

Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat

Wisri Febriani¹, Putra Ramadani²

Departemen Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang^{1,2}

*E-mail: wisrifebriani@gmail.com

Abstract

Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan telah dikaitkan dengan kinerja pegawai. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja untuk menjalankan organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemantapan pegawai dan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan. Berbagai sumber dianalisis untuk memperoleh simpulan dari penelitian ini. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan syarat pekerjaan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan kegiatan kerja nyata yang terperinci dan rutin dalam rangka melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan proses atau tahapan pendidikan dan pelatihan harus dilakukan dengan memperhatikan: a) Sasaran, b) Kurikulum, c) Prasarana, d) Peserta, e) Pembina, dan f) Pelaksanaan. Penyelenggara diklat juga harus terlebih dahulu menetapkan tujuan yang jelas yang ingin dicapai agar pelaksanaan program diklat dapat diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Keywords: Pendidikan, pelatihan, komunitas



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Lembaga Pemberdayaan masyarakat dapat diartikan sebagai suatu proses yang membantu manusia atau masyarakat dalam melalui pengembangan pengembangan kemampuan masyarakat, perubahan perilaku masyarakat, dan pengorganisasian masyarakat. Pemberdayaan masyarakat yaitu dapat mengembangkan kemampuan masyarakat, mengubah perilaku masyarakat dan mengorganisasi diri masyarakat (Saidah, 2016). Pendidikan dan pelatihan yang diadakan dalam meningkatkan perekonomian masyarakat baik oleh suatu lembaga yang khusus menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut maupun yang dilakukan sendiri oleh suatu organisasi. Dalam pemberdayaan ini kemampuan masyarakat yang dapat dikembangkan tentunya banyak sekali seperti, kemampuan untuk berusaha, kemampuan untuk mencari informasi, kemampuan untuk mengelola kegiatan, kemampuan dalam pertanian dan masih banyak lagi sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat (Hamzah, 2017). Perilaku masyarakat yang perlu diubah tentunya perilaku yang merugikan masyarakat atau yang menghambat peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Disini pemberdayaan selalu mengacu kepada kelompok masyarakat yang berada dilapisan bawah yang karena posisinya itu seringkali menjadi korban dari dalam pendidikan. Kelompok masyarakat itu menyanggah kondisi yang serba lemah dan kekurangan dalam mutu dan taraf hidup, pendidikan, keterampilan, keswadayaan dan sebagainya (Fathoni, 2006). Oleh karena itu, mereka perlu diberdayakan. Dalam pendidikan mampu meningkatkan sumber daya manusia (SDM) kita dan jati diri bangsa dalam mengembangkan demokrasi memupuk persatuan bangsa.

Pendidikan ini untuk memecah wawasan manusia atau menyatukan wawasan manusia dan pendidikan menghasilkan manusia otoriter atau menghasilkan manusia demokratis. Masyarakat berhak menyelenggarakan pendidikan yang berbasis masyarakat, dengan mengembangkan dan melaksanakan kurikulum dan evaluasi pendidikan, serta manajemen dan pendanaannya sesuai dengan standard nasional pendidikan (Adianto, 2018). Partisipasi masyarakat tersebut kemudian tercipta sebuah lembaga kursus dan pelatihan yang bersumber dari masyarakat un-tuk masyarakat. Dalam menjalankan tugas sebagai penyelenggara kursus, Lembaga pendidikan non formal atau penyelenggara kursus dan pendidik atau instruktur kursus di berikan kebebasan dalam berorganisasi menjadi mitra pemerintah.

Metode

Pendekatan berdasar pada kajian tentang Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Perekonomian Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Perekonomian digunakan sebagai alat analisis dalam tulisan ini. Tulisan ini merupakan tulisan gagasan berbasis pada tahapan studi kepustakaan. Studi kepustakaan yang dilakukan yaitu studi yang objek penelitiannya berupa karya-karya kepustakaan, baik berupa buku, artikel pada jurnal ilmiah dan jurnal populer dalam media massa. Studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah yang berkaitan dengan situasi yang diteliti. Sumber-sumber kepustakaan ini kemudian menjelaskan tentang Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat.

