dan *Evaluation* (evaluasi keberhasilan pelatihan). Model ini memastikan bahwa setiap tahap pelatihan dibangun berdasarkan kebutuhan peserta dan ditujukan untuk hasil belajar yang terukur.

Selain itu, Teori Transfer Pelatihan dari Baldwin dan Ford (1988) menekankan pentingnya keberlanjutan pembelajaran setelah pelatihan selesai. Menurut teori ini, pelatihan dikatakan efektif apabila peserta mampu mentransfer ilmu dan keterampilan yang diperoleh ke dalam situasi nyata. Transfer pelatihan dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yakni karakteristik peserta (seperti motivasi dan kesiapan belajar), desain pelatihan (seperti relevansi materi dan metode yang digunakan), serta lingkungan pasca-pelatihan (termasuk dukungan dari lembaga dan kesempatan berlatih secara langsung).

Lebih lanjut, Donald Kirkpatrick (1994) mengembangkan pendekatan evaluasi pelatihan melalui *Empat Level Evaluasi*, yang mencakup: *Reaction* (tanggapan peserta terhadap pelatihan), *Learning* (peningkatan pengetahuan dan keterampilan), *Behavior* (penerapan dalam perilaku nyata), dan *Results* (dampak terhadap individu maupun lembaga). Pendekatan ini membantu pelaksana pelatihan menilai secara holistik, dari pengalaman subjektif peserta hingga hasil konkret seperti peningkatan pendapatan atau keberhasilan usaha.

Dalam praktiknya di PKBM, teori-teori ini dapat diintegrasikan dalam program pelatihan kewirausahaan dengan cara:

- a. Melibatkan peserta didik dalam proses identifikasi kebutuhan pelatihan.
- b. Menyusun kurikulum dan metode pembelajaran berbasis praktik dan studi

kasus.

- c. Memberikan pendampingan berkelanjutan dan akses ke sumber daya kewirausahaan.
- d. Mengevaluasi hasil pelatihan tidak hanya dari sisi kognitif, tetapi juga dari dampak sosial dan ekonomi yang dirasakan peserta.

Dengan demikian, pelatihan di PKBM akan lebih bermakna dan relevan, serta benar-benar mampu meningkatkan kompetensi dan kemandirian peserta didik di bidang kewirausahaan.

## 7. Manajemen Pelatihan

Dalam konteks yang lebih luas manajemen pelatihan memiliki dimensi tentang bagaimana penyelenggaraan pelatihan bisa berjalan dengan baik dan berhasil secara efektif dan efisien. Manajemen pelatihan secara konsep dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengevaluasian terhadap kegiatan pelatihan dengan memanfaatkan aspek-aspek pelatihan. Agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap yaitu : (a) tahap penilaian kebutuhan; (b) tahap pelaksanaan pelatihan; dan (c) tahap evaluasi.

Dari tiga tahap atau tiga fase tersebut mengandung langkah-langkah pengembangan program pelatihan. Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan seperti dikemukakan oleh William B. Werther (1989:287) yang pada prinsipnya meliputi : (a) *Need assessment*; (b) *training and development objectives*; (c) *program content*; (d) *learning principles*; (e) *actual program*; (f) *skill knowledge*; (g) *ability of work*; dan (h) *evaluation*.

Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (2017:360) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu: (a) tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; (b) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; (c) menyusun kriteria *pre test* terhadap pemangag; (d) memilih tehnik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar; (e) memantau

pelatihan; dan, (f) membandingkan hasil pelatihan terhadap kriteria yang digunakan.

Penilaian kebutuhan (*needs assessment*) pelatihan merupakan langkah pertama dan yang paling penting dalam manajemen pelatihan. Langkah penilaian kebutuhan ini merupakan landasan penilaian kebutuhan pada langkah berikutnya. Ketidak akuratan atau kesalahan dalam penilaian kebutuhan dapat berakibat fatal pada pelaksanaan pelatihan.

Dalam penilaian kebutuhan dapat digunakan tiga tingkatan analisis yaitu analisis pada tingkat organisasi, analisis pada tingkat program atau operasi dan analisis pada tingkat individu. Sedangkan teknik penilaian kebutuhan dapat digunakan analisis kerja, analisis kemampuan, analisis tugas maupun survey kebutuhan (*needs survey*). Pennington (2015 : 3-4) dan Boyle (2016 : 155) merumuskan penilaian kebutuhan adalah sebuah istilah yang telah digunakan untuk menjelaskan proses dengan sekurang-kurangnya tiga tujuan, termasuk menganalisis para pelanggan, mengidentifikasi topik-topik, dan menetapkan bidang-bidang kebutuhan.

Bagi Kaufman (2016:18) istilah penilaian kebutuhan sebenarnya berarti menentukan kekosongan-kekosongan antara hasil-hasil sekarang ini dan hasil-hasil yang diinginkan atau diperlukan, dan memilih kekosongan-kekosongan yang paling kritis untuk ditutupi. Lebih jauh mereka menyatakan bahwa ada dua referensi yang mungkin melingkupi berbagai hal untuk penilaian kebutuhan. Dengan melihat kebutuhan dari sudut pandang holistik di luar organisasi di dalam masyarakat, yang lainnya melihat kebutuhan sebagaimana terlihat di dalam sebuah organisasi yang disebut penilaian kebutuhan eksternal, dan yang kedua disebut penilaian kebutuhan internal. (Kaufman dan English, 2016).

Penilaian kebutuhan eksternal memperhatikan apa yang harus dapat dilakukan oleh individu-individu agar dapat mencukupi keperluannya sendiri atau berdiri sendiri setelah mereka keluar dari sistem pendidikan atau pelatihan. Penilaian kebutuhan internal mencoba untuk mengidentifikasi kekosongan- kekosongan pada tujuan dan sasaran organisasi dan dengan

demikian memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi cara-cara yang tepat untuk menyelesaikan hasil-hasil sebelum ditentukan melalui penilaian kebutuhan eksternal.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 menyatakan, bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan merupakan proses transmisi kultur dengan menanamkan pengetahuan, nilai-nilai, keterampilan, dan sikap.

Sebagaimana dikemukakan Kneller (2016:50) sebagai berikut:

*Education is the means by which society provide for the transmission or advancement of its culture, for without a viable culture there is no life by which men are associated. Education may further be defined as the in calculation of knowledge, values, skill, and attitude by means of institutions that have been created for this end. For many young people education is a part of “enculturation”, or the process by which they are initiated into a way of life they feel is their own.*

Pendidikan merupakan proses penyampaian pengetahuan, mengajarkan kesetiaan, mengembangkan kemampuan, membentuk pengalaman, dan penyesuaian dengan lingkungan. Hal ini dikemukakan oleh Saefullah (1918:79-92) berdasarkan definisi-definisi pendidikan sebagai berikut:

1. *Education is the getting and giving of knowledge so as to pass on our culture one generation on the next.*
2. *Education is the process by which the individual is taught loyalty and conformity by which the human mind is disciplined and developed.*
3. *Education is a process of growth I the individual is helped to developed his power, his talents, his abilities, and his interest.*
4. *Education is that reconstruction and reorganization of experiences which adds to the meaning of experience and which increases ability to direct the course of subsequent experiences.*
5. *Education is the process by which a person is adjusted to those elements of his environment which are of concern in modern life so as to prepare his successful adult living.*

Secara substansial hakikat pendidikan adalah upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian, dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis dibandingkan dengan pelatihan. Oleh karena itu, Sikula (dalam Martoyo, 2016:55-56) mengemukakan:

*Development is a long-term educational utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose. Training is a short term educational process utilizing and organized procedure by which non managerial personnel lean technical knowledge and skills for definite purpose.*

Pelatihan lebih dititikberatkan pada perbaikan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Mc Kenna and Beach (terjemahan Santosa, 2016:198) mengemukakan sebagai berikut:

Pada tahun 1960-an pelatihan mengalami penyegaran dengan didirikannya *industrial training boards* di Inggris. Penekanannya adalah pada perolehan berbagai kemampuan *behavioral* dan apa yang bisa dicapai oleh program pelatihan. Pelatihan ini dianggap sebagai pelatihan sistematis diawali dengan pemenuhan kebutuhan pelatihan karyawan yaitu sikap, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dituntut oleh karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan memadai. Pelatihan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dijalankan dengan memakai latihan-latihan yang sesuai, dan pada akhirnya dilakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah dijalankan untuk memastikan efektivitasnya.

Handoko (2015:104) menegaskan latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin, serta dipersiapkan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Hamalik (2015:3) memberikan pengertian pelatihan sebagai serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam organisasi. Hamalik mengemukakan pula, bahwa

“fungsi pelatihan adalah memperbaiki perilaku, mempersiapkan promosi ketenagakerjaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi.

Notoatmojo (2018:26) membedakan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan, orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*). Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan umum, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Sedangkan pada pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (kognitif, afektif, dan psikomotor) memperoleh perhatian yang seimbang.

Fattah (2015:4) mengungkapkan dalam bukunya *Landasan Manajemen Pendidikan* bahwa pendidikan adalah memanusiakan manusia. Dalam *Dictionary Education* dinyatakan bahwa:

Pendidikan adalah: (a) proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat mereka hidup, (b) proses sosial yang terjadi pada orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga mereka dapat memperoleh perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum.

Nawawi (2017: 20) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pegawai untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Ernesto A. Franco (2015:55) mengemukakan, bahwa pelatihan adalah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu.

Hal ini juga dikemukakan oleh Henry Simamora (2015:286) bahwa pelatihan diartikan sebagai rangkaian aktivitas yang dirancang untuk

meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman dan perubahan sikap”. Sikula dalam Sumantri (2015:2) mengartikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu. Jucius dalam Moekijat (2016:2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Perbedaan yang nyata dengan pendidikan diketahui bahwa pendidikan pada umumnya bersifat filosofis, teoritis, bersifat umum dan memiliki rentangan waktu belajar yang relatif lama dibandingkan dengan suatu pelatihan, sedangkan yang dimaksud dengan pembelajaran mengandung makna adanya suatu proses belajar yang melekat terhadap diri seseorang. Pembelajaran terjadi karena adanya orang yang belajar dan sumber belajar yang tersedia. Dalam arti pembelajaran merupakan kondisi seseorang atau kelompok yang melakukan proses belajar.

Banyak ahli berpendapat tentang arti, tujuan dan manfaat pelatihan, namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Dari beberapa pengertian tersebut pada hakikatnya pendidikan dan pelatihan merupakan cara atau proses yang dilakukan dalam upaya meningkatkan keterampilan kerja serta untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi para pegawai. Pendidikan dan pelatihan (*education and training*) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu sistem pengembangan sumber daya manusia.

Secara praktik regulatif Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 menegaskan, bahwa:

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah proses penyelenggaraan pembelajaran bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diarahkan untuk membentuk kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Secara perspektif organisasional penyelenggaraan diklat PNS diarahkan untuk

mewujudkan sumber daya aparatur yang profesional, memiliki sikap pengabdian dan kesetiaan kepada bangsa dan negara, serta membangun semangat persatuan dan kesatuan nasional.

Pengertian-pengertian di atas mengarahkan bahwa pelatihan dalam hal ini adalah pendidikan yang didalamnya ada proses pembelajaran, dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan pernyataan bahwa pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. (Riva'i, 2015:226).

Dari uraian tentang pendidikan dan pelatihan tersebut ada beberapa esensi sebagai berikut:

- a. Pendidikan lebih menekankan pada upaya mempersiapkan peserta didik untuk memasuki dunia kerja atau untuk menduduki jabatan tertentu. Materi pembelajaran lebih berorientasi pada pengembangan pengetahuan (kognitif) yang mendukung karakteristik jabatan atau pekerjaan. Proses pembelajaran mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotorik.
- b. Pelatihan lebih menekankan pada upaya meningkatkan kemampuan teknis setelah menduduki suatu jabatan tertentu. Materi pembelajaran lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan (psikomotorik) untuk melaksanakan teknis pekerjaan tertentu. Ranah pembelajaran lebih dominan psikomotorik.
- c. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya mempersiapkan peserta didik agar mampu melaksanakan tugas jabatan sesuai dengan persyaratan kompetensi yang ditetapkan. Kompetensi tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku. Proses pembelajaran mencakup ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pemberdayaan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sinkronisasi

antara penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan tujuan organisasi secara normatif diawali dengan penyusunan rancangan pendidikan dan pelatihan. Rancangan tersebut mencakup berbagai tahapan yang harus dilalui dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan mulai tahap awal identifikasi kebutuhan sampai tahap akhir melakukan evaluasi.

## **8. Kewirausahaan pada PKBM**

Dasar Pemahaman yang Terbangun dalam penelitian ini dikembangkan dari *Entrepreneurship Indicators Programme* (EIP) dalam OECD (2017) yang mengemukakan bahwa Kewirausahaan diartikan dengan tindakan manusia yang giat dalam mengejar generasi nilai, melalui penciptaan atau perluasan kegiatan ekonomi, dengan mengidentifikasi dan mengeksploitasi produk, proses, atau pasar baru. Berdasarkan nilai ini pemahaman teori yang dibangun dalam pengertian kewirausahaan sendiri menunjukkan kontrol yang mengemukakan upaya manusia atau tindakan manusia. Setiap tindakan manusia akan menunjukkan bentuk usaha yang dalam hal ini dibangun dengan dasar operasional yang giat, di mana di dalamnya dibangun dengan kontrol dasar penciptaan yang menunjukkan bentuk pengembangan nilai yang mendasar dari potensi manusia itu sendiri. Perluasan menunjukkan arti inovasi yang dikembangkan dari potensinya tersebut dalam hal ini dibangun untuk membentuk proses ekonomi yang terbangun secara sistematis melalui proses yang menunjukkan pemahaman di mana kegiatan tersebut, akan menunjukkan bentuknya bila tahapan yang menjadi nilai di dalamnya dapat di implementasikan dan dikembangkan, produk menunjukkan bentuk karya nyata hasil karsa yang dibangun dengan rasa sebagai dasar untuk pengembangan daya cipta dimotivasi dengan dasar potensi dirinya untuk hidup dan berkehidupan. Pasar baru menunjukkan bahwa perwujudan nilai yang dibangun dalam kewirausahaan bukan meneruskan atau mencontoh yang sudah berjalan atau ada, melainkan membangun sistem atau mekanisme baru sehingga implementasi kewirausahaan yang dibangunnya dapat berjalan dengan kesinambungan dan berkelanjutan.

