

## BAB II

### KERANGKA OPERASIONAL

Pengembangan adalah suatu proses untuk mengubah kondisi yang belum atau kurang baik menjadi lebih baik dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pengembangan dapat juga diartikan sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan kapasitas suatu sistem dalam melaksanakan fungsi dan peran sistem sehingga menghasilkan kondisi yang lebih baik.

Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu proses pembudayaan bangsa bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian serta wawasan yang sesuai dengan perkembangan iptek. Wawasan yang diperlukan dalam era globalisasi adalah kemampuan untuk memandang jauh ke depan, wawasan mutu dan kekaryaan, serta wawasan inovasi dan perubahan yang sesuai dengan nilai dan sikap yang berkembang dalam masyarakat (Djokonegoro, 1998 : 111).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM dalam kaitannya dengan kewirausahaan dan koperasi adalah sebagai proses pembudayaan bangsa bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian serta wawasan kewirausahaan, dan/atau perkoperasian yang sesuai dengan potensi dan bakat peserta pelatihan. Djokonegoro (1998 : 111) menyatakan bahwa “Wawasan yang diperlukan dalam era globalisasi adalah kemampuan untuk memandang jauh ke depan, wawasan mutu dan kekaryaan, serta wawasan inovasi dan perubahan yang sesuai dengan nilai dan sikap yang berkembang dalam masyarakat”.

Widodo (1990 : 1) mengemukakan gambaran kualitas SDM Indonesia yang diharapkan pada milenium ketiga adalah : (1) manusia yang sadar ilmu pengetahuan dan teknologi, (2) manusia kreatif, dan (3) manusia beretika solidaritas. Manusia sadar IPTEK adalah manusia sadar ilmu, dalam arti manusia serba tahu, dan mereka merasa bahwa proses belajar tidak pernah selesai (*long life learning*) karena tuntutan hidup berubah secara cepat.

Manusia sadar IPTEK adalah manusia perantau, dalam arti kultural dan gaya hidup, dalam cara pikir dan suasana hati dalam iklim penghayatan multidimensional.

Manusia yang kreatif akan mampu menghadapi tantangan baru dan mampu mengantisipasi perkembangan IPTEK.

Sufyarman (2003 : 37) mengatakan, “SDM berkualitas dikembangkan melalui banyak cara, antara lain: (1) melalui pendidikan dasar sampai dengan perguruan tinggi, (2) melalui program pendidikan latihan yang sistematis maupun informal di tempat bekerja, dan (3) pengembangan diri sendiri atas alternatif sendiri berupaya memperoleh pengetahuan dan keterampilan”. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Secara umum pelatihan merupakan:

- (1) Usaha dalam bentuk proses tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan serta sikap dan perilaku sesuai dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan,
- (2) Proses berkelanjutan di kelas, program, dan lingkungan organisasi kerja,
- (3) Proses untuk mempersingkat waktu dalam memperoleh pengalaman, baik yang baru maupun mereka yang sudah berpengalaman.

Dengan demikian proses belajar merupakan suatu proses yang aktif dalam diri individu yang sedang belajar. Proses belajar tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi hanya dapat dilihat melalui perilaku individu itu dalam suatu pekerjaan melalui suatu tes tampilan kerja untuk melihat tujuan pokok dari proses belajar untuk memperoleh pengetahuan dan mendapatkan keterampilan untuk menerapkan pengetahuan yang diperolehnya, sehingga akhirnya diharapkan adanya perubahan sikap dan perilaku dari individu yang belajar tersebut.

Dari uraian tersebut di atas maka pelaksanaan pelatihan keterampilan dibutuhkan perencanaan program pendidikan dan pelatihan yang tepat karena merupakan bagian terpenting yang harus ditempuh dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang baik dan efektif. Perencanaan program pendidikan dan pelatihan diawali dengan analisis berbagai variabel pendukung dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, baik menyangkut *variabel input*, *variabel proses*, maupun *variabel output*. Kerangka pemikiran untuk pelatihan keterampilan otomotif sepeda motor dapat digambarkan sebagai berikut:

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Pelatihan Kerja (*training*)