Hasil dan Pembahasan

Pada Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode dalam belajar mengajar dengan mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Dimana pendidikan ini perlu konsentrasi yang maksimal dalam belajar secara langsung. Menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Agusta, 2013). Pendidikan/belajar adalah tindakan yang dil-akukan oleh pihakn karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Menurut (Arianto, 2018) pendidikan adalah membimbing seseorang dari sekedar kepercayaan kepada ilmu pengetahuan yang benar. Pengetahuan yang benar berupa intelektual-itas dan keabadian. Pendidikan yang sejati adalah universal dan abadi, seperti layaknya kebenaran. Pendidikan sangat dianjurkan untuk para nagarawan dan pemimpin. Pendidikan bukanlah kewajiban. Pendidikan juga hanya bdi-peruntukkan bagi kaum laki-laki. Pendidikan untuk kaum perempuan hanya dilakukan di rumah, untuk membekali mereka pengetahuan tentang rumah urusan rumah tangga, bukan untuk mengembangkan intelektualitas (Bahri, Syaiful. & Yuni, 2017).

Tujuan pendidikan, secara umum tujuan pendidikan nasional telah ditetapkan Undang-Undang Republik Indonesi Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang termaksud dalam Bab II Pasa 3, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwapepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Komponen-Komponen Pendidikan: (a) Peserta didik; (b) Pendidik; (c) Interaksi edukatif; (d) Tujuan Pendidikan; (e) Materi pendidikan; (f) Alat dan metode pendidikan; (g) Lingkungan

Pendidikan. Prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan: (a) Diklat sebagai penyempurnaan; (b) Diklat sebagai pelayanan kemajuan IPTEK; (c) Diklat sebagai wahana promosi; (d) Diklat sebagai aspirasi masyarakat; (e) Diklat sebagai pemasok ide inovatif; (f) Diklat sebagai pengembangan keterampilan; (g) Diklat sebagai pranata pendidikan seumur hidup; (h) Diklat sebagai pembentuk etos kerja bermutu.

Kata pelatihan berasal dari kata 'latih' yang ditambah dengan awalan ke, pe dan akhiran an yang artinya telah biasa (Bariqi, 2018). Keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar. Latihan berarti pelajaran untuk membiasakan diri atau memperoleh kecakapan tertentu. Pelatihan merupakan orang yang memberikan latihan. Kata pelatih ditambah awalan ke dan akhiran bermakna pemberian sifat pada kegiatan pemberian latihan terhadap seseorang atau sekelompok orang sehingga memiliki sejumlah keterampilan/kecakapan yang dibutuhkan.

Pelatihan atau training merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia dapat melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Pelatihan ini dapat dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektifitas, efisiensi dan produktivitas. Pelatihan ini diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara melakukan pelatihan yang telah di terapkan dalam perusahaan fan juga lembaga organisasi. Menurut (Elizar & Tanjung, 2018), berpendapat bahwa pelatihan (training) merupakan proses pembejaraan yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi, Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi sering dijadikan satu menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Namun diantara keduanya mengandung perbedaan dalam beberapa hal. Pendidikan dalam suatu organisasi adalah proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Secara umum tujuan program pelatihan, a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi. b) Terjadinya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. c) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi. d) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif. e) Memperlancarkan jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya. f) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.

Secara umum tujuan program pelatihan, a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi. b) Terjadinya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. c) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi. d) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif. e) Memperlancarkan jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya. f) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.