Dasar ini memperkuat pemahaman yang menjadi nilai kewirausahaan secara fokus yang terbangun dalam penelitian ini adalah kemandirian, kreatifitas dan orientasi kedepan. Nilai arah yang ditunjukkan teori di atas menunjang pemikiran dasar penelitian yang dikembangkan. Atas prinsip tersebut, peran PKBM dalam pelatihan kewirausahaan dalam menumbuhkembangkan nilai-nilai kewirausahaan peserta didik dapat dibangun dan dibentuk sebagai bagian memperkuat hasil pelaksanaan pendidikan di PKBM.

Kewirausahaan pertama kali muncul pada abad 18, berawal dari beberapa penemuan dalam bidang teknologi, seperti mesin uap dan mesin pemintal. Tujuan utama kewirausahaan adalah adanya pertumbuhan dan perluasan organisasi melalui inovasi dan kreativitas. Istilah wirausaha muncul kemudian sebagai padanan wiraswasta, yang sejak awal sebagian orang masih kurang setuju dengan kata swasta, karena swasta berarti bukan milik pemerintah, atau partikelir. Persepsi tentang wirausaha sama dengan wiraswasta sebagai padanan *entrepreneur*. Perbedaannya adalah penekanan pada kemandirian (*swasta*) pada wiraswasta dan usaha (*bisnis*) pada wirausaha. Istilah wirausaha kini makin banyak digunakan orang terutama karena penekanan pada segi bisnisnya. Walaupun demikian mengingat tantangan yang dihadapi oleh generasi muda saat ini terbanyak dalam bidang lapangan kerja, maka pendidikan wiraswasta yang mengarah kepada survival dan kemandirian seharusnya lebih ditonjolkan, hal ini sejalan dengan pendapat Permana, (2009;352), bahwa:

Istilah kewirausahaan sering digunakan silih berganti dengan istilah kewiraswastaan. Kita bisa saja mengapresiasi makna kedua istilah itu dari pemahaman kata-kata bahwa *wira* artinya berani atau berjiwa kepahlawanan; *swa* artinya sendiri; *usaha* artinya cara-cara yang dilakukan dan *sta* artinya berdiri. Jadi seseorang yang berjiwa kewirausahaan adalah mereka yang memiliki keberanian, berjiwa kepahlawanan dan mengembangkan cara-cara kerja yang mandiri.

Kewirausahaan pada dasarnya merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang nilai, kemampuan (*ability*) dan perilaku seseorang dalam menghadapi tantangan hidup untuk memperoleh peluang dengan berbagai

resiko yang dihadapinya. Sedikit perbedaan persepsi wirausaha dan wiraswasta harus dipahami, terutama oleh para pengajar agar arah dan tujuan pendidikan yang diberikan tidak salah. Jika yang diharapkan dari pendidikan yang diberikan adalah sosok atau individu yang lebih bermental baja, atau dengan kata lain lebih memiliki kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan *adversity* (AQ) yang berperan untuk hidup (menghadapi tantangan hidup dan kehidupan) maka pendidikan wiraswasta yang lebih tepat. Sebaliknya jika arah dan tujuan pendidikan untuk menghasilkan sosok individu yang lebih lihai dalam bisnis atau uang, lebih memiliki kecerdasan finansial (FQ), maka yang lebih tepat adalah pendidikan wirausaha. Karena kedua aspek itu sama pentingnya, maka pendidikan yang diberikan sekarang lebih cenderung kepada kedua aspek itu dengan menggunakan kata wirausaha, hal ini sejalan dengan pendapat Soesarsono, (2002;48), bahwa persepsi wirausaha kini mencakup baik aspek finansial maupun personal, sosial, dan profesional.

Kewirausahaan yang harus dilandasi nilai-nilai kemandirian kreatif dan inovatif, jujur serta bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (1995;288), bahwa:

Kewirausahaan adalah kesatuan terpadu dari semangat, nilai-nilai dan prinsip serta sikap, kiat, seni dan tindakan nyata yang sangat perlu, tepat dan unggul dalam menangani dan mengembangkan perusahaan atau kegiatan lain yang mengarah pada pelayanan terbaik kepada pelanggan dan pihak-pihak lain yang berkepentingan termasuk masyarakat, bangsa dan negara.

Pengertian di atas menggambarkan secara lebih luas dan rinci, bahwa yang dimaksud dengan kewirausahaan meliputi; kesatuan dan keterpaduan semangat yang dilandasi nilai-nilai dan prinsip-prinsip tertentu, diperkuat oleh sikap kemandirian, kreatif dan inovatif, jujur dan bertanggung jawab, memiliki kepekaan terhadap berbagai kemungkinan dan perubahan, mempunyai nilai seni dalam melaksanakan kegiatan dan tindakannya, tepat dalam mengambil keputusan serta unggul dalam persaingan, dengan mengutamakan pelayanan terbaik terhadap yang berkepentingan, tanpa membedakan agama, suku, golongan atau kewarga negaraan. Dikalangan

masyarakat menengah keatas, kewirausahaan dikenal dengan istilah *entrepreneur* atau *entrepreneurship*, bahkan sering juga dikatakan kewiraswastaan. Istilah tersebut telah dikenal sejak jaman filosof Plato. *Entrepreneur* dipopulerkan oleh para ahli ekonomi, antara lain Say, Cantillon dan Schumpeter. Sahlman dan Stevenson, (1992) mempertegas bahwa kewirausahaan (*entrepreneurship*) adalah *way of managing that involving persuing opportunity without regard to the resources currently controlled*. Kewirausahaan berkaitan dengan seluruh kegiatan manusia yang lebih bersifat ekstensial dari pada kegiatan social. Hal ini sejalan dengan pendapat Pekerti, (1999) dan Saraka (2002) yang menyatakan bahwa kewirausahaan berarti berusaha dengan penuh keberanian mendirikan, mengelola, melembagakan perusahaan miliknya sendiri dan sekaligus menciptakan lapangan kerja bagi orang lain dengan berswadaya.

Pendapat lain dikemukakan Kao (1991:28) bahwa kewirausahaan adalah suatu penciptaan nilai tambah dengan memperhitungkan resiko dari suatu peluang usaha dan memobilisasi sumber-sumber daya dengan kemampuan manajemen untuk mencapai tujuan. Sejalan pendapat Hesrich (1992:31) memberi penjelasan bahwa kewirausahaan berkembang dan dipakai secara meluas dalam berbagai bidang, seperti: pertanian, perekayasaan, kedokteran, pendidikan dan bidang-bidang lainnya.

Depdiknas (2000 : 173), mengungkapkan kewirausahaan adalah sikap dan prilaku dalam memimpin dan mengelola suatu organisasi (termasuk sekolah), dengan selalu mencari dan menerapkan cara kerja dan teknologi baru sehingga dicapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Pinchot, (1988 : x). Kurtako dan Hodgetts (1989 : 6) memandang *entrepreneur* sebagai orang yang mengorganisasikan sumber-sumber daya dan berani memikul resiko. Seorang wirausaha tentu mengharapkan keuntungan dari usaha yang dijalaninya, akan tetapi wirausahawan yang sesungguhnya ialah mereka yang mencari *satisfaction and reward* melalui pemberian pelayanan kepada orang lain.

Hal ini sejalan dengan uraian tersebut, Dariatmo (1976), menjelaskan bahwa:

*Entrepreneur merupakan manager yang kegiatannya tidak hanya berpikir untung rugi bagi dirinya, tetapi juga sebagai pejuang untuk memikirkan pengabdian dan mewujudkan tekadnya kepada masyarakat dan Negara untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat atas kemampuannya sendiri, memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga semakin membaik, memperluas kesempatan kerja bagi rakyat banyak, berupaya mengakhiri ketergantungan-nya kepada pihak luar dan orang lain.*

Penjelasan Dariatmo memberi tekanan kepada arah pengembangan kegiatan usaha yang bersifat menyeluruh, dan mengandung upaya sosial untuk membangkitkan kompetensi kewirausahaan bagi masyarakat, agar mereka dapat hidup mandiri dalam upaya mengurangi ketergantungan kepada pihak lain. Prinsip lebih baik mempekerjakan dari pada dipekerjakan merupakan jiwa kewirausahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kao (1999 : 19) yang memberi gambaran bahwa:

Kewirausahaan terdiri atas dua kata yaitu; wira artinya utama, berani atau tauladan, sedangkan usaha berarti pekerjaan. Dengan demikian wirausaha dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dapat memberikan nilai tambah terhadap produk atau jasa melalui transformasi, kreativitas, inovasi dan kepekaan terhadap lingkungan sekitarnya, sehingga produk atau jasa tersebut lebih dirasakan manfaatnya oleh masyarakat pengguna produk dan jasa.

Penjelasan Kao mengandung makna luas, di dalamnya mencakup unsur-unsur; keutamaan, keberanian, keteladanan, kejujuran, kreativitas, inovasi, nilai tambah atau keuntungan, dan kepekaan terhadap lingkungan di mana suatu pekerjaan atau usaha dilakukan. Lingkungan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, lingkungan merupakan sumber daya yang tidak bisa dikesampingkan. Sejalan dengan penjelasan Kao, Meredith (1989;27), memberi batasan *entrepreneur* sebagai : (a) orang yang berhasil menikmati pekerjaan, dan berdedikasi penuh terhadap apa yang mereka lakukan, mengubah pekerjaan berat menjadi pekerjaan menggairahkan dan menarik/memberi kekuasaan; dan, (b) orang yang memiliki kemampuan

melihat dan mengevaluasi peluang-peluang bisnis, mengumpulkan sumber-sumber (daya) yang dibutuhkan untuk mengambil keuntungan dari padanya dan mengambil tindakan secara tepat untuk meraih kesuksesan.

Memperhatikan pendapat di atas tidak salah apabila kewirausahaan diartikan sebagai suatu proses menciptakan nilai yang berbeda dengan mencurahkan waktu dan upaya yang diperlukan, memikul resiko-resiko finansial, psikis dan sosial yang menyertainya, serta menerima penghargaan/imbalance moneter dan kepuasan pribadi. Drucker mendefinisikan kewirausahaan sebagai kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru serta berbeda (*ability to create the new and different*). Zimmerer menyatakan bahwa kewirausahaan ialah penerapan kreativitas serta keinovasian dalam memecahkan permasalahan serta upaya memanfaatkan peluang-peluang yang dihadapi orang setiap hari. Coulter menyatakan bahwa *entrepreneurship is the proses whereby an individual or group of individuals uses organized efforts and means to pursue opportunities to create value and growth by fulfilling wants and need through innovation and uniqueness, no matter what resources are currently controlled*. Dubrin mendefinisikan kewirausahaan adalah seseorang yang mendirikan dan menjalankan sebuah usaha yang inovatif (*entrepreneurship is a person who founds and operates an innovative business*). Hal ini sejalan dengan pendapat Cantillon (1989 : 75), bahwa kewirausahaan didefinisikan sebagai bekerja sendiri (*self-employment*). Seorang wirausahawan membeli barang pada saat ini dengan harga tertentu dan menjualnya pada masa yang akan datang dengan harga tidak menentu, definisi ini lebih menekankan pada bagaimana seseorang menghadapi resiko ketidakpastian”.

Say (1990 : 16) berpendapat bahwa seorang wirausahawan adalah agen yang menyatukan berbagai alat produksi dan menemukan nilai dari produksinya. Knight (1990 : 21) menyatakan wirausahawan mencoba untuk memprediksi dan menyikapi perubahan pasar. Pengertian ini menfokuskan bahwa peranan wirausahawan dalam menghadapi ketidakpastian di dalam dinamika pasar. Wirausahawan mampu melaksanakan fungsi-fungsi

manajemen secara mendasar seperti pengarahan dan pengawasan. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2007;18) yang secara sederhana mengartikan wirausahawan (*entrepreneur*) adalah orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan. Berjiwa berani mengambil resiko artinya bermental mandiri dan berani memulai usaha, tanpa diliputi rasa takut atau cemas sekalipun dalam kondisi tidak pasti. Inti dari sikap kewiraswastaan adalah kreatif dan inovatif. Kewiraswastaan adalah nilai dan sikap yang dapat menambah tingkat keberhasilan pemimpin dan atau manajer, baik keberhasilan pribadi maupun lembaga.