Pelatihan Pada dasarnya setiap perusahaan baik perusahaan industri atau perusahaan jasa, dimana tenaga kerja manusia adalah salah satu peranan penting didalam melaksanakan aktifitas tersebut. Untuk itu perusahaan perlu memberikan training pelatihan kerja sebelum tenaga kerja itu ditempatkan di dalam sebuah perusahaan. Proses training dilakukan setelah penerimaan karyawan. Bagi perusahaan yang menerima karyawan yang benar-benar terampil tentu saja training yang diberikan lebih sedikit dibanding perusahaan yang menerima karyawann yang belum berpengalaman. Training tidak hanya menyangkut keterampilan praktis saja tetapi juga mengandung pengertian sebagai usaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga mengandung pengertian pengembangan karyawan maupun pendidikan karyawan dalam usaha meningkatkan mutu karyawan tersebut.

#### 1. Training kerja

Beberapa pendapat tentang pelatihan kerja (*training*) sebagai berikut:

- Training adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dalam aktifitas ekonomi. Latihan juga meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan, Husnan (1990:70).
- Training atau pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan, Nitisemito (1994:80).
- Latihan adalah proses belajar mengajar dan menggunakan teknik dan metode tertentu, latihan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, Siagian (1994:27).
- Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau

satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan lainnya, Gomes (2001:197).

Dari berbagai pendapat diatas maka penulis berpendapat latihan atau training bukanlah suatu tujuan, akan tetapi merupakan suatu alat manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan terhadap karyawannya. Latihan merupakan proses timbal balik yang bersifat membantu mereka yang dilatih aktif demi berhasilnya latihan tersebut. Oleh karena itu, latihan kerap dianggap sebagai pemacu agar karyawan dapat bekerja lebih keras lagi. Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk lebih tanggung jawab dimasa yang akan datang.

Keberhasilan suatu program pelatihan apapun langsung berhubungan dengan keberhasilan segi-segi lainnya dari program personalia. Jika para karyawan sudah tinggi adalah perbuatan sadar dalam menjanjikan berlangsungnya proses belajar (procton dan thornto), memotivasi dan mereka mengidentifikasi sendiri dengan tujuan organisasi. Maka program pelatihan yang disusun dengan baik akan membuahkan hasil yang baik. Manajemen dengan pandangan jauh bependirian bahwa jika karyawan menjadi terlantar karena teknologi baru, manajemen memiliki tanggung jawab untuk melatih mereka kembali sehingga mereka dapat mempertahankan pendapatan dan kedudukan mereka. Berbagai jaminan juga berguna untuk mengurangi perlawanan kerja dan serikat kerja terhadap sebuah perubahan. Diantara masalah khusus yang dihadapi dalam program semacam itu adalah umur dan pendidikan terdahulu dari karyawan yang terlantar, terutama dalam perusahaan dimana alat yang diautomatisasikan menggantikan buruh kasar. Pekerja tersebut mungkin dihalangi oleh pelatihan yang kurang dalam berhitung, bahasa Inggris, dan sebagainya. Lagipula karyawan yang lebih tua mungkin tidak punya kepercayaan kepada fleksibilitas mereka sendiri dan merasa cemas karena akan dihilangkannya prosedur kerja yang lama dan manajemen menganggap karyawan yang tua kebanyakan tidak akan menghasilkan sebuah inovasi yang baru.

## 2. Sasaran Pelatihan

Tujuan atau sasaran dari pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut:

1. Efektifitas/validitas pelatihan. Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan, dan kemampuan selama pelatihan. Efektifitas pengalihan/transfer ilmu pengetahuan. Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas.
  2. Efektifitas/validitas intraorganisasional. Apakah kinerja pekerjaan dari grup yang baru menjalani program pelatihan di perusahaan yang sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari grup sebelumnya.
  3. Efektifitas/validitas interorganisasional. Dapatkah suatu program pelatihan yang diterapkan di satu perusahaan berhasil di perusahaan lain.
3. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah:
- a. Untuk meningkatkan kuantitas output;
  - b. Untuk meningkatkan kualitas output;
  - c. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan;
  - d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.

### 2.1.2 Manfaat Pelatihan

1. Manfaat untuk karyawan
  - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
  - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variable pengenalan, pencapaian prestasi;
  - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
  - d. Membantu karyawan mengatasi stress , tekanan, frustasi, dan konflik;
  - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi, dan sikap.

2. Manfaat untuk perusahaan
  - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit;
  - b. Memperbaiki moral SDM;
  - c. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan;
  - d. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijaksanaan.
  - a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual;
  - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi;
  - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif;
  - d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.