Lembaga Pemberdayaan Dalam pertumbuhan ekonomi dan industri suatu negara usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) mempunyai peranan yang penting (Fuanida, 2012). (Marjaya, Indra. & Fajar, 2019) menyatakan bahwa usaha kecil penting untuk dikaji karena mempunyai peranan yang krusial dalam pertumbuhan ekonomi pada skala nasional dan regional. Hampir 90% dari total usaha yang ada di dunia merupakan kontribusi dari UMKM.

Menurut Kementrian Negara Koperasi dan UMKM (2007) menyatakan bahwa pada tahun 2006 kontribusi UMKM dalam penciptaan nilai tambah nasional sebesar Rp 1.778,75 tri-liun atau sebesar 53,3 persen dari PDB nasional dengan laju pertumbuhan PDB tahun 2005-2006 adalah sebesar 5,40 persen. Begitu pula penelitian (Muhtarom, 2016) menyatakan bahwa UMKM Indonesia telah memberikan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja, yaitu sebesar lebih dari 50% dari total serapan nasional. Kontribusi ini menunjukkan bahwa UMKM di Indoensia mempunyai kemampuan untuk memperkuat struktur perekonomian na-sional (Soleh, 2017). Dalam era globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas tersebut, UMKM akan dihadapkan pada permintaan pasar yang berubah cepat. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui hubungan kemitraan antar perusahaan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Pasal 1 ayat 13 mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar.

Kemitraan antar perusahaan akan membentuk suatu jaringan perusahaan-perusahaan yang secara bersama-sama bekerja untuk menciptakan dan menghantarkan suatu produk ke tangan pemakai akhir. (Sujana, 2019) mengenal-kan konsep tentang pentingnya persahabatan, kesetiaan, dan rasa saling percaya antara industri yang satu dengan lainnya untuk menciptakan ruang pasar tanpa pesaing, yang kemudian kon-sep ini dikenal Volume 11 Nomor 11 April 2014 72 sebagai blue ocean strategy.

Kemitraan merupakan jalinan kerjasama usaha yang merupakan strategi bisnis yang dilakukan antara dua pihak atau lebih dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan. Hubungan kerjasama tersebut tersirat adanya satu pembinaan dan pengembangan, hal ini dapat terlihat karena pada dasarnya masing-masing pihak pasti mempunyai kelemahan dan kelebihan, justru dengan kelemahan dan kelebihan masing-masing pihak akan saling melengkapi dalam arti pihak yang satu akan mengisi dengan cara melakukan pembinaan terhadap kelemahan yang lain dan sebaliknya.

Kemitraan harus dilakukan secara fair, dan winwin solution, tidak terjadi salah satu pihak mendominasi pihak yang lain. Atau salah satu pihak menekan dan mengambil keun-tungan dari kelemahan pihak lain. Selain itu untuk mendukung terjalannya kemitraan dalam berwirausaha, pendidikan dan pelatihan harus terus menerus ditekankan pada pelaku usaha agar bekerja dalam satu tim. Upaya ini bisa dilakukan baik oleh pemerintah maupun tokoh masyarakat. Jika sudah ter-bentuk kesamaan visi dibutuhkan pengelolaan manajerial yang baik antar UMKM agar bisa bekerjasama dalam satu tim.

Tanpa adanya pendidikan dan pelatihan, sumber daya manusia tidak memiliki keahlian khusus sehingga menjadikannya kalah bersaing dalam dunia kerja. Untuk itu, solusi yang bisa ditempuh oleh para pencari kerja adalah membekali diri dengan skill atau suatu keterampilan khusus sehingga mampu menjadi seorang wirausaha yang mempunyai penghasilan yang bisa menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Namun, untuk mendorong / meningkatkan mo-tivasi seseorang agar bisa berwirausaha secara layak bukanlah hal yang mudah, banyak hal yang menjadi penyebabnya, antara lain: kurangnya pengetahuan para pencari kerja dalam bi-dang kewirausahaan, kurangnya keberanian atau kurangnya rasa percaya diri para pencari kerja untuk berwirausaha dan keterbatasan di bidang permodalan. Untuk itu, di dalam pendidikan dan pelatihan kewirausahaan ini, para pencari kerja di dorong agar terbentuk suatu motivasi yang kuat untuk berani berwirausaha.

Tujuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh dinaskoperasi adalah untuk mewujudkan UMKM lebih maju dan sejahtera. Usaha Mikro, Kecil dan Menen-gah, (UMKM) adalah sektor usaha yang telah mampu membuktikan kelangsungan usahanya agar dapat bertahan dari terpaan krisis ekonomi, sehingga mampu menyelamatkan perekonomian Indonesia.

Keberadaan UMKM menjadi tulang punggung perekonomian masyarakat yang berupaya penting dalam masing - masing. Para pelaku UKM juga dibantu Dalam membuat studi kelayakan

sebuah usaha, mencari lokasi yang tepat, membuat rencana usaha dan proposal permodalan, sehingga menumbuhkan ekonomi suatu daerah. Penguatan pelaku UKM juga dilakukan melalui pemberian informasi usaha agar pelaku UKM mengetahui usaha yang tepat sesuai dengan peluang dan kapasitas pelaku UKM tidak bingung lagi dalam memulai usahanya.

Tetapi dalam penerapannya kemitraan di dalam bidang UMKM masih banyak memiliki kendala seperti Penguasaan pasar, Penyalahgunaan posisi, Kapasitas manajemen dan keahlian, Ketersediaan dana, Kemampuan mengadopsi teknologi baru, Posisi tawar yang rendah. Sehingga perlu kajian lebih mendalam mengenai Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kemitraan Usaha Mikro Dan Makro.

Pada Kemitraan dilihat dari perspektif etimologis diadaptasi dari kata *partnership*, dan berasal dari akar kata *partner*. *Partner* dapat diterjemahkan "pasangan, jodoh, sekutu, atau *companyon*". Makna *partnership* yang diterjemahkan menjadi persekutuan atau perkongsian.¹³ Bertolak dari sini maka kemitraan dapat dimaknai sebagai bentuk persekutuan antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas di suatu bidang usaha tertentu, atau tujuan tertentu, sehingga dapat memperoleh hasil yang baik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata mitra adalah teman, kawan kerja, rekan. Sementara kemitraan artinya perihal hubungan atau jalinan kerjasama sebagai mitra. Hafsa menjelaskan pengertian kemitraan 13Ambar Teguh Sulistiyani. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan. Gaya Media. Yogyakarta. 2004. Hal. 129.* 18 adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan Bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.

Sehingga Manusia adalah satu-satunya makhluk ciptaan yang dibekali kemampuan untuk belajar tentang (pengajaran) agar ia dapat belajar menjadi (pembelajaran) dengan cara belajar (pelatihan). Ia adalah subyek sekaligus obyek bagi dirinya sendiri. Tugas, tanggung jawab dan panggilan pertama seorang manusia adalah menjadi pembelajar. Proses pembelajaran atau pendidikan memungkinkan seseorang menjadi lebih manusiawi (*being humanize*) sehingga disebut dewasa dan mandiri. Itulah visi dari proses pembelajaran. Pembelajaran memungkinkan seorang anak manusia berubah dari "tidak mampu" menjadi "mampu" atau dari "tidak berdaya" menjadi "sumber daya".

Pembelajaran bukan pelatihan. Proses pembelajaran atau pendidikan tidak dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan. Pelatihan adalah pengulangan-pengulangan, repetisi dan praktek (belajar melakukan). Pelatihan adalah soal manajemen yang dapat dipelajari lewat kursus-kursus tertentu, sedangkan pendidikan dan pembelajaran adalah soal kepemimpinan, dan tidak ada sekolah dan kursusnya kecuali kehidupan nyata itu sendiri. Proses pembelajaran hanya dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan di "sekolah kehidupan". Perbedaan mendasar antara pembelajaran dan pelatihan adalah sebagai berikut (Wilson, 2012).