Kewirausahaan didefinisikan beragam, sesuai dengan keahlian, sudut pandang, pengalaman dan tujuan yang ingin dicapai, tetapi pada umumnya terdapat kesamaan dalam pemaknaannya antara lain, adanya kemandirian, kreativitas, komitmen tinggi, berani mangambil resiko, jujur, bertanggung jawab, ulet, disiplin, bekerja keras, berani menghadapi ketidak pastian, menghormati perbedaan, menghadapi persaingan, dan inovatif. Para ahli mendefinisikan kewirausahaan antara lain; kewirausahaan adalah bekerja sendiri (*self-employment*). Seorang wirausahawan membeli barang saat ini pada harga tertentu dan menjualnya pada masa yang akan datang dengan harga tidak menentu. Definisi ini lebih menekankan pada bagaimana seseorang menghadapi resiko atau ketidakpastian. Definisi lain yang senada dikemukakan Drucker (1994;40), *ability to create the new and different*. Cara yang dipergunakan yaitu *applying creativity and innovation to solve the problems and to exploit opportunities that people face everyday*.

Ada beberapa indikator yang dapat mengukur sikap kewirausahaan diantaranya menurut Goeffrey G. Merredith dalam Suryana (2013 : 22), yaitu:

*Pertama*, Percaya diri dan Optimis, memiliki kepercayaan diri yang kuat, juga ketidak bergantungan terhadap orang lain, dan individualistis. *Kedua*, Berorientasi pada tugas dan hasil Kebutuhan untuk berprestasi, berorientasi pada laba, mempunyai dorongan kuat, energik, tekun dan tabah, bertekad kerja keras serta inisiatif. *Ketiga*, Berani mengambil risiko dan menyukai tantangan Mampu mengampil resiko yang wajar. *Keempat*, Kepemimpinan Berjiwa kepemimpinan, mudah beradaptasi

dengan orang lain, dan terbuka terhadap saran serta kritik. *Kelima*, Keorisinilan Inovatif, kreatif dan fleksibel. *Keenam*, Berorientasi masa depan Memiliki visi dan perspektif terhadap masa depan.

Lebih lanjut Goeffrey G. Merredith dalam Suryana (2013 : 22) mengemukakan enam ciri dan watak kewirausahaan yang dijadikan cerminan sikap seorang wirausaha yaitu : percaya dan optimis, berorientasi pada tugas dan hasil, berani mengambil resiko dan menyukai tantangan, kepemimpinan, keorisinilan, berorientasi masa depan.

Jiwa kewirausahaan akan menumbuhkan kemandirian yang merupakan nilai penting dalam membangun bentuk Kewirausahaan, keterkaitan nilai ini sendiri harus menjadi landasan penting dalam menempatkannya. Pemahaman nilai yang terbangun secara bentuk harus dipahami dengan sangat mendasar, mengingat nilai ini adalah bagian yang sangat menentukan terbangunnya dasar pemikiran yang akan menjadi bagian dari setiap peserta didik dalam membangun hidup dan kehidupannya dimasa yang akan datang. Pemahaman secara konsep dasar sendiri akan melihat secara pembentukan dan perkembangannya guna menentukan cakupan yang akan menjadi penggalian nilai sebagai gambaran, di mana kemandirian menjadi dasar nilai dalam mewujudkan peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan peserta didik.

Kemandirian secara konsep dasar merupakan bagian, di mana individu manusia dapat mengoptimalkan semua potensi yang dimilikinya untuk membangun kompetensi-kompetensi guna kepentingan dirinya dan orang lain. Dasar ini diambil berdasarkan pemikiran sendiri peneliti mengingat konsep kemandirian sendiri secara teori dibangun dengan dasar perkembangan manusia itu sendiri atas dasar dirinya, keluarganya, lingkungannya. Secara mendasar dari pemahaman tersebut maka, pemahaman diri dan yang mempengaruhinya akan menunjukkan bentuk, di mana kemandirian dicerminkan atas kepribadiannya itu sendiri. Sebagaimana di pahami pendidikan bagian dari budaya, dan pendidikan sendiri mengotimalkan implementasinya guna membangun nilai / mutu /

kualitas dari budaya itu meningkat. Hal ini didasarkan kepada perkembangan budaya sendiri akan secara dinamis berkembang seiring dengan perubahan dan tuntutan yang terbangun atas lingkungan budaya dari masyarakat itu sendiri.

Berdasarkan aspek budaya ini sendiri secara timbal balik akan menentukan perkembangan sosial yang terjadi dalam lingkungannya dan mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian individu manusia, akan nilai kemandirian yang dimilikinya. Ditunjang dengan perkembangan ekonomi maka, setiap manusia akan mengoptimalkan potensinya guna memenuhi kebutuhan dasar secara pemahaman ekonomi itu sendiri. Jadi kepribadian adalah bentuk manifestasi pertumbuhan dan perkembangan yang secara mendasar mempengaruhi manusia secara individu dibangun atas budaya, sosial dan ekonomi yang berjalan secara dinamis. Indikator kemandirian menurut Spencer dan Kass (dalam Ali, 2005) adalah mampu mengambil-inisiatif, mampu mengatasi masalah, penuh ketekunan, memperoleh kepuasan dari usahanya, dan berusaha-menjalankan sesuatu tanpa bantuan orang.

Dasar pemikiran yang membangun dari bentuk kemandirian itu dibangun atas dasar emosional dan perkembangannya dari pertumbuhan lingkungan manusianya itu sendiri. Dalam budaya barat emosional yang dibangun atas dasar ego ideal yang terbangun ditunjukan dengan kekuatan, kemandirian, dan swasembada (Theodore Millon et al, 2004 : 58). Ego bagian dari pada emosional sangat dimengerti, di mana tuntutan yang terbangun dan menjadi budaya yang berkembang saat ini adalah nilai pengembangan potensi manusia itu sendiri, kekuatan menunjukan bahwa nilai manusia diukur atas kemampuannya secara fisik dan dibuktikan pula dalam satu bentuk pengakuan, sehingga lingkungan yang ada di dalamnya secara keyakinan terbantu sebagai pengakuan yang mutlak terhadap nilai kekuatan itu sendiri. Kemandirian menjadi penentu terbangunnya emosional secara sosial dan menjadi budaya, di mana orang yang tidak mandiri akan dicemoohkan. Hal ini menunjukan bahwa nilai kemandirian dibangun dan dikembangkan dan

bukan dasar atas potensi dasar manusia itu sendiri. Kemandirian menunjukkan bagian di mana lingkungan mempengaruhinya untuk menjadi bagian nilai dan penciptaan sistem nilai yang menjadi akar budaya yang dikembangkannya. Swasembada menunjukkan kesiapan dan kemampuan yang sangat hadal dalam memngahapi semua tantangan yang dihdapinya. Pemahaman ini dibangun atas dasar potensi dari individu itu sendiri dalam mengelolan potensinya.

Melihat akan pemahaman di atas dipastikan pemikiran mendasar yang terbangun akan kembali kepada individu itu sendiri. Dalam lingkup ini ditunjukkan bahwa kemandirian adalah bagian di mana potensinya dapat memenuhi keinginanya atas dasar pemahaman secara emosional yang dimilikinya. Kepribadian dimaknai dari perolehan atau penggalian mendasar untuk menghidupkan serta menyoroti kualitas batin, yang jarang terungkap, dan tersembunyi dari invidual (Theodore Millon et al, 2004 : 2). Dalam hal ini kemandirian dilihat dari sisi kepribadian sendiri menunjukkan nilai yang sangat tinggi di mana kualitas batin secara individu menjadi bagian dalam perwujudannya. Kontrol ini menjadi konsep dasar peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik guna menentukan indikator sejauh mana kemandirian peserta didik itu terbangun menjadi pengembangan nilai hidup dan berkehidupan ditunjang dengan dasar kepribadian yang mantap.

Perkembangan secara sosial dalam pertumbuhannya individu manusia sendiri kemandirian sering dibangun dengan bentuk individu tersebut lebih mengembangkan citra diri mereka tentang kemandirian dan kekuatan (Theodore Millon et al, 2004:189). Berdasarkan pemahaman ini kemandirian lebih terbangun di mana, secara pertumbuhannya citra diri menjadi bagian di mana kekuatan individu itu muncul, bisanya hal ini terbangun dalam masa remaja dan menginjak dewasa. Dalam penelitian ini sendiri komponen yang menjadi fokus sendiri sebagai capaian penelitian adalah peserta didik. Peserta didik dalam perkembangannya merupakan individu yang secara kedewasaan telah menunjukkan kematangan dalam berfikir dan membangun dirinya untuk lepas dari kebiasaan dan pemahaman pemikiran di pertumbuhan sebelumnya

akan tetapi nilai ini sendiri menjadi bagian ciri, di mana individu satu berbeda dengan individu lainnya. Konteks ini menunjukkan bahwa setiap manusia berbeda dan dalam hidup dan kehidupannya akan membangun prinsip sosial sebagai interaksi yang dibangun oleh manusia itu sendiri.

Pemahaman peneliti secara sosial atas penempatan bentuk kepribadian sendiri dibangun dengan dasar pengakuan individu tersebut oleh individu lainnya terkait aktifitas yang di implementasikannya dan meningkat menjadi kepercayaan sehingga semakin kepribadiannya baik maka tingkat kepercayaannya sendiri akan lebih baik. Luasnya lingkup sosial dengan pemahaman ini adalah suatu bentuk sumber daya yang potensial guna digali dan dikembangkan sebagai modal dasar pengembangan diri akan keterampilan kewirasahaan yang dibangunnya atas dasar kepribadian yang dimilikinya.

Kualitas baik yang bergantung atribut kemandirian, diimbangi dengan sejumlah inti kesadaran, keyakinan bersyarat, dan instrumental (Beck et al., 1990 :45). Syarat yang dimaksud dalam lingkup pendidikan dikembangkan atas dasar kompetensi disiplin keilmuan yang dipelajari sementara dalam lingkup pengembangan nilai kemandirian berdasarkan kewirausahaan adalah pengakuan yang membangun kepercayaan yang dari masyarakat.

Kreatifitas secara konsekuensi dibangun atas kesadaran. Pemahaman ini dibangun menjadi konsep dasar dari pengembangan teori *Quantum Creativity* dari Goswami, (2014). Perkembangan nilai kreatifitas sendiri didasarkan atas pemahaman mendasar di mana elemen terkecil dari diri manusia mendorong semua anggota fisiknya untuk tumbuh dan membangun. Dalam pemahaman nilai yang terbangun di dalamnya secara teori tersebut kreatifitas menunjukkan dasar pandangan baru terhadap nilai kreatifitas di mana individu yang mempunyai kemandirian memberi jalan kepada kebijaksanaan kolektif yang mencakup masa lalu, sekarang, dan masa depan (Goswami, 2014 : iii). Dasar ini mengembangkan nilai hubungan yang saling mendukung antara kemandirian dan kreatifitas itu sendiri.

Dasar pemikiran yang terbangun dalam pemahaman *Quantum Creativity* sendiri ditegaskan dengan pemahaman bahwa Premis baru yang terdiri dari Gagasan bahwa kesadaran bukan materi (Goswami, A. 2014:1). Pemahaman ini menunjukkan bahwa pengembangan bentuk yang dibangun secara mendasar terkait kreatifitas itu sendiri menjadi bagian yang secara materi tidak dapat didefinisikan. Dalam pemahaman mendasar *Quantum Creativity*, kemandirian adalah pondasi sejati dari makhluk yang akan mencari ilmu pengetahuan yang dihidupkan kembali yang mampu bergerak melampaui batasan sebelumnya ke wilayah baru yang menarik (Goswami, 2014:1). Pemahaman nilai di mana, kreatifitas dibangun dengan dasar ilmu pengetahuan secara fisik menunjukkan bahwa pengembangan nilai secara mendasar akan nilai dari manusia itu sendiri. Manusia mampu mengembangkan potensinya dalam membangun ilmu pengetahuan dan dapat bergerak melampaui batas akan kemampuan manusia itu sendiri. Pengembangan dasarnya sendiri dibangun atas bentuk dasar ilmu pengetahuan sehingga muncul kreativitas. (Goswami, 2014:15).

Langkah pemahaman ini menjadi nilai yang sangat mendasar, di mana perkembangan manusia sendiri dalam mengelola kesadaraanya akan bentuk menjadi dasar pengembangan pola dalam membangun kreatifitas yang Tinggi. Dalam hal ini, kreatifitas dibangun atas tiga hal yaitu : (1) Menemukan atau Menciptakan makna baru yang memiliki nilai baru atau lama; (2) Konteks baru atau lama; dan, (3) Kombinasinya.

Kreatifitas yang terbangun atas pemahaman ini dibangun atas dasar yang membangun perubahan mendasar dalam keilmuan terkait pandangan dunia, dari keunggulan materi hingga keutamaan kesadaran. Dalam rangkaian dasar yang mengkar dalam membangun kreatifitas sendiri dibangun rupa secara fisik dan di dalamnya akan tumbuh kesadaran nilai. Pemahaman ini yang menjadi landasan penting terkait dengan kreatiifitas di mana kreatifitas pada dasarnya adalah fenomena kesadaran terus-menerus memanifestasikan kemungkinan yang benar-benar baru dari kemampuan yang terindah (Goswami, 2014:20).

Inti pemahaman konsep dasar Nilai Kreatifitas yang dibangun dalam pemahaman ini adalah bentuk implementasi dari kesadaran nilai dari perwujudan individu manusia sendiri akan selalu abadi, membedakan dirinya secara fisik dengan yang lain demikian pula dengan pengembangan cipta, rasa, karsa dan karyanya. Keindahan yang tertinggi menjadi bagian nilai di mana kreatifitas hidup sebagai tata nilai dalam setiap sendi kehidupan manusia itu sendiri secara individu yang memberikan nilai terindah dalam pengembangannya.

