

**PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN
MODEL KERJASAMA USAHA MENENGAH KECIL DAN MIKRO DENGAN
USAHA BESAR DI KECAMATAN CIKONENG KABUPATEN CIAMIS**

Oleh.
Elin Herlina¹

¹ Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
Jabatan Fungsional Asisten Ahli, email : mrs.elinherlina@gmail.com

ABSTRAK

This article direct to describe of training and education for overcome corporate small-Midle enterprises and big enterprises models at Cikoneng District. The necessary of training and education will increasing of common purpose, aim, and value of company achievement. During the last research to find structure of problems by typology and characteristic of organization culture and production factors in single model co-operate small-Midle enterprises and big enterprises, the result has find another leverage factor overview training and education. To a comprehensive result by approach input, process, and output and finded by description approach through case study strategic describe to this article. The result of co-operate by sub-contract way based on common mutual, common strange, common benefit as direct as Act Number 20/2008 (small-middle enterprises) we need training and education to input this model. Recommendation in this article not only use to optimalization supply row materials, finish production, market strategic, and minimizing over head cost by co-operate small-Midle enterprises and big enterprises benefits but training and education will over come corporate small-Midle enterprises and big enterprises models at Cikoneng District .

Keyword : *Training and education, small-middle enterprises, big enterprises, model*

1. PENDAHULUAN

Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) mempunyai peranan yang penting dalam pertumbuhan ekonomi dan industri suatu negara (Husband and Purnendu, 1999; Mahemba, 2003; Tambunan, 2005). Deakins (1999) 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 (Lin, 1998).

Menurut Kementerian Negara Koperasi dan UMKM (2007) menyatakan bahwa pada tahun 2006 kontribusi UMKM dalam penciptaan nilai tambah nasional sebesar Rp 1.778,75 triliun atau sebesar 53,3 persen dari PDB nasional dengan laju pertumbuhan PDB tahun 2005-2006 adalah sebesar 5,40 persen. Begitu pula penelitian Rafinaldi (2004) 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 nasional (Prawirokusumo, 2001).

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 kerjasama antar perusahaan (Kornelius, 1999). Melalui kerjasama antar perusahaan akan membentuk suatu jaringan perusahaan-perusahaan yang secara bersama-sama bekerja untuk menciptakan dan menghantarkan suatu produk ke tangan pemakai akhir (Chopra et.al., 2000; Pujawan, 2005).

Kim dan Renee (2005) mengenalkan konsep tentang pentingnya persahabatan, kesetiaan, dan rasa saling percaya antara industri yang satu dengan lainnya untuk menciptakan ruang pasar tanpa pesaing, yang kemudian konsep ini dikenal

sebagai *blue ocean strategy*. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama antara UMKM dan UB sangat penting dilakukan dalam menghadapi permintaan pasar yang dinamik.

Sentra Industri Kecamatan Cikoneng Ciamis merupakan unggulan di provinsi Jawa Barat bagian timur, merupakan sentra ekonomi makanan ringan seperti berbagai macam olahan kerupuk, meskipun jumlahnya tidak terlalu besar tetapi memiliki dampak terhadap peningkatan ekonomi keluarga.

Sebagai referensi data Dinas PNKB Kabupaten bahan baku dari pabrik yang berada di luar daerah. Sentra makanan ringan di Kecamatan Cikoneng dimana terdapat 220 UMKM, dan 98 UMKM bermitra dengan Usaha Besar. Sisanya adalah merupakan usaha mandiri dalam menggunakan input produksi, modal dan tenaga kerja serta pemasaran.

Berdasarkan penelitian pendahuluan UMKM yang tidak bermitra dengan usaha besar sangat rentan terhadap aspek modal, bahan baku dan *market share* yang rendah berkompetisi dengan yang lainnya. Sehingga seringkali mereka bangkrut dari usahanya, disisi lain pemerintah juga tidak dapat berbuat apapun tanpa ada riset yang memadai dalam menumbuhkembangkan UMKM sentra makanan di Kecamatan Cikoneng terkait implementasi yang harus dilakukan dalam kebijakan daerah. Potensi ini menjadi semakin optimal apabila kemitraan antara UMKM dengan UB (usaha besar) diperkuat berdasarkan potensi dan karakteristik UMKM dan UB yang paling mungkin untuk dilakukakan. Pola kemitraan antara UMKM dan UB dapat berjalan dengan baik sepanjang UMKM dan UB memiliki kesamaan atau kesetaraan dalam hal faktor-faktor produksi dan visi, misi, dan sistem nilai yang dianut.

Disisi lain pengembangan kapasitas dari SDM beberapa UMKM perlu dilakukan agar dapat meningkatkan model kerjasama antara UMKM dan Usaha Besar (UB). Penelitian sebelumnya mengenai model kerjasama antara UMKM dan UB di Kecamatan Cikoneng mengisyaratkan perhatian besar dari pemerintah dan dukungan dari institusi yang peduli terhadap UMKM seperti Perguruan Tinggi (Mulyatini & Herlina : 2013).

