

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka membahas terkait dengan teori kepustakaan yang menyajikan penelitian guna mendukung berbagai pemecahan masalah sebagai dasar yang digunakan lanjutan terhadap analisis yang berhubungan dengan fokus penelitian. Sehingga peneliti memiliki perbandingan antara penelitian terdahulu dengan tema yang sama. Oleh karena itu, peneliti menyajikan uraian singkat tentang peneliti terdahulu.

##### **2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini dijadikan salah satu referensi dan pertimbangan dalam membandingkan suatu variabel. Pada bagian ini peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Karena penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan digunakan dalam kajian penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu secara umum yaitu sumber yang sudah lampau dari hasil penelitian yang nantinya akan diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini tabel yang akan menjelaskan penelitian terdahulu:

No	1
Nama Peneliti	Siti Nurjannah
Judul Penelitian	Efektivitas Pelaksanaan Program Pengembangan Kewirausahaan Usaha Mikro Kecil dan menengah Oleh Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Pekanbaru
Latar belakang historis ( <i>Historical Background</i> )	<p>Pemerintah kemudian menyadari akan pentingnya pengembangan kegiatan UMKM yang dianggap sebagai salah satu alternatif penting yang mampu mengurangi beban berat yang dihadapi perekonomian nasional dan daerah. Hal ini karena UMKM merupakan langkah awal dari perwujudan kewirausahaan yang terbentuk dan merupakan salah satu kegiatan usaha dominan yang dimiliki bangsa Indonesia. Saat ini jumlah wirausaha di Indonesia hanya 570.339 orang atau 0,24% dari jumlah penduduk yang sebanyak 237,64 juta orang. Padahal untuk jadi bangsa maju, dibutuhkan wirausaha minimal 2% dari jumlah penduduk. Pemerintah terus mengem bangkan program wirausaha produktif untuk melatih pengangguran mulai dari lulusan SD sampai sarjana. Untuk mencapai jumlah ideal, pemerintah masih butuh tambahan sekitar 4,18 juta wirausaha, sehingga target ideal jumlah wirausaha sebanyak 4,75 juta wirausaha dapat tercapai. Selain itu pengembangan kegiatan UMKM relatif tidak memerlukan modal yang besar dan dalam priode krisis selama ini UMKM relatif “survive”. Sejalan dengan otonomi</p>

	daerah, pembangunan UMKM merupakan salah satu bidang pemerintahan yang menjadi kewenangan wajib yang diserahkan kepada Kabupaten/Kota. Oleh karena itu konsekuensinya pemerintah daerah mem punyai keleluasaan dalam menggali dan mengembangkan potensi UMKM, sesuai dengan kemampuan masing-masing daerah.
Konteks kekinian terkait dengan topik ( <i>current context</i> )	Jumlah wirasusaha di Indonesia hanya 0,024% dari jumlah penduduk sedangkan untuk negara maju rata-tata punya 2% wirausahawan dari jumlah penduduk yang ada.
Teori Yang Digunakan	Richard M Steers (1985:8)
Metode Penelitian	Kualitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini bahwa Dilihat berdasarkan tercapainya tujuan organisasi Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Pekanbaru ini yaitu pada kategori “ belum efektif “ dikarenakan masih terdapatnya kendala dan masalah yang ditemui pada kenyataan mengenai pelaksanaan kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Penjelasan keunggulan penelitian ( GAP Research )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berfokus terhadap adanya pengaruh pelatihan yang dilakukan dalam program kewirausahaan terhadap pengembangan Usaha Kecil dan Menengah .</li> <li>- Adanya penjelasan mengenai apa saja hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kewirausahaan dan upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada</li> <li>- Kegiatan pelatihan kewirausahaan dapat meningkatkan pengembangan usaha bagi para pelaku usaha.</li> </ul>
No	2
Nama Peneliti	Naritza Mirlithia Karauwan
Judul Penelitian	Efektivitas Pelaksanaan Program Pengembangan Ukm Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Kota Mandao
Latar belakang historis ( <i>Historical Background</i> )	<p>Proses pelaksanaan pengembangan Usaha Kecil dan Menengah di Kota Manado nampaknya terhambat disebabkan karena kurangnya modal, kurangnya jiwa kewirausahaan serta keterbatasan sumberdaya manusia. Mengingat Usaha Kecil dan Menengah diakui menjadi lapangan kerja bagi sebagian pekerja, pelaksanaan program pengembangan Usaha Kecil dan Menengah secara umum selama ini tidak banyak memberikan hasil yang maksimal terhadap peningkatan kinerja Usaha Kecil dan Menengah. Hal ini di picu karena Usaha Kecil dan Menengah secara</p>