Pemahaman penting secara konsep dasar yang di bangun dalam penelitian sistem peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik yang paling mendasar untuk membangun hidup dan kehidupan kedepan yang berkelanjutan salah satunya ditunjang dengan pemahaman yang sangat mendasar, luas dan cermat dalam menentukan langkah upaya secara orientasi kedepan. Pemikiran ini bukan untuk menunjukan bentuk yang abstrak melainkan hasil pemahaman dan pemikiran yang matang dari kedewasaan berfikir peserta didik sebagai implementasi hasil pemahamannya di lingkungan pendidikan Tinggi itu sendiri. Orientasi kedepan sendiri memerlukan pemikiran yang terpenting dalam membangun peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik.

Hasil Kesepakatan Global yang dibangun OECD dan ILO (2020) mengemukakan bahwa saat ini dibutuhkan sistem yang membangun sistem pembelajaran orang dewasa untuk mempersiapkan masa depan pekerjaan yang melibatkan lingkup secara sosial. Hasil pemahaman yang dibangun dalam rangkaian proses kesepakatan global sendiri mengedepankan nilai di mana kerjasama sosial dibangun dan dimanfaatkan sebagai bentuk pengembangan nilai kerja kedepan yang ditunjang dengan pola dukungan pendidikan guna membangun sistem arah capaian perimbangan kehidupan berkelanjutan dari manusia itu sendiri. Hal ini sejalan dengan tujuan dan capain penelitian di mana peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik secara konsep pemahaman orientasi kedepan,

peserta didik dapat melihat peluang secara mendasar akan potensi dirinya sendiri dan bagaimana memanfaatkannya dalam kehidupan saat ini dan masa yang akan datang. Konsekuensi hubungan mendasar secara sosial dibangun dan dikembangkan untuk membuka peluang dan kesempatan kerja bagi dirinya dan orang lain.

Orientasi dan kecakapan dalam membangun kecerdasan dan keterampilan sendiri menjadi penting dalam membangun sistem orientasi kedepan secara cermat. Konsep dasar ini menjadi kunci, di mana keberhasilan peserta didik ditujukan dengan kemandirian yang tangguh dan mempuntai kreatifitas tinggi sehingga menciptakan nilai kualitasnya dalam membangun dan mengembangkan semua potensi yang ada dengan kehandalan dari proses pendidikan yang dilaksanakannya.

## **9. PKBM**

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan prakarsa pembelajaran masyarakat yang didirikan dari, oleh dan untuk masyarakat. PKBM adalah suatu institusi yang berbasis masyarakat (Community Based Institution). Terminologi PKBM dari masyarakat, berarti bahwa pendirian PKBM merupakan inisiatif dari masyarakat itu sendiri. Keinginan itu datang dari suatu kesadaran akan pentingnya peningkatan mutu kehidupan melalui suatu proses transformasional dan pembelajaran. Inisiatif ini dapat dihasilkan oleh suatu proses sosialisasi akan pentingnya PKBM sebagai wadah pemberdayaan masyarakat kepada beberapa anggota atau tokoh masyarakat setempat oleh pihak pemerintah ataupun oleh pihak lain di luar komunitas tersebut. Oleh masyarakat, berarti bahwa penyelenggaraan, pengembangan, dan keberlanjutan

PKBM sepenuhnya menjadi tanggung jawab masyarakat itu sendiri. Ini juga bermakna adanya semangat kebersamaan, kemandirian, dan kegotongroyongan dalam pengelolaan PKBM serta penyelenggaraan berbagai program pendidikan masyarakat pada lembaga tersebut. Untuk masyarakat, berarti bahwa keberadaan PKBM sepenuhnya untuk kemajuan

dan keberdayaan kehidupan masyarakat tempat lembaga tersebut berada. Eksistensi lembaga didasarkan pada pemilihan program-program yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan atau pemberdayaan masyarakat. Hal ini tidak menutup kemungkinan anggota masyarakat di luar komunitas tersebut ikut serta dalam berbagai program dan kegiatan yang diselenggarakan oleh PKBM. Masyarakat bertindak sekaligus sebagai subjek dan objek dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh PKBM.

#### a. Komponen PKBM

##### 1) Komunitas Binaan/Sasaran

Setiap PKBM memiliki komunitas yang menjadi tujuan atau sasaran pengembangannya. Komunitas ini dapat dibatasi oleh wilayah geografis tertentu ataupun komunitas dengan permasalahan dan kondisi sosial serta ekonomi tertentu.

##### 2) Peserta Didik

Peserta didik adalah bagian dari komunitas binaan atau dari komunitas lainnya yang dengan kesadaran yang tinggi mengikuti satu atau lebih program pembelajaran yang ada di lembaga.

##### 3) Pendidik/Tutor/Instruktur/Narasumber Teknis

Standar dan Prosedur Penyelenggaraan PKBM Pendidik / tutor / instruktur / narasumber teknis adalah sebagian dari warga komunitas tersebut ataupun dari luar yang bertanggung jawab langsung atas proses pembelajaran atau pemberdayaan masyarakat di lembaga.

##### 4) Penyelenggara dan Pengelola

Penyelenggara PKBM adalah sekelompok warga masyarakat setempat yang dipilih oleh komunitas yang mempunyai tanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan program di PKBM serta bertanggung jawab terhadap seluruh pelaksanaan program dan harta kekayaan lembaga. Pengelola program/kegiatan adalah mereka yang ditunjuk melaksanakan kegiatan teknis/operasional program tertentu yang ada di PKBM.

### 5) Mitra PKBM

Mitra PKBM adalah pihak-pihak dari luar komunitas maupun lembaga-lembaga yang memiliki agen atau perwakilan atau aktivitas atau kepentingan atau kegiatan dalam komunitas tersebut yang dengan suatu kesadaran dan kerelaan telah turut berpartisipasi dan berkontribusi bagi keberlangsungan dan pengembangan suatu PKBM.

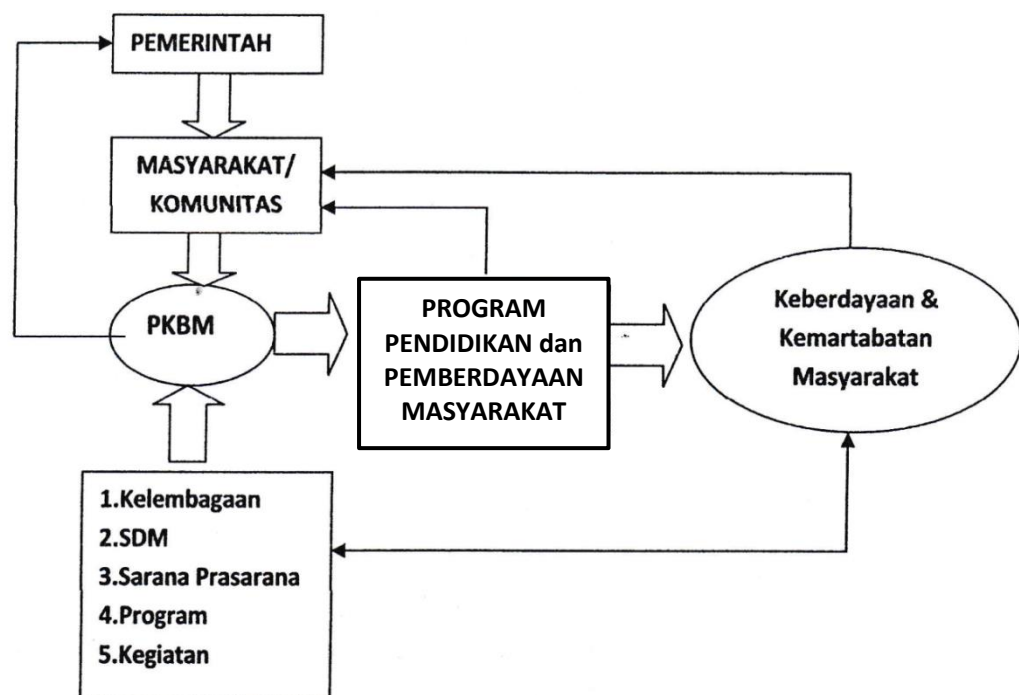
#### b. Parameter PKBM

Partisipasi masyarakat (Community participation) Salah satu ukuran kemajuan suatu PKBM adalah kualitas dan kuantitas partisipasi masyarakat dalam perencanaan, pendirian, penyelenggaraan, dan pengembangan PKBM. Semakin tinggi jumlah anggota masyarakat yang berpartisipasi dalam suatu PKBM maka semakin tinggi pula capaian keberhasilan dan kemajuan PKBM tersebut. Demikian juga, semakin tinggi mutu keterlibatan masyarakat setempat dalam suatu PKBM menggambarkan semakin tinggi kemajuan suatu PKBM. Semakin tinggi tingkat partisipasi masyarakat dalam suatu PKBM, akan terlihat dalam setiap proses manajemen yang ada baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian maupun dalam berbagai kegiatan dan permasalahan yang ada di PKBM tersebut. Partisipasi masyarakat juga dapat ditunjukkan dalam dukungan dalam penyediaan sarana dan prasarana, dana, tenaga personalia, ide/ gagasan, dan sebagainya.

PKBM sebagai satuan Pendidikan Non Formal merupakan prakarsa pembelajaran diri, oleh dan untuk masyarakat, perlu dibina secara berkesinambungan menuju standar yang mapan. Manajemen PKBM perlu ditata kembali agar lebih responsip dan berdaya dalam melaksanakan fungsinya secara optimal, fleksibel dan netral. Maka Direktorat Pembinaan Pendidikan Masyarakat Dirjen Paudni (Ditbindikmas-Dirjen Paudni) Menetapkan Standard dan Prosedur Penyelenggaraan PKBM yang secara garis besar dijelaskan sebagai berikut:

- a. Tujuan pedoman pembentukan dan penyelenggaraan PKBM adalah sebagai acuan bagi (1) masyarakat yang membentuk dan mendirikan PKBM, (2) Pembina program Paud di dalam merencanakan, melaksanakan, membina, dan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap PKBM, (3) pemerintah pusat/daerah dalam melaksanakan pembinaan PKBM.
- b. Komponen PKBM meliputi: (1) komunitas binaan/sasaran, (2) peserta didik/warga belajar, (3) pendidik /tutor/pelatih/instruktur/nara sumber, (4) penyelenggara dan pengelola, (5) mitra PKBM.

Untuk lebih jelas dibawah ini dipaparkan sinergitas masyarakat dengan PKBM.



**Gambar 2.2 Sinergitas Masyarakat dengan PKBM**  
(sumber data dari ; Ditbinmas – Dirjen Paudni – Kemendikbud)

- c. Parameter PKBM meliputi : (1) Partisipasi masyarakat (*community participation*); (2) manfaat bagi masyarakat (*community impact*); (3) mutu dan relevansi program; dan, (4) Kemandirian dan keberlanjutan lembaga (*sustainability*).

- d. Karakter PKBM menunjukan nilai-nilai yang harus selalu menjiwai seluruh kegiatan PKBM yaitu : (1) Kepedulian terhadap masyarakat marginal yang serba kekurangan; (2) kemandirian penyelenggaraan; (3) kebersamaan dalam kemajuan; (4) kebermaknaan dalam setiap program dan kegiatan; (5) kemitraan dengan semua pihak yang ingin berpartisipasi dan berkonstruksi; (6) fleksibilitas penyelenggaraan program; (7) profesionalisme pengelolaan program; (8) transparansi dan akuntabilitas program dan Lembaga; dan, (9) pembaharuan secara terus-menerus (*continuous improvement*).
- e. Pembentukan PKBM, dalam rangka pembentukan PKBM mengikuti langkah-langkah sebagai berikut : (1) mengidentifikasi dan menyiapkan persyaratan yang di butuhkan; (2) sosialisasi kepada masyarakat; (3) musyawarah warga untuk pembentukan PKBM; (4) penetapan Badan Musyawarah Komunitas dan Struktur Pengelola PKBM; dan, (5) pengajuan izin operasional PKBM.

PKBM sebagai pusat penyelenggaraan berbagai program baik yang diperkasai masyarakat dan pengelola, perlu didukung berbagai sumber agar pengembangan dan pengelolaan program berhasil sesuai dengan tujuan . kemampuan menggali sumber-sumber baik sumber daya manusia maupun sumber daya material dan financial sangat bergantung kepada kemampuan kerjasama antara pengelola/pengembangan dengan masyarakat atau dengan pihak-pihak yang memiliki perhatian terhadap PKBM.

Ada beberapa criteria yang dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan kemampuan menggali sumber-sumber yang dibutuhkan PKBM, baik sumberdaya manusia, sumberdaya material maupun sumber daya financial, criteria yang diperlukan pengelola dalam menggali sumber-sumber meliputi:

- a. Kemampuan dan ketrampilan kerjasama (*Cooperatif Skill*) sangat dibutuhkan bagi seorang pengembang PKBM atau bagi seorang fasilitator. Sangat sulit sekali jika pengembang PKBM tidak memiliki ketrampilan kerjasama, karena berbagai program yang akan dikembangkan di

PKBM tidak mungkin maupun dikelola sendiri, sehingga memerlukan kerjasama dengan pihak lain, seperti dalam mencari dan menetapkan kebutuhan warga belajar, mencari mencari tutor yang memiliki kompetensi khusus, mencari sumberdaya financial atau material yang dibutuhkan program. Ketrampilan kerjasama pada prinsipnya dapat dibangun atau dikembangkan dalam diri pengelola melalui keikutsertaan dalam berbagai kegiatan, meningkatkan dan mencari pengalaman baru dengan cara studi banding (*Comparative Studi*) dengan PKBM lain, melakukan diskusi, meningkatkan keberanian diri, selalu menyiapkan bahan sebelum tampil, meningkatkan kemampuan berbahasa dan berbicara, dan lain-lain.