Dari berbagai praktik kemitraan usaha dan kerjasama, maka perlu dikembangkan lagi kerjasama investasi yang lebih efektif sehingga betul-betul dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas usaha UMKM di bidang industri pengolahan makanan. Sekaligus juga pengembangan kerjasama ini tentunya diharapkan akan memberikan manfaat kepada pihak-pihak atau mitra dalam kerjasama investasi tersebut.

Pada dasarnya dalam setiap kemitraan usaha terdapat peluang kerjasama investasi yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kemitraan usaha tersebut sehingga memberikan manfaat yang lebih besar bagi kepada pihak-pihak yang bermitra (Kaswan, 2011). Namun demikian kerjasama investasi yang dikembangkan dari suatu kemitraan usaha secara alami akan dapat berkembang dengan baik bila didasari oleh adanya saling membutuhkan satu sama lain. Dalam kemitraan usaha hal ini dapat terjadi bila ada keterkaitan bisnis yang kuat diantara pihak-pihak yang bermitra (Gintings, 2011). Dalam kemitraan pola subkontraktor, usaha besar berkepentingan terhadap jaminan pasokan, sementara UMKM berkepentingan terhadap jaminan pasar.

Dengan demikian wajar jika usaha besar melakukan investasi untuk mengamankan rantai pasokan tersebut. Kebutuhan investasinya dapat diidentifikasi dan ditentukan dalam hal apa Kerjasama investasi tersebut diperlukan. Tinggal adanya dorongan/iklim yang lebih kondusif yang dapat meningkatkan kesadaran dari kedua belah pihak, terutama usaha besar untuk investasi membangun UMKM mitranya. Selain adanya saling membutuhkan kemitraan yang fair ini akan dapat dicapai bila bargaining position antara UMKM dengan usaha besar seimbang. Tetapi faktanya yang lebih besar tetap akan lebih kuat. Maka disinilah diperlukan upaya yang lebih kuat lagi untuk melindungi dan mengarahkan agar kemitraan antara UMKM dengan usaha besar bisa berjalan dengan fair.

Untuk itu diperlukan payung hukum dan aturan pelaksanaan yang mengikat dan tegas dengan sanksi yang tegas. Bila perlu diberikan juga reward atau insentif bagi usaha besar yang melakukan kemitraan dan kerjasama investasi yang baik dengan UMKM. Tahapan kerjasama investasi antara UMKM dan usaha besar di dalam praktiknya bisa terjadi variasi pada setiap kasus. Namun demikian secara umum tahapan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Adanya inisiatif untuk melakukan kemitraan. Inisiatif ini bisa datang dari UMKM, usaha besar; atau lembaga pembina UMKM (Pemerintah, Perguruan Tinggi, BDSP, LSM, konsultan, dll); (2) Bila inisiatif muncul dari UMKM, maka UMKM bisa menghubungi langsung usaha besar untuk melakukan aplikasi/menyampaikan proposal/menyampaikan maksudnya untuk melakukan kemitraan. Bisa juga UMKM meminta bantuan media-tor/fasilitator dalam hal ini lembaga-lembaga pembina UMKM; (3) Bila UMKM langsung menyampaikan ke usaha besar, maka usaha besar akan mempelajari prospek dari kemitraan tersebut, melalui wawancara dan diskusi dengan UMKM calon mitra, mempelajari aplikasi dan proposalnya melakukan kunjungan langsung ke lapangan/ke tempat usaha UMKM dan melakukan audit; (4) Bila setelah dipelajari dinyatakan layak maka identifikasi kerjasama investasi yang diperlukan kemudian lakukan kontrak kemitraan. Selanjutnya berikan arahan perbaikan oleh usaha besar terhadap UMKM atau buat program bersama antara usaha besar dengan UMKM mengenai perbaikan yang harus dilakukan. Evaluasi hasil perbaikan bila sudah siap maka, identifikasi kerjasama investasi yang diperlukan kemudian lakukan kontrak.