Inisiasi perlu dimulai dari kepentingan UMKM dan visi-misi perusahaan untuk maju, faktor terpenting dalam penelitian kualitatif itu sendiri adalah orang-orang yang visioner terutama dari pimpinan atau pemilik UMKM. Aspek leverage

perlu didukung oleh Perguruan tinggi dalam membantu inisiasi UMKM tersebut, serta mewujudkan tujuan perusahaan sehingga proposable untuk Usaha Besar (UB).

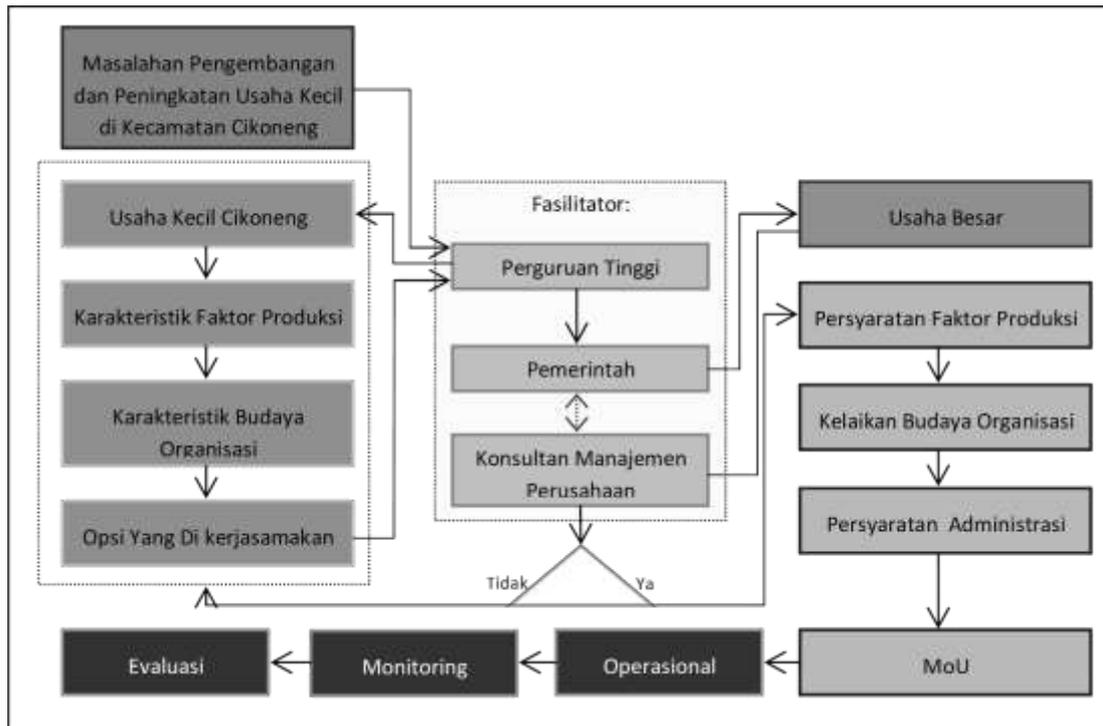
Hal ini tentu tidak mudah, UMKM juga perlu meningkatkan kapasitas SDMnya dalam mendukung usahanya untuk dapat bekerjasama dengan UB. Berikut dalam makalah ini disampaikan mengenai arahan untuk peningkatan kapasitas SDM di UMKM termasuk *upgrading* pengetahuan bagi pemilik UMKM untuk dapat mewujudkan tujuan, pengembangan perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan.

2. MODEL KERJASAMA USAHA KECIL DAN USAHA BESAR PADA PENELITIAN SEBELUMNYA

Berdasarkan temuan pada penelitian sebelumnya permasalahan yang di temui dalam penelitian ini adalah (Mulyatini & Herlina : 2014) : (1). Aspek mentalitas ditunjukkan karena pola pengembangan usaha yang tradisional, sikap mekanis dan apatis menerima perubahan dan pola pengembangan yang subsisten; (2). Tidak memiliki sikap yang visioner; (3) Masalah Desain yang kurang memperhatikan kemasan produk dan menarik minat pasar; (4) Strategi pemasaran yang menganut pola distribusi sederhana tanpa media-media efektif; dan (5). Penyediaan Bahan baku dipengaruhi fluktuasi dan kebijakan pemerintah.

Sebagaimana beberapa hal di atas perlu adanya model pengembangan UMKM dapat menjalin kerjasama dengan UB (Usaha Besar) dimana pengembangan kapasitas produksi yang lebih baik memenuhi standardisasi makanan yang baik, informasi mengenai harga dan peluang pasar, serta peningkatan produk hingga dapat di pasarkan ke luar negeri.

Pola kerjasama yang ideal tentunya harus didasarkan pada prinsip saling membutuhkan, saling memperkuat dan saling menguntungkan sebagaimana prinsip kemitraan dalam undang-undang No. 20 tahun 2008 tentang UMKM. Dalam sektor usaha pengolahan makanan kemitraan yang ideal dapat dikembangkan melalui pola sub-kontrak.