- b. Kemampuan analisis kebutuhan, kemampuan ini sangat penting dimiliki oleh pengelola PKBM, meskipun kemampuan analisis kebutuhan merupakan kemampuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan khusus, namun masih tetap dipelajari melalui pembelajaran individual atau belajar melihat dari pengalaman orang lain. Kemampuan analisis kebutuhan dianggap penting, karena karena kemampuan ini akan mengatarkan pengelola pada tingkat kualitas dan produktivitas program yang dicapai. Dengan analisis kebutuhan yang tepat semua program yang dicapai. Dengan analisis kebutuhan yang tepat, baik sumberdaya manusia, sumberdaya material maupun sumberdaya *financial*.
- c. Meningkatkan kepercayaan diri, percaya diri merupakan faktor psikologis dan merupakan karakteristik personal serta merupakan ciri pembawaan individu yang mungkin merupakan fitrah (pembawaan sejak lahir), namun faktor ini bisa dipelajari atau bisa dipersiapkan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki masing-masing individu. Percaya diri penting bagi seseorang pengembang PKBM, tanpa memiliki kepercayaan diri sulit sekali pengembang dalam melakukan kerjasama terutama dalam mengali sumberdaya yang dapat mendukung kelangsungan program PKBM. Pada prinsipnya faktor ini sangat berkaitan dengan kemampuan atau ketrampilan kerjasama. Kepercayaan diri akan tumbuh sejalan dengan adanya kepercayaan yang diberikan orang lain atau masyarakat,

pemerintah dan pihak-pihak yang membutuhkan. Kepercayaan diri biasanya didukung oleh faktor lain seperti: (a) keberanian; (b) kesabaran; dan, (c) tanggung jawab (*self-responsibility*).

- d. Inovatif, karakteristik keinovatifan merupakan standart bagi seorang pengelola PKBM, tanpa karater ini sulit sekali untuk membangun program yang handal dan sesuai dengan perkembangan (kemajuan) masyarakat, terutama kemajuan ilmu pengetahuan dan tehnologi. Program yang mandeg, monoton (*stagnant*), akan sulit bagi seorang pengelola PKBM dalam memberdayakan sumber-sumber. Pengelolaan PKBM yang inovatif bukan hanya mampu mengembangkan program-program yang berwawasan ke depan (*future*) akan tetapi yang paling utama adalah mampu menjawab tantangan dan persoalan yang dihadapi PKBM dan warga belajar dengan model-model yang beraneka ragam (*variatif*) dan membumi.
- e. Menyatu, karakteristik ini berkaitan dengan kemampuan dan ketrampilan pengelola dalam membaurkan diri dengan masyarakat, pemerintah dan tokoh-tokoh kunci lainnya di lingkungan di mana PKBM tersebut dikembangkan. Karakteristik ini adalah merupakan karakteristik social atau disebut dengan relasi sosial (*human relations*).

Salah satu pengetahuan yang perlu dimiliki oleh seorang pengelola PKBM dalam mengelola sumber-sumber yang tersedia secara efektif dan efisien adalah pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan dalam memahami perilaku manusia dan perilaku organisasi. (Datton and Jackson dalam Prihadiyoko, 2007:51). Di samping itu pula dibutuhkan tenaga sumber daya yang berkualitas dan memiliki kompentensi tinggi agar pengelolaan yang dikembangkan langgeng (*survive*) terhadap perubahan.

Ada beberapa strategi dasar yang dapat dikembangkan dalam pengelolaan sumber-sumber agar efektif dan efisien.

- a. Berikan pemahaman melalui pelatihan kecil kepada warga belajar, tutor, fasilitator, masyarakat tentang program yang akan dikembangkan dan menjadi tanggung jawabnya;

- b. Berikan kepercayaan penuh kepada pengelola program, mulai dari perencanaan, pelaksanaan program sampai pada pengontrolan dan evaluasi;
- c. Kembangkan kerjasama dan kemitraan yang erat dan terbuka dengan pihak-pihak tertentu atau masyarakat yang potensial dapat dilibatkan dalam pengembangan dan pengendalian program;
- d. Gunakan barang, bahan, alat yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan program;
- e. Berikan kesempatan kepada pengelola program atau masyarakat untuk membuat keputusan dan mempertanggung jawabkan keputusannya;
- f. Gunakan tim keuangan dari luar untuk mengontrol pembiayaan agar mandiri (*independent*);
- g. Maksimalkan sumberdaya yang ada di PKBM dalam pengembangan dan pengendalian program;
- h. Kembangkan materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan masyarakat dan kebutuhan peserta didik;
- i. Partisipasikan masyarakat dalam penyusunan kurikulum dan rencana pembelajaran.

Perencanaan program kegiatan yang komprehensif, perencanaan program yang mampu mengantisipasi kebutuhan yang bervariasi dan luas, untuk jangka panjang, dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia dan paling baik untuk mencapai tujuan-tujuan program. Hal ini dilakukan secara terus menerus terhadap masalah-masalah dalam proses perencanaan program itu sendiri. Dalam hal ini Eliot yang dikutip Sutisna (2006, dalam Prihadiyoko, 2009:62), yaitu:

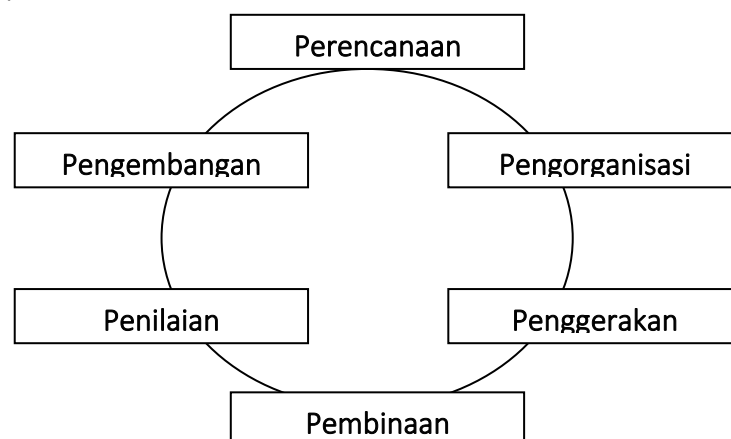
- a. Menetapkan secara sementara tujuan didasarkan pada kebutuhan-kebutuhan pendidikan,
- b. Menetapkan keadaan sekarang dan pendidikan dalam masyarakat tertentu,
- c. Merumuskan suatu program khusus tentang tujuan-tujuan bagi institusi,

- d. Menetapkan rangkaian tindakan yang perlu untuk mencapai tujuan-tujuan itu,
- e. Mewujudkan rencana menjadi tindakan,
- f. Mengadakan secara terus menerus penilaian terhadap efektifitas program,
- g. Merencanakan kembali bilamana penilaian mentatakan ini perlu atau diinginkan.

Manajemen program PKBM mengacu pada manajemen yang dikembangkan pada konsep menejemen pendidikan luar sekolah, Hal tersebut dapat dimengerti karena PKBM merupakan bagian dari implementasi pendidikan luar sekolah (Penjelasan pasal 26 Ayat (3) UU Sisdiknas No.20/2003). Sudjana (2012 : 1) menyatakan manajemen program pendidikan luar sekolah adalah :

Upaya menerapkan fungsi-fungsi pengelolaan baik untuk setiap kegiatan yang berkaitan dengan kelembagaan pendidikan luar sekolah maupun untuk satuan pendidikan luar sekolah maupun untuk satuan pendidikan luar sekolah. Kegiatan yang berkaitan dengan kelembagaan pendidikan luar sekolah mencakup upaya birokratis untuk melaksanakan, membina dan mengembangkan inststusi pendidikan luar sekolah. Secara spesifik komponen dasar dari sebuah manajemen pendidikan luar sekolah, meliputi fungsi-fungsi; perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian dan pengembangan.

Kaitan masing-masing fungsi tersebut dapat dilihat pada bagan berikut ini:



**Gambar 2.4 Rangkaian Fungsi Manajemen Pengelolaan PKBM**

Gambar di atas menunjukkan, bahwa program PKBM dimulai dari penetapan perencanaan. Perencanaan program PKBM sangat berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggaraan program. Tujuan program PKBM disusun berdasarkan pada dukungan informasi yang lengkap, oleh karena itu, perencanaan sangat berkaitan dengan penyusunan pola, eangkaian, dan proses kegiatan yang akan dilakukan guna mencapai tujuan tersebut.

Apabila perencanaan telah dilakukan maka pengorganisasian mutlak dilakukan. Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan mengadakan sumber-sumber yang diperlukan kedalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber-sumber itu telah meliputi; tenaga manusia, fasilitas, alat-alat, dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa pengorganisasian adalah upaya melibatkan semua sumber manusia dan non manusia ke dalam kegiatan yang terpadu untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi penyelenggaraan program PKBM.

Selama Perencanaan dan pengorganisasian dilakukan, penggerakan memainkan peranan yang sangat penting. Disamping itu penggerakan berperan pula dalam fungsi manajemen lainnya seperti pembinaan, penilaian dan pengembangan. Fungsi penggerakan ialah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksanaan yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penggerakan dapat dilakukan melalui upaya menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan, semangat, percaya diri, dan partisipasi atau dengan menghargai nilai-nilai kemanusiaan setiap pihak yang terlibat dalam proses manajemen. Pendekatan yang sering digunakan dalam penggerakkan adalah komunikasi, kepemimpinan, dan penciptaan iklim yang kondusif untuk melakukan kegiatan terhadap para penyelenggara dan pelaksana kegiatan program PKBM. Pengarahan dan pengendalian-pun dapat dimasukkan ke dalam penggerakkan. Penggerakkan memainkan peranan

amat penting dalam meningkatkan pelaksanaan tugas dan hubungan kemanusiaan yang tinggi.

Fungsi manajemen lainnya adalah pembinaan, pembinaan merupakan salah satu unsur yang perlu dalam mengelola atau mengorganisasi PKBM khususnya kegiatan-kegiatan yang dikembangkannya. Seperti diketahui pembinaan merupakan langkah keempat dalam manajemen pendidikan, setelah perencanaan, pengorganisasian, dan penggerakkan. Sudjana (2012:157) dalam bukunya *Manajemen Pendidikan Luar Sekolah* menyatakan bahwa:

Di dalam manajemen luar sekolah, pembinaan dilakukan dengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari telah direncanakan secara lebih luas, pembinaan dapat diartikan sebagai rangkaian upaya pengendalian profesional terhadap semua unsur-unsur yang disebut terakhir itu berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana efektif dan efisien. Unsur-unsur organisasi itu mencakup peraturan, kebijakan, tenaga penyelenggara, staf dan pelaksana, bahkan dan alat.

Mengacu pada uraian tersebut, pembinaan kegiatan PKBM baik meliputi pengawasan (*controlling*) maupun supervisi (*supervising*) adalah unsur yang harus selalu menjadi dasar dalam kegiatan tersebut, terutama dalam mengendalikan jalannya proses pengelolaan kegiatan program PKBM. Tanpa kedua alat tersebut pengelolaan kegiatan sulit untuk dikembangkan dan digulirkan. Seperti diketahui antara supervisi dan pengawasan, adalah merupakan kedua unsure yang satu sama lain sulit untuk dipisahkan, dan keduanya saling mengisi atau saling melengkapi. Kedua sub fungsi ini memiliki kesamaan dan perbedaan.

Secara umum, persamaan antara pengawasan dan supervisi ialah bahwa keduanya merupakan bagian dari kegiatan pembinaan sebagai fungsi manajemen. Keduanya dilakukan secara sengaja. Sasaran ialah bawahan atau para pelaksana program. Pelaksanannya memerlukan tenaga profesional. Hasil pengawasan dan supervisi digunakan untuk kepentingan program atau

kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti diungkapkan Sudjana, pengawasan dan supervisi memiliki lima perbedaan;

- a. Pengawasan lebih merencanakan pada pemeriksaan tentang sejauh mana peraturan, kebijakan, perintah, pedoman, dan petunjuk pelaksanaan. Sedangkan supervisi lebih menekankan pada proses yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan program pendidikan luar sekolah berdasarkan rencana dan peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Pada umumnya pengambilan keputusan dalam pengawasan dilakukan secara sepihak, yaitu oleh pengawas, berdasarkan pada kriteria atau peraturan yang telah ditetapkan. Dalam supervisi pengambilan keputusan itu didasarkan atas kesimpulan yang ditarik dari data atau informasi yang terdapat dalam kegiatan, serta proses pengambilan keputusan itu dilakukan bersama oleh pihak superior dan pihak yang di *supervise*.
- c. Pengawasan lebih mengarah pada usaha pihak pengawas untuk memperbaiki hal-hal yang tidak sesuai dengan peraturan, kebijakan, dan ketentuan-ketentuan lainnya yang berlaku. Perbaikan ini dilakukan oleh pihak pengawas dengan member petunjuk, perintah, teguran, dan contoh. Kegiatan *supervise* mengarah kepada upaya pihak supervisor untuk meningkatkan kemampuan pihak yang disupervisi dengan cara berdialog dan diskusi sehingga pihak yang disupervisi dapat menemukan permasalahan dan cara-cara pemecahannya.
- d. Pihak pengawas pada umumnya bertindak untuk mengarahkan pihak yang diawasi dengan cara menegaskan peraturan-peraturan yang berlaku dan harus diikuti dengan seksama oleh pihak yang diawasi. Adapun pihak supervisor berupaya membantu pihak yang disupervisi, seperti dengan memberikan informasi, semangat dorongan, nasehat dan saran agar pihak yang disupervisi mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam melaksanakan program.
- e. Hubungan antar pihak pengawas dan pihak yang diawasi lebih bercorak hubungan vertical, atasan bawahan, atau hubungan satu arah, sedangkan dalam *supervise*, hubungan antar pihak supervisor dan pihak yang disupervisi bercorak hubungan horizontal atau sejajar sehingga hubungan ini dapat menumbuhkan suasana akrab, kesejawatan, dan komunikasi dua arah. (Sudjana, G., 2012:158-159)

Mengacu pada perdebatan-perdebatan tersebut, semakin jelas bahwa penyelenggara dalam melakukan pembinaan, harus memahami benar kondisi yang diawasi dan yang disupervisi. Disamping itu pula, penyusunan program atau penyusunan instrument *supervise* dan pengawasan harus selalu menjadi

acuan, dan patokan utama. sehingga dengan acuan dan Patokan yang dipersiapkan terlebih dahulu akan mampu membedakan tugasnya. Apakah instrument tersebut untuk pengawasan atau untuk supervise. sehingga dalam mengambil keputusan akan semakin jelas. Disamping itu pula, prinsip demokratis harus selalu diterapkan oleh penyelenggara dalam melaksanakan supervise dan pengawasan menerapkan prinsip demokratis dalam supervise dan pengawasan akan berdampak positif bagi perilaku yang ditunjukkan oleh warga belajar, tutor, fasilitator yang diawasi atau disupervisi.