	<p>umum masih menghadapi kendala internal. Di tingkat daerah, khususnya Kota Pekanbaru, kita dapat melihat bahwa secara umum pertumbuhan perekonomian Kota Pekanbaru tidak terlepas dari kontribusi UMKM. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pertumbuhan UMKM yang ada di Kota Pekanbaru, baik yang bergerak di sektor industri maupun yang bergerak di sektor perdagangan.</p>
<p>Konteks kekinian terkait dengan topik (<i>current context</i>)</p>	<p>Permasalahan yang selalu ada pada para pelaku usaha yang sedang berkembang adalah kurangnya modal, kurangnya jiwa kewirausahaan dan keterbatasan sumberdaya.</p>
<p>Teori Yang Digunakan</p>	<p>Gibson</p>
<p>Metode Penelitian</p>	<p>Kualitatif</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>- Efektivitas pelaksanaan program pengembangan UKM di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Manado sudah cukup baik tetapi masih terhambat oleh ketidakmerataan sumberdaya manusia dinas ke seluruh pelaku UKM binaan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, - Pelatihan dan sosialisasi yang dilakukan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Manado dapat mengembangkan atau meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap pelaku UKM dalam melaksanakan usahanya.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efektivitas dalam program pengembangan dalam kaitannya dengan ukuran efektivitas, tindakan memfasilitasi pelaku UKM juga dapat dikatakan efektif apabila menyeluruh ke pelaku-pelaku UKM dan dijalankan sesuai dengan fungsinya.</li> <li>- Efektivitas kepemimpinan kepala Koperasi di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Manado sangat berpengaruh terhadap jalannya tugas dan fungsi serta pemberdayaan sumberdaya manusia pegawai.</li> <li>- Kemitraan yang dilaksanakan dinas sudah efektif dan bermanfaat bagi keberlangsungan usaha pelaku UKM.</li> </ul>
<p>Penjelasan keunggulan penelitian ( GAP Research )</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berfokus terhadap adanya pengaruh pelatihan yang dilakukan dalam program kewirausahaan terhadap pengembangan Usaha Kecil dan Menengah .</li> <li>- Adanya penjelasan mengenai apa saja hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kewirausahaan dan upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada</li> <li>- Kegiatan pelatihan kewirausahaan dapat meningkatkan pengembangan usaha bagi para pelaku usaha.</li> </ul>

No	3
Nama Peneliti	Lina Kartikaningrum
Judul Penelitian	Pengaruh Pelatihan program kewirausahaan Terhadap Perilaku Kewirausahaan Motivasi Usaha Dan Orientasi Kewirausahaan
Latar belakang historis ( <i>Historical Background</i> )	<p>Perkembangan usaha kecil yang cepat secara nasional juga berpengaruh terhadap pengembangan usaha kecil dan menengah di daerah lain di Indonesia dan salah satu daerah tersebut adalah Kota Batu, Jawa Timur.</p> <p>Kota Batu muncul sebagai salah satu kota yang memiliki potensi besar dalam bidang usaha kecil dan menengah . Citra sebagai kota wisata telah berdampak besar bagi peningkatan iklim usaha didalamnya.</p> <p>Pelatihan kewieausahaan yang dibentuk dalam program-program pemerintah diharapkan dapat memotivasi pelaku usaha kecil dan menengah untuk lebih bersemangat demi mencapai kualitas usaha kecil dan menengah yang mampu berdaya saing. Pada lain sisi, perilaku kewirausahaan yang dikembangkan dengan baik melalui media pelatihan dan suasana persaingan bisnis yang kompetitif dapat memberi manfaat bagi perekonomian usaha kecil dan</p>