Gambar 1. Model Komprehensif Kerjasama UMKM di Kecamatan Cikongeng dengan Usaha Besar

Dalam pola ini perusahaan dengan skala usaha yang lebih kecil biasanya menjadi subkontraktor dari perusahaan dengan skala yang lebih besar. Misalnya usaha kecil menjadi subkontraktor dari usaha menengah atau UMKM menjadi subkontraktor dari usaha besar. Misalnya UMKM menjadi vendor dari usaha besar, dalam kondisi ini UMKM mengerjakan/memproduksi beberapa bagian atau kebutuhan dari usaha besar.

Manfaat yang diperoleh UMKM adalah adanya kepastian pasar, mendapatkan bimbingan manajemen, pengendalian mutu dan teknologi. Sebagian UMKM mendapatkan bantuan peralatan produksi dan pinjaman modal. Kemitraan antara UMKM dengan usaha besar sebaiknya dilengkapi dengan kontrak yang jelas dan tertulis, sehingga menjadi pegangan yang mengikat kedua belah pihak untuk mematuhi/memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing.

Kemitraan harus dilakukan secara *fair*, dan *win-win solution*, tidak terjadi salah satu pihak mendominasi pihak yang lain. Atau salah satu pihak menekan dan mengambil keuntungan dari kelemahan pihak lain.

Gambar di atas adalah model kerjasama antara Usaha Kecil (UMKM) dengan usaha Besar yaitu model kerjasama terpadu atau *integrated model* untuk pola subkontrak. Berdasarkan gambar di atas model yang diusulkan dalam penelitian ini merupakan model komprehensif dalam kerjasama antara UMKM dengan Usaha Besar yaitu model kerjasama terpadu atau *integrated model*. Ide/Inisiasi dari kerjasama bisa timbul dari UMKM, dari Usaha Besar dan atau Perguruan Tinggi dengan risetnya mengetahui permasalahan mengenai UMKM berdasarkan hasil penelitian.

Ide tersebut bisa didasarkan pada hasil penelitian yang di komunikasikan dengan pelaku usaha dengan metoda *confirmative* kemudian menyusun karakteristik faktor produksi, menyusun karakteristik bagaimana budaya organisasinya kekuatan/kelemahan tantangan dan peluangnya.

Tahap berikutnya adalah opsi kerjasama di komunikasikan dengan pelaku usaha dengan metoda *confirmative* setelah setuju baru sampaikan kepada pemerintah untuk di rekomendasikan. Setelah semua perlengkapan di setuju oleh pemerintah selanjutnya disusun dalam bentuk proposal yang disampaikan kepada salah satu Usaha Besar yang bergerak di bidang Pengolahan makanan.

Perusahaan biasanya memiliki konsultan manajemen yang akan mencoba menganalisa, dan melakukan studi kelayakan dan forecasting kegiatan bisnis. Apabila tidak disetujui proposal di kembalikan kepada UMKM untuk di revisi atau bahkan Usaha Besar menganggap tidak layak untuk menjalin kemitraan. Pada kondisi ini tugas perguruan tinggilah untuk menjalin kerjasama dalam melaksanakan pembinaan sehingga bisa di ajukan kemitraan di kemudian hari.

Hasil yang diterima oleh Usaha Besar duntuk dijalin kemitraan selanjutnya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dalam keorganisasian, sertifikasi produk dan standardisasi pada faktor produksi dan penyesuaian pada budaya organisasi karena menyangkut produksi yang ketat dan berstandardisasi.

Selain itu UMKM mendapatkan pendampingan dalam kelengkapan administrasi dan dilaksanakan MoU (*memorandum of understanding*). Tahap selanjutnya adalah opsionalisasi kegiatan produksi, monitoring (dari perusahaan, pemerintah terkait standardisasi produk makanan dan perguruan tinggi). Pada tahap akhir dilaksanakan evaluasi oleh perusahaan berkaitan dengan achievement kegiatan produksi.

Dari berbagai praktik kemitraan usaha dan kerjasama sub-kontrak di atas, 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. 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.

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 mediator/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. Bila tidak maka diidentifikasi

perbaikan/persiapan apa yang harus dilakukan.

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.

- Selama kemitraan berlangsung, perlu dilakukan pembinaan, termasuk evaluasi, konsultasi dan pelatihan yang diperlukan.
- Bila UMKM meminta bantuan fasilitator/lembaga pembina, maka lembaga pembina bisa memberikan arahan/advokasi/mediasi.
- 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.

3. PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN KAPASITAS UNTUK PEMBERDAYAAN PELAKU USAHA UMKM DALAM MENGENGEMBANGKAN SDM

A. Konsepsi Pendidikan dan Pelatihan

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 (Warren Bennis, 1989).