Program yang dikembangkan dalam pendidikan nonformal seyogyanya dibangun atas dasar kesepakatan dan kebutuhan warga belajar. Namun demikian, jika dilihat dari kondisi sasaran pendidikan non formal variasi kurikulum yang dikembangkan dan kompetensi yang ditetapkan harus menjadi pemahaman tutor sehingga ketika program pendidikan nonformal dikembangkan mereka mengerti tentang apa yang akan diberikan dan apa yang harus dimiliki peserta didik. Oleh karena itu pemahaman tentang konsep dasar pengembangan kurikulum lentur, pemahaman kompetensi, dan ketrampilan bagaimana caranya menggali dan menetapkan kebutuhan sasaran didik adalah faktor dominan yang harus jadi acuan. Kamil menyatakan (2009:67) bahwa:

Ada beberapa catatan utama yang harus diperhatikan dalam pengembangan program pendidikan nonformal berkaitan dengan keberhasilan pembelajaran yang harus dicapai warga belajar diantaranya adalah: (a) kondisi warga belajar; (b) kondisi sumber belajar (Tutor, dan prasarana lainnya; (c) daya dukung pemerintah, tokoh masyarakat dan lembaga organisasi masyarakat lainnya; dan, (d) kemampuan kerjasama dengan pihak lain dalam pengembangan program PKBM.

Ketika kurikulum pendidikan nonformal akan dikembangkan perhatian pertama yang perlu dijadikan acuan ialah kondisi peserta, alasannya adalah, karena warga belajar pendidikan nonformal memiliki karakteristik tersendiri disbanding dengan peserta didik pendidikan lainnya (formal atau sekolah). Beberapa faktor yang dapat dijadikan patokan di antaranya adalah;

**Pertama,** Usia peserta didik pendidikan nonformal sangat bervariasi. Hal ini bergantung kepada program yang akan dikembangkan seperti program kesetaraan banyak diikuti oleh peserta didik yang berada pada usia sekolah. Berbagai hal yang menyebabkan mereka tidak mengikuti pendidikan sekolah formal karena: (1) putus sekolah pendidikan formal (SD,SMP, atau SMA); (2) kemiskinan, sehingga mereka tidak dapat sekolah (orang tua tidak bisa membiayainya untuk sekolah); (3) masyarakat tidak bisa mengakses sekolah karna masyarakat tinggal di pedalaman, kepulauan atau tempat-tempat terpencil lainnya seperti kepulauan-kepulauan di Indonesia, di Indonesia, atau di daerah perbatasan, atau masyarakat yang termarginalkan seperti anak-anak pemulung, pengamen atau peminta-minta; dan, (4) pendidikan non formal merupakan pilihan masyarakat (masyarakat merasa tidak cocok dengan pendidikan formal) seperti program komunitas home schooling atau kelompok masyarakat sekolah rumah, atau kelompok masyarakat yang memilih pendidikan nonformal sebagai suplemen pendidikan sekolah seperti: kursus seni musik, seni tari, melukis, kursus bahasa, kursus matematika, computer dan lain-lain.

Pengembangan pendidikan nonformal sering kali lupa, ketika proses penyusunan materi pembelajaran dan ketika model atau metode pembelajaran akan diberikan baru sadar bahwa sasaran didiknya bervariasi (*heterogen*). Pada saat itulah kemampuan dan ketrampilan tutor sebagai orang pertama yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan program dan keberhasilan program dituntut untuk trampil dan mampu untuk merubah pendekatan pembelajaran, model pembelajaran atau metode pembelajaran yang akan dilakukan.

**Kedua,** Pengalaman. Pengalaman yang dimiliki peserta didik sebagai sasaran pendidikan nonformal, adalah kekuatan tersendiri yang dapat dijadikan sumber dalam proses pembelajaran.

**Ketiga,** Kompetensi. Yulaelawati (2003:33) menyatakan bahwa fokus kurikulum yang bermuatan kompetensi adalah, pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai yang harus dimiliki dan akan dikembangkan oleh peserta

didik sebagai hasil belajarnya disertai dengan keseluruhan standar mutunya. Dengan mengembangkan kompetensi dalam kurikulum diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Memberi kesempatan pada peserta didik untuk mampu belajar sendiri.
- 2) Memperbolehkan peserta didik menggunakan pengetahuan, alat dan bahan lain sebagai sumber belajar.
- 3) Memperbolehkan peserta didik membuat refleksi dan menilai tahap pembelajarannya sendiri.
- 4) Membolehkan peserta didik menerapkan pengetahuan, ketrampilan dan kemahiran dalam mata pelajaran lain, situasi baru dan pergaulan.

**Keempat,** Motivasi berprestasi. Ada faktor yang perlu menjadi perhatian pengembangan pendidikan nonformal dari sisi peserta didik. Faktor tersebut adalah motivasi. Motivasi warga belajar adalah sisi psikologis yang menjadi pemicu terjadinya aktifitas partisipasi pembelajaran dalam kegiatan belajar pendidikan nonformal. Tanpa motifasi secanggih apapun model pembelajaran serta alat atau media pembelajaran yang digunakantutor, proses pembelajaran tidak akan berlangsung hangat, partisipatif, dan mungkin hasil pembelajaran tidak sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Secara teoritis motivasi berhasil dari kata motif yang berarti dorongan, kebutuhan, keinginan, dan harapan. Menurut Sumadi Subrata S dalam Kamil (2004:72) mendefinisikan motif sebagai keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan.

Motivasi lebih menunjukan pada pengertian proses psikologis yang terdapat pada individu dalam hal ini warga belajar, dan merupakan unsure pokok dalam melahirkan aktifitas tingkah lakunya. Sebagai suatu proses psikologis, Kamil (2008:10) mengungkapkan pada hakekatnya motivasi memiliki dua komponen utama, yaitu : (a) gerak tingkah laku yang ditandai oleh adanya respons terhadap sesuatu objek, atau rangsangan tertentu, adanya ketetapan tingkah laku di samping tingkah laku yang dilahirkan memiliki

kekuatan; dan, (b) arah tingkah laku yang ditunjukkan secara khusus pada mencapai tujuan yang akan dicapai.

Dalam pendidikan nonformal tutor dan fasilitator, memiliki fungsi dan peran yang berbeda, akan tetapi fasilitator dapat juga bertindak sebagai tutor atau sebaliknya. Tutor dalam pendidikan nonformal adalah orang profesional (memiliki kompetensi, kemampuan, dan keterampilan) dalam mengelolah proses pembelajaran pendidikan nonformal. Tugas-tugas yang diberikan kepadanya adalah: (1) memahami kurikulum; (2) menyiapkan bahan pembelajaran (materi); (3) merumuskan proses pembelajaran; (4) mengelolah administrasi pembelajaran; (5) mengelolah proses pembelajaran; (6) memotivasi warga belajar; (7) menggali sumber-sumber pembelajaran; (8) mengajar warga belajar berperanserta dalam proses pembelajaran; dan, (9) mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain. Sedangkan yang dimaksud dengan fasilitator adalah orang yang profesional dalam memfasilitasi program pendidikan nonformal. Tugas-tugasnya adalah (a) menyiapkan rencana program, (b) mengelola program, (c) menyiapkan sumber-sumber pembelajaran (manusia dan nonmanusia), (d) melakukan monitoring dan evaluasi program, dan I memelihara kelangsungan program pendidikan nonformal dan lain-lain.

Tutor dan fasilitator pendidikan nonformal memiliki tugas yang sangat berat dan mendasar dalam pengembangan pendidikan nonformal, oleh karena kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tutor/fasilitator pendidikan nonformal adalah terampil dan profesional: (a) mengelolah program pendidikan nonformal, program secara keseluruhan maupun program pembelajaran; (b) membaca sasaran pendidikan nonformal; (c) menyediakan dan menterjemahkan kurikulum dan materi-materi kurikulum; (d) membaca masalah-masalah warga belajar dan masyarakat; (e) melihat peluang-peluang baik peluang sosial maupun peluang ekonomi untuk pengembangan program dan memasarkan hasil karya warga belajar; (f) menjual pendidikan nonformal; (g) menggali sumber-sumber yang dapat meningkatkan

kelangsungan program; dan, (h) pengelola lingkungan sosial sebagai sumber dan tempat belajar.

Model pembelajaran di PKBM dapat dirancang sedemikian rupa dengan suasana lingkungan yang ramah dan nyaman untuk belajar. Mungkin banyak kompetensi lain yang berkaitan dengan peran dan tanggung jawab tutor, fasilitator, namun demikian kompetensi-kompetensi tersebut dapat dijabarkan lebih rinci dalam pengembangan program pendidikan nonformal ke depan.

#### **a. Program Kesetaraan**

Berdasarkan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan Nasional, Pasal 26 Ayat (3) dan penjelasannya bahwa” pendidikan kesetaraan adalah program pendidikan nonformal yang menyelenggarakan pendidikan umum setara SD/MI, SMP/MTs. Dan SMA/MA yang mencakup program Paket A, Paket B, Paket C”. Program ini dirancang dan ditujukan bagi peserta didik yang berasal dari masyarakat yang kurang beruntung, tidak sekolah, putus sekolah dan putus lanjut, seta usia produktif yang ingin meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dan kecakapan hidup, dan warga masyarakat lain yang memerlukan layanan khusus dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sebagai dampak dari perubahan peningkatan taraf hidup pengetahuan dan teknologi.

Kesetaraan dalam konteks pendidikan yang mengandung pengertian sepadan atau sama dalam pengakuan (*civil effect*), bobot, nilai, ukuran/kadar, pengaruh, kedudukan, fungsi dan kewenangan. Hal ini ditegaskan dalam undang-undangan No.20 Tahun 2003 tentang SPN, pasal 26, Ayat (6) bahwa” Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyertaan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu pada standar kompetensi lulusan yang sama dengan sekolah formal, tetapi content, konteks, metodologi, dan pendekatan untuk mencapai standar kompetensi lulusan tersebut lebih

memberikan konsep-konsep terapan, tematik, induktif, yang terkait dengan permasalahan lingkungan dan melatih kecakapan hidup berorientasi kerja atau usaha mandiri. Dengan demikian, pada standart kompetensi lulusan pendidikan kesetaraan diberi catatan khusus, meliputi: (1) pemilikan ketrampilan dasar untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Paket A); (2) pemilikan ketrampilan untuk memenuhi tuntutan dunia kerja (Paket B); (3) pemilikan ketrampilan berwirausaha (Paket C). perbedaan ini disebabkan oleh kekhasan karakteristik peserta didik yang karena berbagai hal tidak mengikuti jalur formal karna memerlukan substansi pratikal yang relevan dengan kehidupan nyata.

#### **b. Program Kecakapan Hidup**

Konsep kecakapan hidup (*lifeskill*) merupakan salah satu focus analisis dalam pengembangan kurikulum pendidikan yang menekankan pada kecakapan hidup atau bekerja. Kecakapan hidup (*lifeskill*) memiliki makna yang lebih luas dari *employability skills*. Istilah hidup menurut Satori (2002) dalam Kertonegoro S (2004:20) adalah:

Tidak semata-mata memiliki kemampuan tertentu saja, namun harus memiliki kemampuan dasar penduduknya secara fungsional seperti membaca, menulis, menghitung, merumuskan dan memecahkan masalah, mengelola sumber daya, bekerja dalam tim, terus belajar ditempat kerja, dan mempergunakan teknologi.

Program pendidikan kecakapan hidup adalah program pendidikan yang dapat memberikan bekal ketrampilan yang praktis, terpakai, terkait dengan kebutuhan pasar kerja, peluang usaha, dan potensi ekonomi dan industry yang ada dimasyarakat. Kecakapan hidup ini cakupannya luas, berinteraksi antara pengetahuan yang diyakini sebagai unsure penting untuk lebih mandiri.

##### **1) Pengertian Kecakapan Hidup (*lifeskill*)**

Kecakapan hidup pada dasarnya merupakan suatu upaya untuk menanamkan dan meningkatkan kecakapan hidup individu peserta didik sehingga mampu hidup dan berpenghidupan secara layak dan mandiri. Kecakapan hidup itu sendiri merupakan suatu kecakapan yang

dimiliki oleh seseorang untuk berani menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mampu mencari serta menemukan solusi, sehingga akhirnya problematersebut dapat diatasinya.