Investasi yang dilakukan oleh usaha besar antara lain investasi untuk membangun UMKM, seperti bantuan peralatan, dan diklat: (1) Selama kemitraan berlangsung, perlu dilakukan pembinaan, termasuk evaluasi, konsultasi dan pelatihan yang diperlukan; (2) Bila UMKM meminta bantuan fasilitator/lembaga pembina, maka lembaga pembina bisa memberikan arahan/advokasi/mediasi; (3) Lembaga pembina membantu/berperan dalam proses persiapan kemitraan, seperti melakukan evaluasi/audit terhadap kesiapan UMKM atau mempersiapkan UMKM agar layak untuk bermitra dengan usaha besar. Lembaga pembina bisa juga berperan selama kemitraan itu berlangsung bila diperlukan, seperti melakukan pelatihan, konsultasi, evaluasi dan monitoring.

Kesimpulan

Hal Jadi kesimpulannya Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode dalam belajar mengajar dengan mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Sedangkan Pelatihan atau training merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia dapat melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana dan Perekonomian masyarakat adalah perekonomian yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Hal Hal Jadi Kesimpulan Berdasarkan hal tersebut di atas, pelatihan di tempatkan pada model kerjasama UMKM dengan UB harus mempertimbangkan: Pertama, harus ada sosialisasi pendidikan dan pelatihan yang terus menerus ditekankan pada pelaku usaha agar bekerja dalam satu Tim. Upaya ini bisa dilakukan baik oleh pemerintah maupun tokoh masyarakat. Jika sudah

terbentuk kesamaan visi dibutuhkan pengelolaan mana-jerial yang baik antar UMKM agar bisa bekerjasama dalam satu Tim.

Kedua, diperlukan orang-orang visioner yang bisa dijadikan motor penggerak. Orang ini sebaiknya memiliki posisi tawar yang baik di antara teman-teman pelaku usaha dan bisa menjalin hubungan dengan pemerintah. Bahkan Volume 11 Nomor 11 April 2014 81 jika perlu orang-orang visioner ini yang nantinya mengupayakan merger antar UMKM.

Ketiga, perlu bantuan pemerintah sebagai fasilitator, agar jika ada event promosi atau pembagian bantuan, pemerintah menunjuk dengan hati-hati, sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial yang bisa merusak iklim kerjasama.

Keempat, sebaiknya ada bimbingan/binaan dari lembaga lain agar Tim kerja itu terus terpantau. Program pelatihan yang diselenggarakan sebaiknya fokus pada masing-masing bidang, misal. Pelatihan teknis atau pelatihan desain atau pelatihan pengolahan bahan baku atau pelatihan manajemen dan pemasaran. Tentu saja pelatihan tersebut hanya bersifat trig-gered atau merangsang pelaku usaha untuk membuka wawasan baru, selanjutnya pelaku usaha harus pro-aktif memperdalam pengetahuannya.

Daftar Rujukan

- Adianto, J. & F. M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 77–86. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261>.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV haragon surabaya. *Jurnal Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Arianto, D. A. N. & I. (2018). Pengaruh Kontribusi Pendidikan Pelatihan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi di SMP Negeri 1 Tahunan Jepara. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(2). <https://doi.org/doi: 10.24856/mem.v33i2.650>
- Bahri, Syaiful. & Yuni, C. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>.
- Elizar & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fuanida, A. (2012). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu dunia semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 93–105.
- Gintings, A. (2011). *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Humaniora.
- Hamzah, U. (2017). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Marjaya, Indra. & Fajar, P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.

- Muhtarom, A. (2016). Peranan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (Lpm) Dalam Pembangunan Di Desa Di Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/doi: 10.30736/jpensi.v1i3.84>
- Saidah. (2016). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soleh, A. (2017). Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*, 6(2), 83–92.
- Sujana, I. (2019). Fungsi dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29–36. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.