Tabel 1. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

PENDIDIKAN / PEMBELAJARAN	PELATIHAN
Induktif	Deduktif
Sementara	Tetap
Dinamis	Statis
Memahami	Menghafal
Gagasan	Fakta
Luas	Sempit
Dalam	Dangkal
Berdasarkan	Pengalaman
Pengetahuan	Hafalan
Aktif	Pasif
Pertanyaan	Jawaban
Proses	Isis
Strategi	Taktik
Alternatif	Sasaran
Eksplorasi	Ramalan
Penemuan	Dogma
Aktif	Reaktif
Inisiatif	Bimbingan
Seluruh otak	Otak kiri
Kehidupan	Pekerjaan
Jangka panjang	Jangka pendek
Perubahan	Stabilitas
Isi	Bentuk
Fleksibel	Kaku
Resiko	Peraturan
Sintesis	Tesis
Terbuka	Tertutup
Imajinasi	Akal sehat
PEMIMPIN	MANAJER

Sumber : Resume Berbagai Sumber, 2014

Dengan mampu membedakan antara pendidikan dan pelatihan, maka kita akan mampu membedakan antara pemimpin dan manajer. Akan tetapi, keduanya tidak harus dipertentangkan, melainkan perlu diselaraskan. Bahkan lebih dari

itu, pendidikan dan pelatihan perlu diperkaya dengan pengajaran, yang perannya dimainkan oleh pengajar. Untuk itu, kita juga harus mampu membedakan antara pembelajaran dengan pengajaran itu sendiri.

Pembelajaran bukan pengajaran. Salah satu akar permasalahan dalam pendidikan di Indonesia adalah ketidak mampuan banyak orang untuk membedakan antara pendidikan atau proses pembelajaran dengan pengajaran (J. Drost, 1999 dan Winarno Surakhmad, 2000). Pendidikan yang berasal dari bahasa Latin (e-ducare) berarti “menggiring ke luar”. Apa yang digiring ke luar? Tak lain adalah diri atau segenap potensi pembelajar itu sendiri. Pendidikan atau proses pembelajaran itu sendiri merupakan proses informal, sedangkan yang bersifat formal adalah pengajaran, yakni proses transfer pengetahuan atau usaha mengembangkan dan “mengeluarkan” potensi intelektualitas dari dalam diri manusia. Akan tetapi intelektualitas dan pengetahuan itu sendiri belum sepenuhnya mewakili diri manusia. Masih ada berbagai potensi diri lainnya yang tidak dapat diasah atau dikeluarkan lewat proses pengajaran, tetapi hanya dapat dilakukan lewat proses pembelajaran dan pelatihan.

Pembelajaran (belajar menjadi) dan pengajaran (belajar mengetahui), perlu diperkaya dengan pelatihan (belajar melakukan). Proses pembelajaran merupakan proses pembentukan karakter dengan sifat-sifat tersebut diatas, dan melalui proses pengajaran kita dapat mengetahui hal tersebut secara sadar intelek. Peran proses pelatihan adalah membawa karakter tersebut dari dalam ke luar (inside out). Bagan berikut menyajikan ringkasan pemahaman mengenai perbedaan antara pembelajaran, pengajaran dan pelatihan.

Tabel 2. Perbedaan Antara Pembelajaran, Pengajaran Dan Pelatihan

	PEMBELAJARAN	PENGAJARAN	PELATIHAN
BASIS UTAMA	- Rumah - Lingkungan Hidup - Masyarakat - Kelompok Informal	- Sekolah - Akademi - Universitas - Organisasi Formal (perusahaan)	- Tempat Bekerja - Kantor - Tempat Khusus - Organisasi Non Formal
TUJUAN	- Membentuk karakter / watak - Mendewasakan - Memandirikan - Memerdayakan - Memerdekakan	- Membentuk konsep / teori - Memberi ilmu (alam, sosial)	- Membentuk perilaku / praktik - Menerampilkannya
MANUSIA SEBAGAI	- <i>Homo significantis</i> dan <i>homo ludens</i> - Esensi yang perlu disadarkan	- Homo sapiens - Gelas kosong yang perlu diisi	- Homo valens dan homo mechanicus - Potensi yang

	PEMBELAJARAN	PENGAJARAN	PELATIHAN
			perlu dikembangkan
PROSES	- Educating - Olah rasa / hati - Belajar menjadi - Informal - Penyelarasan	- Teaching - Olah pikir / otak - Belajar bagaimana belajar dan berpikir - Formal - Pembedaan	- Training - Olah raga / otot - Belajar melakukan, belajar bagaimana hidup bersama - Non formal - Penyamaan
MENYENTUH SOAL-SOAL	- Paradigma hidup - Hati nurani - Integritas - Sensitif - Innate image - Eksistensial - Iman	- Sikap hidup - Akal - Efektivitas - Antisipatif - Virtual image - Konseptual - Ilmu	- Perilaku / gaya hidup - Kehendak - Efisien - Adaptif - Social image - Praktikal - Perbuatan
HASIL-HASIL	- Bermoral - Berkarakter - Sikap hidup - Otentik - Learning individual - Learning organization	- Berpengetahuan - Berilmu - Siap belajar - Unggul - Knowledge individual - Knowledge management	- Berketrampilan - Berkepribadian - Siap pakai / kerja - Kompeten - Knowledge worker - Productive organization

Sumber : resume berbagai sumber 2014

B. Program dan Perangkat-Perangkat Pelatihan

Garis Besar Program Pelatihan memuat susunan program serta ringkasan materi dari setiap program pembelajaran yang akan disampaikan dalam keseluruhan proses kegiatan pembelajaran. GBPP digunakan sebagai panduan bagi para pelaku pembelajaran yang terlibat, yang terdiri dari instruktur, peserta, nara sumber, dan pihak-pihak lain. Secara sistematis, GBPP akan memuat uraian-uraian secara garis besar mengenai *tujuan/sasaran, lingkup materi* dan *metoda pembelajaran* dari setiap program pembelajaran yang akan diberikan.