Secara oprasional, program kecakapan hidup dalam pendidikan nonformal dipilih menjadi empat jenis, yaitu:

- a) Kecakapan pribadi (*personal skill*). Yang mencakup kecakapan mengenai diri sendiri, kecakapan berfikir rasional, dan percaya diri.
- b) Kecakapan sosial (*social skill*), seperti kecakapan melakukan kerja sama, bertenggang rasa dan bertanggung jawab sosial.
- c) Kecakapan akademik (*academic skill*), seperti kecakapan dalam berfikir secara ilmiah, melakukan penelitian dan percobaan-percobaan dengan pendekatan ilmiah.
- d) Kecakapan vokasional (*vokasional skill*), adalah kecakapan yang dikaitkan dengan bidang pekerjaan tertentu yang terdapat di masyarakat, seperti dibidang jasa (perbengkelan, jahit menjahit) dan produksi barang tertentu (perternakan,pertanian, perkebunan).

Keempat jenis kecakapan hidup diatas, dilandasi oleh kecakapan spriritual, yakni: keimanan, ketaqwaan, moral, etika, dan budi pekerti sebagai salah satu pengalaman pancasila dari sila pertama. Dengan demikian, pendidikan kecakapan hidup (*lifeskill*) diarahkan pada pembentukan manusia yang berakhlak mulia, cerdas, terampil, sehat, mandiri, serta memiliki produktivitas dan etos kerja yang tinggi.

Pelaksanaan pendidikan kecakapan hidup pada satuan dan program pendidikan nonformal, utamanya dalam rangka pengentasan kemiskinan dan penanggulangan pengangguran, yang lebih ditekankan pada upaya pembelajaran yang dapat memberikan penghasilan (*learning and earning*).

Menurut Fajar M (2001) dalam pedoman penyelenggaraan program kecakapan Hidup Direktorat Jendral Pendidikan Luar Sekolah dan pemuda (2004:5) bahwa:

Penyelenggaraan pendidikan kecakapan hidup pada jalur pendidikan nonformal menggunakan pendekatan “*Broad Based Education* (BBE)\_ yakni pendekatan pendidikan berbasis luas, yang ditandai oleh:

- a) Kemampuan membaca dan menulis secara fungsional baik dalam bahasa Indonesia maupun salah satu bahasa asing (Inggris, Arab, Mandarin, Jepang, dan lainnya).
- b) Kemampuan merumuskan dan memecahkan masalah yang dihadapi melalui proses pembelajaran berpikir kritis dan ilmiah, penelitian, penemuan dan penciptaan.
- c) Kemampuan menghitung dengan atau tanpa bantuan teknologi guna mendukung kedua kemampuan tersebut diatas.
- d) Kemampuan memanfaatkan keanekaragaman teknologi diberbagai lapangan kehidupan (pertanian, perikanan, peternakan, kerajinan, kerumahtanggaan, kesehatan, komunikasi informasi, manufaktur, industry, perdagangan, kesenian dan olah raga).
- e) Kemampuan mengelola sumber daya alam, sosial, budaya dan lingkungan.
- f) Kemampuan bekerja dalam tim, baik dalam sector formal maupun informal.
- g) Kemampuan memahami diri sendiri, orang lain dan lingkungan.
- h) Kemampuan berusaha secara terus menerus dan menjadi manusia belajar dan pembelajar.
- i) Kemampuan mengintegrasikan pendidikan dan pembelajaran dengan etika sosio-religius bangsa berdasarkan nilai-nilai Pancasila.

## 2) Tujuan Pendidikan Kecakapan Hidup

### a) Umum

Pendidikan kecakapan hidup yang diselenggarakan melalui jalur pendidikan nonformal bertujuan untuk diselenggarakan melalui jalur pendidikan nonformal bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan sikap warga belajar dibidang pekerja atau usaha tertentu sesuai bakat, minat, perkembangan fisik dan jiwanya, serta potensi lingkungannya, sehingga mereka memiliki bekal kemampuan untuk bekerja atau berusaha mandiri yang dapat dijadikan bekal untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

## b) Khusus

Memberikan pelayanan pendidikan kecakapan hidup kepada warga belajar agar:

- (1) Memiliki ketrampilan, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan dalam memasuki dunia kerja baik kerja mandiri (wirausaha) dan atau bekerja pada suatu perusahaan produksi atau jasa dengan penghasilan yang semakin layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- (2) Memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi serta dapat menghasilkan karya-karya yang unggul untuk anggota keluarganya.
- (3) Memiliki kesadaran yang tinggi tentang pentingnya pendidikan untuk dirinya sendiri maupun untuk anggota keluarganya.
- (4) Mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan sepanjang hayat (*life long education*) dalam rangka mewujudkan keadilan pendidikan di setiap lapisan masyarakat.

## 3) Ciri-ciri Program Kecakapan Hidup dalam PLS

Program pendidikan kecakapan hidup dalam pendidikan luar sekolah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Peserta didik berasal dari lapisan masyarakat miskin, putus sekolah, dan tidak atau belum memiliki ketrampilan bekal hidup serta warga masyarakat lainnya yang tertarik meningkatkan kecakapan hidup.
- b) Kurikulum pembelajaran bersifat fleksibel tergantung pada kebutuhan peserta didik, potensi pasar dan potensi usaha lainnya, termasuk dukungan masyarakat, pengusaha dan pemerintah daerah.
- c) Program berlangsung singkat paling lama satu tahun, tidak harus berjenjang atau berkesinambungan, yang penting peserta didik memperoleh manfaat bagi peningkatan mutu bekerja.
- d) Nara sumber dan fasilitator terdiri dari orang-orang yang peduli terhadap upaya pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat, dapat berhasil dari pengusaha, aktifis sosial, perbankan,

manajer perusahaan bisnis, tokoh masyarakat, kalangan pemerintahan dan lain-lain.

- e) Metode pembelajaran bersifat dialogis, partisipatif-andragogis; ketiga bidang kecakapan hidup terintegrasi dalam proses pembelajaran.
- f) Keberhasilan belajar diukur dari peningkatan kemampuan praktis dalam meningkatkan mutu pekerjaannya atau mutu kegiatan berusahnya sebagai akibat dari peningkatan pengetahuan dan ketrampilan peserta didik terhadap materi belajar kecakapan hidup.

Program pendidikan percakapan hidup baik dalam jalur pendidikan formal maupun nonformal wajib memberikan ketrampilan pilihan *life skill* oleh nara sumber teknis, sehingga dengan memiliki ketrampilan tersebut diharapkan para peserta didik dapat memiliki bekal untuk dapat bekerja dan berusaha yang dapat mendukung pencapaian taraf hidup yang lebih baik (Direktorat Pendidikan Menengah Umum, 2002). Pada dasarnya *life skill* membantu peserta didik dalam mengembangkan kemampuan belajar (*learning how to learn*), menyadari dan mensyukuri potensi diri untuk dikembangkan dan diamalkan, berani menghadapi problema kehidupan dan memecahkan masalah secara kreatif.

## 10. Kompetensi

Kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kapasitas yang ada pada diri seseorang dan bisa membuat orang itu mampu untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut UU No. 13 tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Faktor-faktor yang

memengaruhi kompetensi yaitu: (1) keyakinan dan nilai-nilai; (2) keterampilan; (3) pengalaman; (4) karakteristik kepribadian; (5) motivasi; (6) isu emosional; (7) kemampuan intelektual; dan, (8) budaya organisasi. Kompetensi juga memiliki beberapa indikator, yaitu (1) pengetahuan; (2) pemahaman; (3) kemampuan; (4) sikap; dan, (5) minat.

## **11. Peserta didik**

Menurut UU No. 20 tahun 2003, peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu. Kehadiran peserta didik menjadi suatu keniscayaan dalam proses pendidikan formal atau pendidikan yang dilembagakan dan menuntut interaksi antara pendidik dan peserta didik.

Sudarwan Danim menambahkan bahwa terdapat hal-hal esensial mengenai hakikat peserta didik, yaitu:

- a. Peserta didik merupakan manusia yang memiliki diferensiasi potensi dasar kognitif atau intelektual, afektif, dan psikomotorik.
- b. Peserta didik merupakan manusia yang memiliki diferensiasi periodisasi perkembangan dan pertumbuhan meskipun memiliki pola yang relatif sama.
- c. Peserta didik memiliki imajinasi, persepsi, dan dunianya sendiri, bukan miniature orang dewasa.
- d. Peserta didik merupakan manusia yang memiliki diferensiasi kebutuhan yang harus dipenuhi, baik jasmani maupun rohani, meski dalam hal-hal tertentu memiliki banyak kesamaan.
- e. Peserta didik merupakan manusia bertanggung jawab bagi proses belajar pribadi dan menjadi pembelajar sejati, sesuai dengan wawasan pendidikan sepanjang hayat.
- f. Peserta didik memiliki adaptabilitas di dalam kelompok sekaligus mengembangkan dimensi individualitasnya sebagai insan yang unik.

- g. Peserta didik memerlukan pembinaan dan pengembangan secara individual dan kelompok serta mengharapkan perlakuan yang manusiawi.
- h. Peserta didik merupakan insan yang visioner dan proaktif dalam menghadapi lingkungannya.
- i. Peserta didik sejatinya berperilaku baik dan lingkungan yang paling dominan untuk membuatnya lebih baik atau lebih buruk.
- j. Peserta didik merupakan makhluk Tuhan yang memiliki aneka keunggulan, namun tidak mungkin bisa berbuat atau dipaksa melakukan sesuatu melebihi kapasitasnya.

#### **D. Landasan Kebijakan**

Landasan Kebijakan yang terkait dengan peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik memiliki landasan kebijakan yang kuat di Indonesia. Berikut beberapa kebijakan yang relevan:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional:
  - a. Pasal 13 ayat (1) menyatakan bahwa pendidikan nonformal diselenggarakan untuk memberikan kesempatan kepada warga negara yang tidak atau belum mengikuti pendidikan formal dalam upaya mengembangkan diri, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, produktivitas, kepribadian, dan nilai-nilai agama, serta mempersiapkan diri untuk mengikuti pendidikan formal.
  - b. Pasal 20 ayat (3) menyatakan bahwa penyelenggaraan pendidikan nonformal dilaksanakan dengan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik, sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masyarakat setempat.
  - c. Pasal 31 ayat (2) menyatakan bahwa pendidikan nonformal dikelola oleh lembaga pendidikan nonformal yang diselenggarakan oleh masyarakat, pemerintah, dan/atau badan lain yang berkompeten.
2. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 26 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Keaksaraan, Keberaksaraan, dan Kesetaraan:

- a. Peraturan ini mengatur tentang penyelenggaraan pendidikan keaksaraan, pemberantasan buta aksara, dan kesetaraan untuk meningkatkan kemampuan membaca, menulis, dan berhitung, serta pengetahuan dan keterampilan fungsional bagi warga negara yang masih buta aksara, belum menyelesaikan pendidikan dasar, dan/atau putus sekolah.
  - b. Peraturan ini juga mengatur tentang peran kepala PKBM dalam memimpin dan mengelola penyelenggaraan pendidikan keaksaraan, pemberantasan buta aksara, dan kesetaraan.
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Keterampilan dan Kemandirian:
  - a. Peraturan ini mengatur tentang penyelenggaraan pendidikan keterampilan dan kemandirian untuk meningkatkan kompetensi, keahlian, dan kewirausahaan bagi warga negara yang ingin bekerja atau berusaha mandiri.
  - b. Peraturan ini juga mengatur tentang peran kepala PKBM dalam memimpin dan mengelola penyelenggaraan pendidikan keterampilan dan kemandirian.
4. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 38 Tahun 2021 tentang Pendidikan Vokasi:
  - a. Peraturan ini mengatur tentang penyelenggaraan pendidikan vokasi untuk menghasilkan lulusan yang siap bekerja dan berwirausaha.
  - b. Peraturan ini juga mengatur tentang peran kepala PKBM dalam berkolaborasi dengan lembaga lain untuk menyelenggarakan pendidikan vokasi.
5. Permendikbud No. 26 Tahun 2016 tentang Satuan Pendidikan Nonformal yang Diselenggarakan oleh Masyarakat

Peraturan ini merupakan salah satu kebijakan penting yang menjadi dasar hukum penyelenggaraan satuan pendidikan nonformal, termasuk PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat), oleh masyarakat. Beberapa poin penting dalam peraturan ini:

- a. Pasal 2 menjelaskan bahwa satuan pendidikan nonformal dapat didirikan

oleh perseorangan, kelompok orang, organisasi sosial, organisasi keagamaan, atau lembaga swasta lainnya.

- b. Pasal 4 mengatur bahwa satuan pendidikan nonformal wajib menyelenggarakan kegiatan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan potensi daerah.
- c. Pasal 6 menyebutkan jenis program yang dapat dilaksanakan, antara lain pendidikan kesetaraan, kursus dan pelatihan, serta pendidikan kecakapan hidup (life skills).

Relevansi dengan pelatihan kewirausahaan di PKBM: Permendikbud ini memberikan legalitas dan fleksibilitas kepada PKBM untuk menyelenggarakan pelatihan berbasis keterampilan kewirausahaan sesuai kebutuhan lokal. Ini juga menjadi dasar pengembangan program-program seperti pelatihan menjahit, usaha kuliner, kerajinan tangan, dan pelatihan digital marketing.