	menengah. Pelatihan kewirausahaan dan pengembangan perilaku kewirausahaan yang menuju arah positif dapat meningkatkan motivasi bagi pelaku usaha yang pada akhirnya dapat mengarahkan pelaku usaha untuk berorientasi pada bidang kewirausahaan dan mampu mewujudkan usaha kecil dan menengah berdaya saing dan berkualitas untuk membantu pertumbuhan bagi bangsa
Konteks kekinian terkait dengan topik ( <i>current context</i> )	Motivasi pada pelaku usaha berguna untuk mewujudkan usaha kecil dan menengah yang berdaya saing serta membantu meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi bangsa.
Teori Yang Digunakan	Sanhes Dan Saquilo
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan program kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewirausahaan hasil tersebut sebagai pedoman bahwa pelatihan program kewirausahaan dibutuhkan oleh pelaku UKM sebagai wadah pengembangan kualitas perilaku kewirausahaan yang berdaya saing.



	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan program kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Usaha, yang berarti bahwa salah satu cara untuk meningkatkan motivasi usaha pelaku UKM adalah dengan metode pelatihan yang dimungkinkan dapat mendorong UKM untuk terus maju dan tidak mudah putus asa.</p> <p>- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Usaha, yang berarti perilaku yang selalu berfokus terhadap pengembangan diri melalui bidang UKM dapat meningkatkan motivasi setiap pelaku usaha, oleh karena itu pengembangan setiap individu untuk meningkatkan potensi, percaya diri atau kerja kerasnya dapat meningkatkan motivasi usaha agar mencapai kesuksesan</p> <p>- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan program kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Orientasi Kewirausahaan, yang berarti program pelatihan yang dilakukan PLUT Kota Batu mampu mengarahkan pelaku UKM untuk lebih fokus atau berorientasi terhadap usaha yang digeluti selama ini, hal tersebut menandakan juga bahwa program-program pemerintah lainnya dalam membina UKM</p>
--	---

	<p>sangat diperlukan dan bermanfaat bagi kualitas UKM di Indonesia</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Orientasi Kewirausahaan, berarti bahwa UKM harus mengembangkan perilaku kewirausahaan dalam kehidupan sehari-harinya misalnya melalui metode pelatihan atau berkumpul dan diskusi dengan sesama pengusaha sehingga meningkatkan fokus atau orientasinya selalu terhadap dunia bisnis yang menjadi mata pencahariannya selama ini.</p> <p>- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap Orientasi Kewirausahaan, yang berarti bahwa motivasi yang selama ini menjadi dasar dalam mengembangkan usaha pelaku UKM mampu sebagai faktor pendorong agar UKM berorientasi pada usaha tidak hanya sebagai pekerjaan sampingan atau hanya untuk bertahan hidup, namun lebih untuk mencapai tujuan agar sukses dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi</p>
--	--

<p>Penjelasan keunggulan penelitian ( GAP Research )</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berfokus terhadap adanya pengaruh pelatihan yang dilakukan dalam program kewirausahaan terhadap pengembangan Usaha Kecil dan Menengah .</li> <li>- Adanya penjelasan mengenai apa saja hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kewirausahaan dan upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada</li> <li>- Kegiatan pelatihan kewirausahaan dapat meningkatkan pengembangan usaha bagi para pelaku usaha.</li> </ul>
<p>No</p>	<p>4</p>
<p>Nama Peneliti</p>	<p>Siti Juhaeriah</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Kreatifitas Terhadap Pengembangan Usaha Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Perkampungan Industri Kecil Pulogadung Jakarta Timur</p>
<p>Latar belakang historis ( <i>Historical Background</i> )</p>	<p>Pengembangan usaha yang terdapat di sentra bisnis PIK masih kurang maksimal terlihat dari jumlah produksi tas dan sepatu yang dihasilkan semakin menurun. Menurunnya jumlah produksi yang dihasilkan, karena pangsa pasar pengusaha hanya di wilayah perkampungan industri kecil Jatinegara dan pesanan yang diterima dari perusahaan swasta maupun pemerintah. Kurangnya permintaan akan barang tersebut juga</p>