### **2.1.3 Langkah-langkah Pelatihan**

1. Penilaian kebutuhan.

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dapat dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan.

2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.

Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan ini kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur. Langkah-langkah yang secara spesifik dapat diukur dan pencapaian target tepat waktu sebagaimana diuraikan di atas memberikan pedoman kepada instruktur dan peserta pelatihan untuk mengevaluasi kesuksesan mereka. Jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Kegagalan dapat menjadi umpan balik bagi

divisi pengembangan SDM dan peserta pelatihan untuk evaluasi bagi program selanjutnya di masa mendatang.

### 3. Materi Program.

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap. Apa pun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai, maka sumber daya menjadi sia-sia. Peserta pelatihan harus dapat melihat bahwa materi harus dapat menganalisis bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka atau motivasi mereka mungkin rendah.

### 4. Prinsip pembelajaran.

Idealnya, pelatihan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Prinsip pembelajaran merupakan suatu pedoman (*guideline*) di mana proses belajar akan berjalan lebih efektif. Semakin banyak prinsip ini direfleksikan dalam pelatihan, semakin efektif pelatihan tersebut. Prinsip-prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan (*transfer*), dan umpan balik.

### 5. Partisipasi.

Partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Sebagai hasil partisipasi, peserta akan belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang;

#### a. Pengulangan.

Pengulangan merupakan proses mencetak suatu pola ke dalam memori pekerja;

#### b. Relevansi.

Pembelajaran akan sangat membantu apabila materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal. Sebagai contoh, instruktur biasanya menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta

pelatihan sebelum menjelaskan tugas-tugas khusus. Hal ini memperbolehkan pekerja untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar;

c. Pengalihan (transfer).

Semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan, semakin cepat pekerja dapat belajar dari pekerjaan utama.

6. Umpan balik

Umpan balik memberikan informasi kepada peserta mengenai progress/kemajuan yang dicapai. Sehingga peserta dapat menyesuaikan sikap untuk mendapatkan hasil sebaik mungkin. Tanpa umpan balik, mereka tidak dapat mengetahui progres/kemampuan dan mungkin mereka dapat menjadi tidak puas.

#### 2.1.4 Faktor-faktor yang Berperan Dalam Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu: instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai *trade-off*. Oleh karena itu, tidak ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pelatihan dan pengembangan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan.

Menurut Rivai (2005:240):

1. *Cost-effectiveness* (efektifitas biaya),
2. Materi program yang dibutuhkan,
3. Prinsip-prinsip pembelajaran,
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas,
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan,
6. Kemampuan dan preferensi infrastruktur pelatihan.

Keterkaitan dan keterikatan antar faktor yang berperan dalam pelatihan dapat digambarkan sebagai berikut: Tingkatan pentingnya faktor-faktor



tersebut di atas sangat tergantung dari situasi. Sebagai contoh, *cost-effectiveness* mungkin menjadi faktor yang tidak dominan dalam program pendidikan dan pelatihan bagi pilot pesawat udara dalam situasi manuver darurat.

### **2.1.5 Metode Pelatihan Dan Pengembangan menurut Rivai (2005:336):**

1. *On the job training* (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor;
2. Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman.
3. *Off the job training*/banyak pekerja keterampilan tangan, seperti tukang pipa dan kayu, dilatih melalui program magang resmi. Asistensi dan kerja sambil disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan;
4. Pelatihan *vestibule*. Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan vestibule. Wilayah atau vestibule terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik;
5. Ceramah kelas dan presentasi video. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer, dan repetisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah;
6. Rotasi. Untuk pelatihan silang (*cross-training*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ketempat kerja yang lainnya;
  - a. Permainan peran dan model perilaku. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya;