GBPP sebaiknya dilakukan dengan pendekatan partisipatif, dimana sumber utama dari penyusunan GBPP ini adalah berdasarkan kebutuhan peserta sasaran. Pendekatan partisipatif ini cocok bagi suatu kegiatan pembelajaran yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas peserta, agar lebih cakap dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.

1. Silabus Pelatihan

Silabus pelatihan merupakan sesuatu yang amat penting bagi penyelenggaraan suatu proses / kegiatan pelatihan. Silabus pelatihan pada umumnya berisi uraian program pelatihan yang terstruktur secara sistematis, yang merupakan penjabaran rinci dari GBPP yang telah disusun.

Silabus pelatihan berisi uraian secara rinci dari program / sub program kegiatan pelatihan, yang akan menuntun peserta agar termotivasi dan bersemangat untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Untuk itu perlu dipahami, antara lain alasan atau motivasi seseorang untuk mengikuti kegiatan pelatihan.

2. Metoda Pelatihan

Dewasa ini telah dikenal bermacam-macam cara/metoda yang dapat digunakan untuk melatih/mengajar. Satu hal yang perlu diingat adalah bahwa tiap metode mempunyai ciri-ciri tersendiri yang membatasi efektifitasnya dalam mencapai sasaran pelatihan/ pengajaran/pelatihan. Oleh karena itu perlu dipilih metoda yang tepat supaya sasaran pelatihan dapat tercapai dengan baik.

Metoda hanyalah salah satu faktor yang menunjang keberhasilan pelatihan/ pengajaran/pembelajaran. Keberhasilan penggunaan metoda tergantung juga pada bagaimana interaksi metode dengan variabel-variabel lainnya dalam pelatihan/pengajaran/ pembelajaran. Variabel-variabel tersebut antara lain adalah :

- Pelatih/pengajar/instruktur. Pengetahuan, pengalaman dan kemampuan pelatih merupakan suatu faktor yang dapat menentukan keberhasilan penggunaan suatu metoda.
- Peserta dan lingkungan. Keberhasilan penggunaan metoda juga dapat ditentukan oleh :
 - Tingkat kecerdasan dan latar belakang pendidikan peserta.
 - Umur peserta dan pengalamannya dalam praktek.
 - Lingkungan sosial dan budaya.
- Sasaran pelatihan. Sasaran pelatihan yang berbeda, kemungkinan akan memerlukan jenis metoda yang berbeda pula. Penggunaan kombinasi beberapa metoda dapat juga dilakukan untuk mencapai sasaran yang dimaksud, karena tiap metoda pada umumnya hanya dapat memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan atau pada tingkat-tingkat tertentu saja.
- Bidang subyek. Berbagai macam bidang subyek memiliki ciri khusus tersendiri, sehingga kemungkinan diperlukan penggunaan metoda tertentu yang berbeda.
- Waktu, sarana dan biaya. Penggunaan metoda pada akhirnya tidak dapat

dilepaskan dari kendala-kendala waktu, sarana dan biaya. Dalam soal waktu misalnya menyangkut lamanya pelatihan, waktu jam pelatihan. Dalam soal sarana, misalnya besarnya ruangan, ketersediaan alat bantu, dsb. Semuanya itu pada akhirnya akan menyangkut masalah biaya.

Karena tiap metoda mempunyai ciri tersendiri, serta terdapat kaitan antara metoda dengan prinsip-prinsip belajar, maka penggunaan kombinasi dari metoda-metoda yang ada sangat disarankan. Dengan demikian, sasaran pelatihan/pengajaran/ pembelajaran akan dapat dicapai.

Adapun prinsip-prinsip belajar, yang dapat mempengaruhi proses belajar seseorang, adalah :

- (1) Motivasi

Orang akan belajar banyak jika ia mempunyai motivasi yang tinggi untuk belajar. Oleh karena itu dalam memilih metoda kita harus juga memperhatikan apakah metoda yang dipakai akan mampu memberikan motivasi untuk belajar.
- (2) Keterlibatan secara aktif.

Biasanya semakin terlibat seseorang, semakin kuat motivasinya untuk belajar. Orang yang terlibat aktif akan mengingat lebih banyak dan makin mahir menerapkannya. Dengan demikian metoda yang digunakan sebaiknya dapat membuat orang terlibat secara aktif.
- (3) Pendekatan perorangan.

Harus diperhatikan pula bahwa tiap orang mempunyai kemampuan dan cara belajarnya sendiri-sendiri. Oleh karena itu bahan maupun metoda yang digunakan harus juga memberikan kesempatan bagi perorangan untuk berpikir, berlatih dan menerapkan pengetahuannya.
- (4) Sistematika.

Beberapa bahan pelatihan/pengajaran memerlukan sistematika yang baik supaya dimengerti orang. Hal ini terutama terjadi pada bahan pelatihan/pengajaran yang luas dan rumit. Tidak semua metoda dapat memberikan sistematika yang baik, yang akan memudahkan orang belajar (mis. kasus).
- (5) Umpan Balik.