	<p>dipengaruhi oleh kurangnya pemasaran yang dilakukan oleh pihak pengembang maupun oleh pihak pengusaha itu sendiri.</p> <p>Pemasaran yang dilakukan oleh pihak pengembang hanya melalui pameran usaha yang terdapat di kantor pengembang usaha kawasan PIK. Pemasaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha juga masih kurang optimal. Pemasaran dilakukan hanya dari mulut ke mulut dan masih banyak yang belum menggunakan teknologi informasi.</p> <p>Faktor internal lain yang dapat mempengaruhi pengembangan usaha adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Pendidikan keahlian merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di bidang usaha manufaktur. Apabila setiap karyawan di setiap UMKM memiliki pendidikan keahlian yang bagus maka dapat membuat karyawan tersebut meningkatkan kemampuannya dalam membuat suatu produk. Selain itu, karyawan dapat mengkreasikan produk yang diproduksi sehingga hal tersebut dapat mengembangkan usaha yang dijalaninya. Namun pada kenyataannya tingkat pendidikan yang dimiliki</p>
--	---

	oleh karyawan ukm yang berada di sentra bisnis PIK masih kurang
Konteks kekinian terkait dengan topik ( <i>current context</i> )	Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pelaku usaha yang berada di sentra bisnis PIK masih kurang
Teori Yang Digunakan	Gibson
Metode Penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan pengembangan usaha. Hal ini berarti bahwa jika kualitas pelatihan meningkat, maka pengembangan usaha akan meningkat</li> <li>- Terdapat pengaruh positif antara kreativitas dengan pengembangan usaha. Hal ini berarti bahwa jika kreativitas meningkat, maka pengembangan usaha akan meningkat.</li> <li>- Terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan kreativitas terhadap pengembangan usaha. Hal ini berarti bahwa jika kualitas pelatihan dan kreativitas meningkat, maka pengembangan usaha akan meningkat.</li> </ul>

<p>Penjelasan keunggulan penelitian ( GAP Research )</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Berfokus terhadap adanya pengaruh pelatihan yang dilakukan dalam program kewirausahaan terhadap pengembangan Usaha Kecil dan Menengah .</li><li>- Adanya penjelasan mengenai apa saja hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kewirausahaan dan upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada</li><li>- Kegiatan pelatihan kewirausahaan dapat meningkatkan pengembangan usaha bagi para pelaku usaha.</li></ul>
--	---

No	5
Nama Peneliti	Alya Ilham Rizki, Rita Kusumadewi, Eec Safulloh
Judul Penelitian	Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Pengembangan Umkm ( Studi Kasus Umkm Di Kecamatan Cigugur
Latar belakang historis ( <i>Historical Background</i> )	<p>Dari beberapa UMKM yang ada di Kabupaten Kuningan khususnya di Kecamatan Cigugur masih ada yang terkendala dengan masalah pemasaran. Hal tersebut dikarenakan masih banyaknya ritel-ritel modern yang belum bersedia menerima produk-produk UMKM. Kebanyakan ritel modern memberikan persyaratan berupa ijin produk dimana hal ini seringkali sulit dipenuhi oleh pelaku UMKM. Kebanyakan pelaku UMKM belum memiliki ijin usaha maupun ijin produk, sehingga produknya tidak dapat diterima oleh ritel modern. Dengan begitu, para pelaku UMKM di Kecamatan Cigugur perlu diberi pelatihan dan pembinaan mengenai strategi pemasaran dan beberapa prosedur yang perlu dilakukan untuk menunjang kegiatan pemasaran UMKM tersebut. UMKM di Kabupaten Kuningan memiliki potensi dari segi sumber daya alam dan sumber daya manusianya yang bisa dijadikan sebagai sarana untuk</p>