#### 6. Permendikbud No. 23 Tahun 2015 tentang Penumbuhan Budi Pekerti

Walaupun peraturan ini awalnya ditujukan bagi pendidikan formal, esensinya juga sangat mendukung praktik pendidikan nonformal, terutama dalam membangun karakter kewirausahaan. Beberapa poin utama:

- a. Pasal 2 dan 3 menekankan pentingnya penumbuhan nilai-nilai seperti integritas, kerja keras, kemandirian, dan tanggung jawab dalam proses pendidikan.
- b. Penumbuhan budi pekerti tidak hanya dilakukan di ruang kelas, tetapi juga melalui kegiatan ekstrakurikuler, pembiasaan, dan pelatihan keterampilan hidup.

Relevansi dengan PKBM dan pelatihan kewirausahaan: Pelatihan kewirausahaan yang dilaksanakan di PKBM tidak hanya bertujuan membekali keterampilan teknis, tetapi juga membangun karakter peserta didik agar siap menghadapi tantangan dunia usaha. Nilai-nilai yang digariskan dalam Permendikbud No. 23/2015 menjadi landasan moral dan kultural yang menguatkan pelatihan-pelatihan tersebut.

Kebijakan-kebijakan tersebut memberikan dasar yang kuat bagi kepala PKBM untuk menjalankan perannya dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik. Kepala PKBM harus memahami dan menggunakan kebijakan-kebijakan tersebut untuk mengembangkan program pelatihan yang efektif dan berkualitas. Dengan landasan kebijakan dan prinsip-prinsip yang kuat, peran PKBM dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi peserta didik dan membantu mereka mencapai tujuan mereka.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu mengenai peran PKBM dalam pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan Peserta didik, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengelolaan PKBM Untuk Meningkatkan Kemandirian Warga Belajar Kesetaraan Paket C Melalui Kewirausahaan oleh Cecep Wahyudin (2021)

PKBM adalah suatu lembaga yang fokus terhadap pembinaan pendidikan dibidang non formal. Peneliti menganalisis manajemen pengelolaan PKBM pada aspek mutu dari peserta didik yang dibina pada PKBM tersebut. Penelitian ini merumuskan pada masalah pola manajemen dan implementasi pada peserta didik serta output peserta didik yang dibina. Metode yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif dengan menggunakan pedoman observasi sebagai alat ukurnya dan menggunakan objek penelitian PKBM dan peserta didiknya. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa perencanaan kegiatan pelatihan vokasional untuk warga belajar PKBM, seluruhnya (100%) menjawab sangat baik ada perencanaan terlebih dahulu sebelum program kegiatan dilaksanakan, sednagkan yang menjawab tidak usah ada perencanaan, biasa-biasa saja serta tidak dapat dimengerti tidak ada yang menjawab (0%).

Penelitian tentang "Peran PKBM dalam Pelatihan untuk Meningkatkan Kewirausahaan Peserta Didik" dan "Pengelolaan PKBM untuk Meningkatkan Kemandirian Warga Belajar Kesetaraan Paket C Melalui Kewirausahaan" memiliki fokus dan tujuan yang berkaitan dengan PKBM (Pusat Kegiatan

Belajar Masyarakat) dan kewirausahaan, namun menekankan aspek yang berbeda dari peran PKBM. Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara kedua topik penelitian tersebut:

a. Persamaan

- 1) Kedua penelitian membahas peran dan pengelolaan PKBM dalam konteks pendidikan dan pelatihan.
- 2) Keduanya menyoroti pentingnya PKBM dalam memberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan kewirausahaan.
- 3) Keduanya mencakup kewirausahaan sebagai tema sentral, dengan fokus pada bagaimana PKBM dapat meningkatkan kemampuan kewirausahaan peserta.
- 4) Kewirausahaan dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan dan kemandirian.
- 5) Kedua penelitian bertujuan untuk meningkatkan kemandirian peserta, baik dalam konteks kewirausahaan atau dalam konteks belajar kesetaraan.
- 6) Keduanya melibatkan peserta didik atau warga belajar dalam proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan kewirausahaan.

b. Perbedaan

- 1) Fokus penelitian disertasi ini lebih fokus pada peran PKBM dalam menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan dan bagaimana pelatihan tersebut dapat meningkatkan keterampilan kewirausahaan peserta didik. Fokusnya adalah pada metode, strategi, dan dampak pelatihan kewirausahaan. Sedangkan Pengelolaan PKBM untuk Kemandirian Warga Belajar Kesetaraan Paket C berfokus pada bagaimana PKBM dikelola untuk meningkatkan kemandirian warga belajar yang mengikuti program kesetaraan Paket C melalui kewirausahaan. Fokusnya adalah pada aspek pengelolaan, implementasi, dan hasil pengelolaan PKBM dalam konteks program kesetaraan.
- 2) Target peserta Pelatihan Kewirausahaan mencakup berbagai peserta didik yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di PKBM, tanpa

membatasi pada program tertentu. Sedangkan Warga Belajar Kesetaraan Paket C khusus berfokus pada warga belajar yang mengikuti program kesetaraan Paket C, yang merupakan program pendidikan nonformal untuk memperoleh kualifikasi setara dengan pendidikan formal.

- 3) Aspek Pengelolaan pada penelitian tentang Peran PKBM ini tidak secara mendalam membahas aspek pengelolaan PKBM tetapi lebih pada pelaksanaan dan efektivitas pelatihan kewirausahaan. Sedangkan Penelitian tentang pengelolaan PKBM lebih mengeksplorasi bagaimana PKBM dikelola, termasuk strategi pengelolaan, sumber daya, dan kebijakan yang diterapkan untuk meningkatkan kemandirian warga belajar melalui kewirausahaan.
  - 4) Tujuan Akhir dari Pelatihan Kewirausahaan lebih fokus pada pencapaian hasil dalam bentuk keterampilan kewirausahaan dan kemampuan peserta untuk menerapkan keterampilan tersebut dalam usaha mereka. Sedangkan kemandirian warga belajar lebih berfokus pada pencapaian kemandirian warga belajar melalui program kesetaraan dan bagaimana pengelolaan PKBM dapat mendukung pencapaian tersebut melalui kewirausahaan.
2. Peran PKBM Cemerlang Wonosobo Dalam Memberdayakan Perempuan Menuju Kemandirian Berwirausaha oleh Liliek Desmawati (2022)

Penelitian ini mendeskripsikan peran PKBM Cemerlang Wonosobo yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan menuju kemandirian berwirausaha, faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan program – program pemberdayaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Lokasi penelitian di PKBM Cemerlang Wonosobo. Subjek penelitian berjumlah 1 Pemimpin PKBM, 2 Pengelola Program, 2 Instruktur, dan 5 Peserta Pelatihan Pemberdayaan. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Teknik analisis data melalui tahap pengumpulan data,

reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan peran PKBM Cemerlang Wonosobo dalam memberdayakan perempuan menuju kemandirian berwirausaha adalah sebagai berikut : membuat dan melaksanakan dua program yang terdiri dari program pelatihan pendidikan kecakapan wirausaha dan program pelatihan pemberdayaan dalam unit usaha. Faktor pendukung program yaitu kualitas pengelola yang bagus, strategi perencanaan program yang matang, instruktur yang berpengalaman, sarana dan prasarana yang mendukung, partisipasi peserta pelatihan, mitra kerja yang baik, sedangkan faktor penghambatnya adalah , terbatasnya kuota peserta, kurangnya kepercayaan diri peserta pelatihan , ketergantungan peserta pelatihan, prasarana buruk, terbatasnya waktu , ekspektasi yang terlalu tinggi.

Penelitian tentang "Peran PKBM dalam Pelatihan untuk Meningkatkan Kewirausahaan Peserta Didik" dan "Peran PKBM Cemerlang Wonosobo dalam Memberdayakan Perempuan Menuju Kemandirian Berwirausaha" memiliki fokus yang beririsan dalam hal PKBM dan kewirausahaan, tetapi memiliki tujuan, konteks, dan audiens yang berbeda. Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara kedua topik penelitian tersebut:

a. Persamaan

- 1) Kedua penelitian membahas peran PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) dalam konteks kewirausahaan.
- 2) Keduanya mengeksplorasi bagaimana PKBM dapat berkontribusi pada peningkatan keterampilan kewirausahaan.
- 3) Keduanya menekankan pentingnya kewirausahaan dalam konteks pelatihan dan pemberdayaan, meskipun dengan fokus yang berbeda.
- 4) Kewirausahaan dianggap sebagai alat untuk mencapai kemandirian dan pemberdayaan.
- 5) Kedua penelitian bertujuan untuk meningkatkan kemandirian, baik melalui pelatihan kewirausahaan secara umum atau pemberdayaan perempuan secara khusus.

- 6) Keduanya memanfaatkan peran PKBM sebagai lembaga pendidikan nonformal untuk mendukung pengembangan kewirausahaan.

b. Perbedaan

- 1) Fokus Penelitian Peran PKBM dalam Pelatihan Kewirausahaan Peserta Didik berfokus pada bagaimana PKBM menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan dan dampaknya terhadap keterampilan peserta didik secara umum, tanpa batasan pada kelompok khusus. Sedangkan Peran PKBM Cemerlang Wonosobo dalam Memberdayakan Perempuan secara khusus meneliti PKBM Cemerlang Wonosobo dan fokus pada pemberdayaan perempuan melalui kewirausahaan, dengan penekanan pada bagaimana program tersebut membantu perempuan mencapai kemandirian berwirausaha.
  - 2) Target Audiens pada Pelatihan Kewirausahaan Peserta Didik adalah peserta didik dari berbagai latar belakang yang mengikuti pelatihan kewirausahaan di PKBM. Sedangkan Pemberdayaan Perempuan audiens penelitian ini adalah perempuan yang terlibat dalam program PKBM Cemerlang Wonosobo, dengan fokus pada bagaimana program tersebut mempengaruhi kemandirian mereka.
  - 3) Aspek Pemberdayaan pada Pelatihan Kewirausahaan Peserta Didik menekankan pada peningkatan keterampilan kewirausahaan peserta didik tanpa membatasi pada kelompok tertentu. Sedangkan PKBM Cemerlang Wonosobo lebih fokus pada pemberdayaan perempuan sebagai kelompok sasaran, dengan tujuan spesifik untuk meningkatkan kemandirian berwirausaha perempuan.
3. Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pendidikan dan Pelatihan Kewirausahaan di PKBM Assolahiyah Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat oleh Achmad Hufad (2022)

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Assolahiyah Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat melalui satuan pendidikan nonformal melaksanakan Pelatihan kewirausahaan yang kreatif dan inovatif. PKBM Assolahiyah sebagai lembaga yang berkomitmen untuk memberdayakan

masyarakat memiliki inovasi dalam pengelolaan usaha sebagai produk yang dapat mengangkat perekonomian masyarakat ke arah yang lebih baik. Pengelolaan unit-unit usaha yang terpusat di PKBM Assolahiyah memungkinkan masyarakat sekitar untuk lebih fokus dalam memaksimalkan potensi lingkungan alam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat melalui program pendidikan dan pelatihan Kewirausahaan di PKBM Assolahiyah melalui 3 tahapan yaitu perencanaan pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dan evaluasi pendidikan dan pelatihan yang sudah berjalan dengan baik dan manfaat sudah dirasakan oleh kedua peserta untuk meningkatkan kemampuan berpikirnya. tetapi juga mampu meningkatkan taraf hidup mereka dengan menciptakan usaha mandiri baru. Selain meningkatkan pendapatan ekonomi, mereka juga mampu mengubah pola pikir menjadi lebih kritis dalam memenuhi kebutuhannya dengan tidak selalu mengandalkan bantuan pemerintah.

Penelitian tentang "Peran PKBM dalam Pelatihan untuk Meningkatkan Kewirausahaan Peserta Didik" dan "Pemberdayaan Masyarakat melalui Program Pendidikan dan Pelatihan Kewirausahaan di PKBM Assolahiyah Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat" memiliki fokus yang saling terkait dalam hal pendidikan kewirausahaan di PKBM. Namun, ada perbedaan dalam konteks dan tujuan spesifik dari masing-masing penelitian. Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara kedua topik penelitian tersebut:

a. Persamaan

- 1) Kedua penelitian membahas peran PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) dalam konteks pelatihan dan pendidikan kewirausahaan.
- 2) PKBM sebagai lembaga pendidikan nonformal menjadi titik pusat dalam meningkatkan keterampilan kewirausahaan.
- 3) Kedua penelitian memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan kewirausahaan peserta melalui program pelatihan yang diselenggarakan oleh PKBM.

- 4) Keduanya menekankan pentingnya kewirausahaan sebagai alat untuk mencapai kemandirian dan pemberdayaan.
  - 5) Kedua penelitian bertujuan untuk memberdayakan peserta didik atau masyarakat melalui pelatihan kewirausahaan yang diberikan oleh PKBM.
- b. Perbedaan
- 1) Fokus Penelitian Peran PKBM dalam Pelatihan Kewirausahaan Peserta Didik berfokus pada bagaimana PKBM secara umum menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan dan dampaknya terhadap keterampilan kewirausahaan peserta didik. Sedangkan Pemberdayaan Masyarakat melalui Program Pendidikan dan Pelatihan Kewirausahaan di PKBM Assolahiyah secara khusus berfokus pada PKBM Assolahiyah di Kabupaten Karawang dan bagaimana program-program spesifik mereka memberdayakan masyarakat lokal melalui pendidikan dan pelatihan kewirausahaan.
  - 2) Tujuan Spesifik Pelatihan Kewirausahaan Peserta Didik bertujuan untuk memahami dan meningkatkan efektivitas pelatihan kewirausahaan di PKBM. Sedangkan Pemberdayaan di PKBM Assolahiyah Bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana program-program spesifik di PKBM Assolahiyah dapat memberdayakan masyarakat lokal dan meningkatkan keterampilan kewirausahaan mereka.