Orang akan lebih tinggi motivasinya untuk belajar jika ia mendapat umpan balik

tentang hasil dari belajarnya, baik mengenai konsepnya sendiri maupun kegunaan praktisnya. Disamping itu instruktur jugaperlu mendapat masukan mengenai hasil pelatihan/pengajarannya. Faktor ini akan diperoleh dengan mudah dari metoda tertentu (mis. latihan) dan agak sulit dari metoda yang lainnya (mis. diskusi).

(6) **Pemindahan.**

Pada umumnya, semakin mudah bagi seseorang untuk memindahkan (menstransfer) apa yang telah dipelajarinya ke situasi nyata, semakin mudah baginya untuk belajar. Metoda mengajar seperti kuliah atau diskusi agak kurang memperhatikan pemindahan ini. Metoda simulasi dan praktek sianggap sebagai metoda yang cukup baik dalam hal pemindahan ini, sehingga sering dianggap sebagai metoda yang paling efektif.

Berikut ini beberapa jenis metoda pelatihan yang dapat digunakan, dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3. Metoda pelatihan yang dapat digunakan

No.	METODE	DIGUNAKAN PADA SITUASI	HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN
1.	Kuliah / Ceramah Suatu pembicaraan oleh satu orang tanpa ada orang lain atau sedikit sekali orang lain terlibat.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah peserta cukup besar, bahan yang akan disampaikan banyak, waktu yang tersedia terbatas, serta tujuannya hanya sampai pada tahap pengertian peserta terhadap sesuatu masalah. Akan memberikan konsep / teori yang diperlukan sebelum peserta berlatih / mencoba suatu ketrampilan Sekedar memberikan pengetahuan pada tingkat tertentu. 	<ul style="list-style-type: none"> Tidak efisien karena merupakan komunikasi satu arah, dimana sebagian peserta menjadi pendengar yang pasif dan instruktur menjadi pusat kegiatan. Karena kurangnya keterlibatan peserta, peserta dapat menjadi bosan. Kuliah dapat hilang artinya bila dari awal sampai akhir isinya tidak sepenuhnya dimengerti dan diasimilasi. Pengajar perlu memberikan contoh yang relevan dan mengadakan kesempatan bagi peserta untuk menanyakan hal-hal yang tidak dimengerti.
2.	Diskusi / Pembicaraan		

No.	METODE	DIGUNAKAN PADA SITUASI	HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN
	Pertukaran pengetahuan, ide dan pendapat mengenai suatu pokok bahasan tertentu dengan bebas, diantara peserta dan instruktur. Dapat diikuti oleh semua peserta ataupun dilakukan dalam kelompok-kelompok kecil.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah peserta tidak terlalu banyak. Peserta lebih mudah berubah pendirian melalui diskusi daripada dengan diperintah. Ingin melibatkan peserta secara aktif dalam pemecahan masalah, mengembangkan cara berpikir dan kreativitas peserta dalam pemecahan masalah, mengembangkan kepercayaan diri dan sikap sosial peserta, serta meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peserta Ingin memperkaya ide / wawasan. Ingin memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan dari banyak orang. Instruktur ingin memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengadakan perbincangan tentang pokok bahasan tertentu, dikaitkan dengan pengalaman dan pendapatnya, serta saling mengkoreksi pemahamannya agar dapat diterima dengan baik. Instruktur ingin mendapat umpan balik mengenai bagaimana peserta menerapkan pengetahuan mereka. 	<ul style="list-style-type: none"> Pembicaraan dapat menjadi tidak terarah / menyimpang. Memungkinkan dapat terjadi perdebatan diantara peserta dan / atau dengan instruktur. Ada peserta yang terlalu pasif atau terlalu dominan. Instruktur harus dapat bertindak sebagai penengah, mampu mengarahkan dan menarik partisipasi.

No.	METODE	DIGUNAKAN PADA SITUASI	HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN
3.	Demonstrasi / Peragaan Instruktur memberikan demonstrasi / peragaan tentang cara kerja suatu alat atau cara melakukan suatu tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Jika peserta sulit untuk memahami suatu teori / konsep tanpa melihat sendiri. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instruktur perlu memberikan penjelasan-penjelasan yang cukup.
4.	Latihan / Praktek Peserta diminta untuk melaksanakan suatu tugas tertentu menurut cara yang ditentukan oleh instruktur, dan jawaban / hasil yang diperoleh sudah tertentu. Dapat dilakukan secara perorangan ataupun berkelompok.	<ul style="list-style-type: none"> • Ingin mempraktekkan atau memeriksa pengetahuan yang telah diberikan sebelumnya. • Ingin melatih suatu ketrampilan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta dapat menjadi frustrasi kalau bentuknya terlalu sulit. • Latihan harus realistis dan hasilnya dapat dicapai secara wajar oleh semua peserta. • Instruktur harus memberikan petunjuk dan bimbingan yang cukup. • Peserta dan/atau instruktur harus dapat menyediakan sarana yang diperlukan.
5.	Latihan Instruksi Kerja Peserta diminta untuk melaksanakan suatu tugas tertentu yang menyangkut alat atau proses menurut cara yang ditentukan oleh instruktur. Pemberian petunjuk diberikan bersamaan dengan praktek / latihannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Ingin melatih ketrampilan tertentu dalam waktu singkat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta mungkin akan mencoba-coba sendiri sehingga dapat menimbulkan resiko. • Instruktur harus memberikan petunjuk yang terinci. • Instruktur harus melakukan pemantauan secara tetap. • Jangan dilakukan untuk tugas-tugas yang beresiko besar bila terjadi kesalahan.
6.	Studi Kasus Penyajian materi pembelajaran dengan menggunakan contoh kasus atau kejadian-kejadian nyata di masyarakat, baik yang positif maupun yang negatif. Kasus tersebut disajikan kepada peserta untuk dibahas bersama. Peserta diminta untuk melakukan analisis dari	<ul style="list-style-type: none"> • Ingin melatih ketrampilan menganalisis masalah / situasi. • Ingin menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi yang mendekati nyata. • Ingin membantu peserta dalam mengembangkan pengetahuan dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta kadang-kadang tidak dapat melihat hubungan-hubungan diantara informasi-informasi yang ada. • Instruktur perlu memberikan petunjuk yang cukup mengenai arah analisis.