- b. Case study. Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain;
- c. Simulasi. Pertama simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Kedua, simulasi komputer. Untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode ini sering berupa games atau permainan;
- d. Belajar mandiri dan proses belajar terprogram. Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan booklet yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban;
- e. Praktik laboratorium. Peserta mencoba untuk meningkatkan ketrampilan hubungan manusia dengan lebih memahami diri sendiri dan orang lain. Pengalaman berbagi perasaan dan memahami perasaan, perilaku, persepsi dan reaksi merupakan hasilnya. Biasanya professional terlatih menjadi fasilitator;
- f. Pelatihan tindakan (*action learning*). Fokus kelompok dalam mengatasi masalah sebagai cara untuk belajar ketika para anggota mengeksplorasi solusi, menggarisbawahi pernyataan fasilitator sebagai pedoman dalam kelompok, pemecahan masalah dan hal-hal lain yang berkaitan dengan suatu masalah;
- g. Role playing adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antarmetode kasus dan program pengembangan sikap;
- h. *In-basket technique*. Melalui metode *in-basket technique* para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi seperti email khusus dari manajer, dan daftar telepon;
- i. *Management games* menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*;
- j. *Behavior modelling* sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar dimana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah;

- k. *Outdoor oriented programs*. Program ini dikenal dengan istilah *outing*, seperti arung jeram, mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing, dan lain-lain;

### 2.1.6 Kinerja dalam Organisasi

Merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Banyak manajer/kepala dinas tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan - kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Adapun beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli:

1. Menurut Rivai (2004 :309) merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
2. Hasibuan (2001:34) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja menurut Malthis dan Jackson (2001 : 82), yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan,
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja itu hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang diiringi dengan proses belajar dan berlatih dengan maksimal.

### 2.1.7 Penilaian Kinerja dan Tujuannya

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan.

Ada beberapa tuntutan di dalam sebuah pasar pada saat ini, yaitu produk dan pelayanan yang disertai dengan tingkat keahlian yang lebih tinggi dari harapan sebelumnya (Kusnadi, 2005:227). Schuler dan Jackson (1996:3) menyatakan bahwa SDM merupakan hal penting dalam agenda bisnis, dimana harus dilihat sebagai *assets* yang dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis dan ini akan membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif. Dengan demikian posisi SDM dalam pengembangan bisnis sangat sentral dan strategis bagi kelangsungan suatu bisnis yang dijalankan. Jika usaha pengembangan SDM tidak segera dilakukan pada pelaku UKM sejak dini, maka kondisi ini akan lebih menyulitkan mereka untuk dapat berkompetisi dan terjun di pasar global. Kegiatan penguatan dan pemberdayaan SDM UKM adalah pekerjaan yang membutuhkan komitmen dan kesungguhan dari seluruh pihak yang terkait, terlebih jika dihubungkan dengan tantangan yang sedang dan akan dihadapi oleh UKM dalam menyongsong pasar bebas.

Pengembangan adalah suatu proses untuk mengubah kondisi yang belum atau kurang baik menjadi lebih baik di dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pengembangan dapat juga diartikan sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan kapasitas suatu sistem di dalam melaksanakan fungsi dan peran sistem sehingga menghasilkan kondisi yang lebih baik.

Pengembangan kualitas Sumber daya manusia (SDM) sebagai suatu proses pembudayaan bangsa bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian serta wawasan yang sesuai dengan perkembangan iptek. Wawasan yang

diperlukan dalam era globalisasi adalah kemampuan untuk memandang jauh ke depan, wawasan mutu dan kekayaan, serta wawasan inovasi dan perubahan yang sesuai dengan nilai dan sikap yang berkembang dalam masyarakat (Djojonegoro, 1998:111)