No.	METODE	DIGUNAKAN PADA SITUASI	HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN
	informasi yang telah disampaikan, untuk :	keterampilan berkomunikasi secara lisan dan tertulis. <ul style="list-style-type: none"> • Ingin meningkatkan kemampuan peserta untuk berfikir secara sistematis dalam menghadapi suatu masalah / mengambil keputusan. • Ingin mendekati teori dengan hal praktis atau kejadian nyata. 	
	• Menetapkan sebab dari masalah tertentu, dan /atau • Mengambil keputusan mengenai penyelesaian masalah Dapat diberikan secara perorangan ataupun berkelompok. Kesimpulan dari hasil dan proses pembahasan kasus tersebut akan menjadi bahan pengetahuan/pelajaran yang bermanfaat bagi peserta.		
7.	Permainan Dinamika Kelompok Merupakan suatu cara penyampaian materi pembelajaran melalui bentuk permainan-permainan, dimana peserta diminta untuk mengerjakan suatu permainan tertentu, yang biasanya dilakukan secara berkelompok. Setiap peserta diharapkan dapat mengamati dan menghayati jenis permainan yang dilakukan, dan melalui diskusi diantara mereka diharapkan dapat ditarik suatu pelajaran yang bermanfaat.	<ul style="list-style-type: none"> • Ingin menunjukkan / menggambarkan konsep secara tidak langsung. • Ingin melibatkan peserta secara aktif dan menghidupkan suasana kelas. • Untuk memperoleh bahan diskusi secara langsung dari sesuatu yang baru saja dialami. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta mengerjakannya dengan tidak serius. • Permainan harus relevan dengan situasi yang dibicarakan. • Lebih tepat bila dilakukan mendahului konsep.
8.	Main Peran (Role Play) Mencoba menghadirkan suatu kejadian tertentu, dengan pelaku yang diambil dari para peserta, dalam hal ini peserta diminta untuk	<ul style="list-style-type: none"> • Ingin memberikan gambaran tentang tingkah laku manusia. • Ingin melatih kemampuan yang berhubungan dengan tingkah laku manusia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta dapat menjadi malu. • Peserta menghadapinya dengan tidak serius.

No.	METODE	DIGUNAKAN PADA SITUASI	HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN
	memainkan peran tertentu dalam menghadapi suatu situasi. Berbagai watak dimunculkan oleh tokoh-tokoh yang telah ditetapkan, untuk kemudian dibahas dan disimpulkan, sebagai suatu pelajaran yang dapat diserap peserta.	<ul style="list-style-type: none"> • Dianggap perlu untuk menghadirkan suatu situasi permasalahan yang mendekati situasi nyata. • Ingin membantu peserta untuk menyelami situasi/kondisi permasalahan yang ingin diciptakan dalam suatu kegiatan pembelajaran 	
9.	In-Basket (Kotak Surat) Peserta diberikan sejumlah berkas, kertas kerja dan surat seperti yang terdapat di tempat pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut peserta diminta untuk mengambil keputusan-keputusan.	<ul style="list-style-type: none"> • Cocok bagi peserta yang biasa / akan bekerja di belakang meja. • Ingin memberi gambaran yang jelas tentang masalah-masalah dan penyelesaiannya dalam situasi yang sebenarnya. • Ingin melatih peserta dalam menentukan prioritas, menghadapi masalah-masalah, dan sebagainya. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bahan-bahan yang diberikan harus realistis dan sesuai dengan yang sesungguhnya terjadi.
10.	Permainan Bisnis Peserta menjalankan peran sebagai pengelola suatu organisasi / perusahaan dan harus mengambil keputusan-keputusan dalam situasi yang mendekati nyata. Permainan dilakukan secara berkelompok dan bersaing seperti hal-hal yang terjadi dalam situasi nyata.	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai untuk melatih kemampuan menganalisis dan mengambil keputusan yang bersifat multiaspek. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta mengerjakannya dengan tidak serius. • Peserta dapat menolak semua yang dipelajarinya bila merasa hasil penilaian tidak realistis. • Memerlukan waktu yang cukup lama.
11.	Proyek Penerapan Sama halnya dengan latihan / praktek, tetapi lebih memberikan lebih banyak kesempatan	<ul style="list-style-type: none"> • Ingin mengembangkan inisiatif, kreativitas dan kemandirian. • Ingin mengetahui 	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta dapat menjadi frustrasi bila tugasnya terlalu sulit. • Tugas harus realistis dan dicapai secara