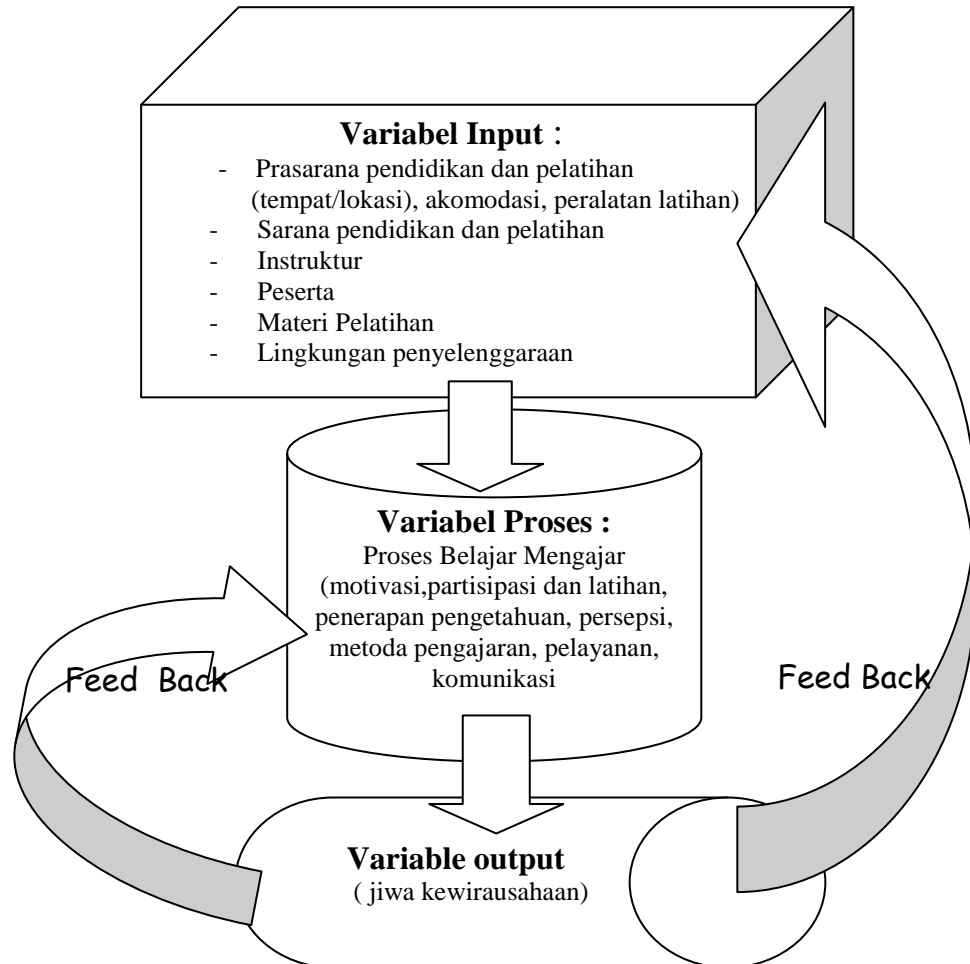
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM dalam kaitannya dengan kewirausahaan dan koperasi adalah sebagai proses pembudayaan bangsa bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian serta wawasan kewirausahaan dan/atau perkoperasian yang sesuai dengan potensi dan bakat peserta pelatihan. Djojonegoro (1998:111) menyatakan bahwa, “ Wawasan yang diperlukan dalam era globalisasi adalah kemampuan untuk memandang jauh ke depan, wawasan mutu dan kekayaan, serta wawasan inovasi dan perubahan yang sesuai dengan nilai dan sikap yang berkembang dalam masyarakat”.

Pelatihan adalah suatu proses belajar yang dilakukan secara sadar dan terorganisir dengan baik dan individu yang sedang belajar berpartisipasi aktif. Proses belajar tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi hanya dapat dilihat melalui perilaku individu itu dalam suatu pekerjaan melalui suatu tes tampilan kerja untuk melihat tujuan pokok dari proses belajar yaitu untuk memperoleh pengetahuan dan mendapatkan keterampilan untuk menerapkan pengetahuan yang diperolehnya, sehingga akhirnya diharapkan adanya perubahan sikap dan perilaku dari individu yang belajar tersebut.

Dari uraian tersebut di atas maka dalam pelaksanaan pelatihan Penumbuhan jiwa kewirausahaan bagi Usaha Kecil dalam rangka menumbuhkan kewirausahaan baru membutuhkan perencanaan program pendidikan dan pelatihan yang tepat karena merupakan bagian terpenting yang harus ditempuh dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang baik dan efektif. Perencanaan program pendidikan dan pelatihan diawali dengan analisis berbagai variabel pendukung dalam

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, baik menyangkut *variabel input*, *variabel proses*, maupun *variabel output*.

**Gambar : Kerangka Operasional Pelatihan Penumbuhan jiwa Usaha bagi Usaha Kecil Menengah (UKM)**



Sumber : Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Riau 2011

## 2.2 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikaitkan dengan kajian teori maka penulis menyimpulkan :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Jiwa kewirausahaan dalam pengembangan UKM di Provinsi Riau
2. Metode ajar yang mengarah pada ekpektasi(harapan) pada masa depan, mampu merubah sikap prilaku peserta pelatihan UKM merupakan faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan UKM di Provinsi Riau