No.	METODE	DIGUNAKAN PADA SITUASI	HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN
	kepada peserta untuk menunjukkan inisiatif dan ide-ide yang membangun.	pemahaman konsep dan penerapannya.	wajar. <ul style="list-style-type: none"> • Instruktur harus memberikan pengarahan dan sarana yang memadai.
12.	Praktek Kerja Peserta diminta untuk mempelajari situasi dalam organisasi / perusahaan / pekerjaan yang sesungguhnya dan memberi usulan terhadap masalah-masalah yang ditemuinya.	<ul style="list-style-type: none"> • Ingin memberi gambaran tentang praktek yang sesungguhnya. • Ingin mencoba menerapkan konsep-konsep yang diberikan dalam situasi nyata. 	<ul style="list-style-type: none"> • Memerlukan waktu yang lama supaya peserta benar-benar menghayati situasi nyata. • Instruktur harus memberikan cukup pengarahan. • Instruktur harus mempunyai akses ke sumber-sumber informasi yang diperlukan.
13.	Kunjungan Lapangan Peserta belajar lewat pengalaman orang lain, berdasarkan hasil pengamatan, wawancara dan diskusi langsung di lapangan. Metoda ini dapat dilakukan selama beberapa jam atau beberapa hari sesuai dengan waktu yang tersedia.	<ul style="list-style-type: none"> • Ingin menggali pengalaman, memperoleh ide-ide baru dan masukan-masukan pembinaan, serta memusatkan peserta pada hal-hal yang praktis 	

Sumber : hasil sintesis, 2014

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. 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 manajerial yang baik antar UMKM agar bisa bekerja sama 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

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 *triggered* atau merangsang pelaku usaha untuk membuka wawasan baru, selanjutnya pelaku usaha harus pro-aktif memperdalam pengetahuannya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2005. *Promoting Small and Medium Enterprises with a Clustering Approach: A Policy Experience from Indonesia*, Journal of Small Business Management, Vol 43 No. 2, pp. 138–154.
- Boone and Curtz, 2007. *Contemporary Business*. New York: Thomson Learning
- Hafsah, M.J., 2004. Upaya Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM), Infokop, Nomor 25 Tahun XX, hal 40–44.
- Hisrich, et. al. 2009. *Entrepreneurship*. New York: McGraw-Hill. Inc
- Hofstade, G., 1997. *Cultures and Organization : Software of the mind*, New York. McGraw Hill.
- Hood, 1998. *Economic Analysis: A Location Quotient*, Primer, Principal Sun Region Associates, Inc.
- Husband, S. and Purnendu, M., 1999. A *Conceptual Model for Quality Inetgrated Management in Small and Medium Size Enterprise*, *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 16 No. 7, pp. 699–713.
- Isserman, Andrew, M., 1997. *The Location Quotient Approach for Estimating Regional Economic Impacts*, AIP Journal.
- Kotler, J. P. and J. L. Haskett. 1992. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Kuncoro, M., 2005. Strategi: Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif?, Erlangga, Jakarta.
- Miller, M.M, and Wright, G.N., 1991. *Location Quotient Basic Tool for Economic Development Analysis*, *Economic Development Riview*, 9(2), 65.
- Porter, 1990. Keunggulan Bersaing: Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Prawirokusumo, S., 2001. Ekonomi Rakyat: Konsep, Kebijakan, dan Strategi, BPPE, Yogyakarta.
- Rexy Moleong. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosda. Bisnis Indonesia, Edisi 21 Agustus 2008
- Mulyatini dan Herlina. 2014. Pemetaan Karakteristik Dan Model Kerjasama Usaha Menengah Kecil Dan Mikro Dengan Usaha Besar Di Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. Jurnal Cakrawala Universitas Galuh Ciamis. Penelitian Dosen Pemula Ditjen Dikti. Tahun Anggaran 2013.
- Schein, E. H., 1996. *Culture : The Missing concept in organization studies*. *Administrative science quarterly*, 41, Hal. 229-240.
- Situmorang, J., 2008. *Strategi UMKM dalam Menghadapi Iklim Usaha yang Tidak Kondusif*, Infokop, Volume 16, Hal 88–101.
- Statistik UMKM 2006-2007, Kementerian Koperasi dan UMKM, diakses pada tanggal 17 Agustus 2009
- Tambunan, T., 2002. Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia: Beberapa Isu Penting, Salemba, Jakarta.
- Tambunan, T., 2005. *Promoting Small and Medium Enterprises with a Clustering Approach: A Policy Experience from Indonesia*, Journal of Small Business Management, Vol 43 No. 2, pp. 138–154.
- Winarni, E.S., 2006. Strategi Pengembangan Usaha Kecil melalui Peningkatan Aksesibilitas Kredit Perbankan, Infokop Nomor 29, Tahun XXII.