	<p>pengembangan UMKM. Salah satu daerah di Kabupaten Kuningan yang memiliki potensi untuk pengembangan UMKM yaitu Kecamatan Cigugur. Kecamatan Cigugur ini memiliki 386 unit usaha yang terdiri dari 187 unit usaha dalam sektor industri pertanian dan non pertanian dan 199 unit usaha dalam sektor makanan dan minuman. Dari 386 pelaku UMKM ini hanya 211 pelaku UMKM yang sudah mengikuti beberapa pelatihan. Berikut merupakan beberapa jenis produk UMKM yang ada di Kecamatan Cigugur. Berikut merupakan beberapa jenis produk UMKM yang ada di Kecamatan Cigugur</p>
Konteks kekinian terkait dengan topik ( <i>current context</i> )	<p>Pelaku usaha perlu diberi pelatihan dan pembinaan mengenai strategi pemasaran dan beberapa prosedur yang perlu dilakukan untuk menunjang kegiatan pemasaran</p>
Teori Yang Digunakan	Noe
Metode Penelitian	Kuantitatif



<p>Hasil Penelitian</p>	<p>- Wirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pengembangan UMKM. Berdasarkan .</p> <p>rekapitulasi data kuesioner, indikator yang memperoleh nilai rata-rata terbesar yaitu tanggung jawab terhadap konsumen dan untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu mampu membuat perencanaan pemasaran. Selain itu, hasil uji pengaruh variabel Karakteristik Wirausaha (X1) terhadap Pengembangan UMKM (Y) sebesar 9,05%.</p> <p>- Variabel Pelatihan dan Karakteristik Wirausaha secara simultan berpengaruh positif terhadap Pengembangan UMKM di Kecamatan Cigugur. UMKM.</p> <p>Berdasarkan rekapitulasi data kuesioner, indikator yang memperoleh nilai rata-rata terbesar yaitu keseringan pelanggan lama datang kembali dan untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu peningkatan jumlah penjualan. Selain itu, hasil uji pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Karakteristik Wirausaha (X2) secara simultan mempengaruhi Pengembangan UMKM (Y) sebesar 19,3%.</p>
-------------------------	---

Penjelasan keunggulan penelitian ( GAP Research )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berfokus terhadap adanya pengaruh pelatihan yang dilakukan dalam program kewirausahaan terhadap pengembangan Usaha Kecil dan Menengah .</li> <li>- Adanya penjelasan mengenai apa saja hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kewirausahaan dan upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada</li> <li>- Kegiatan pelatihan kewirausahaan dapat meningkatkan pengembangan usaha bagi para pelaku usaha.</li> </ul>
---	---

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dibuat sebagai bahan acuan maka peneliti melihat bahwa ada persamaan antara peneliti dengan penelitian Siti Nurjannah pada variabel pengembangan, dengan penelitian Naritza Mirlithia Karauwan pada variabel pengembangan, dengan penelitian Lina Kartikaningrum pada variabel pelatihan program kewirausahaan serta pendekatan kuantitati, dengan penelitian Siti Juhaeriah pada variabel pelatihan dan variabel pengembangan serta pendekatan kuantitatif, dengan penelitian Alya Ilham rizkir, Rita Kusumadewi, Eec Saefulloh pada variabel pelatihan dan variabel pengembangan serta pendekatan kuantitatif.

Pada penelitian terdahulu lokus dan focus permasalahan tidak sama persis namun dari penelitian terdahulu dapat sangat membantu peneliti dalam menemukan sumber-sumber pemecahan masalah pada penelitian ini. Melihat hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa orang, menghasilkan bahwa pelatihan

program kewirausahaan memberikan pengaruh terhadap pengembangan UMKM . Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pelatihan program kewirausahaan maka pengembangan UMKM pun akan meningkat. Oleh karena itu, perlu dilihat bahwa pelatihan program kewirausahaan seperti apa yang mampu meningkatkan pengembangan UMKM, sehingga nantinya tujuan dari organisasi akan lebih cepat tercapai tanpa ada hambatan dalam prosesnya.

## **2.1.2 Administrasi, Organisasi dan Manajemen**

### **2.1.2.1 Konsep Administrasi**

Administrasi selalu ada sebagai pola pikir yang dijadikan pedoman untuk melakukan aktivitas manusia agar pelaksanaan berbagai tindakan yang direncanakan sebelumnya tidak gagal. Administrasi berkaitan dengan implementasi kebijakan untuk mencapai sebuah tujuan. Administrasi mencakup segala sesuatu dari membuat catatan hingga melakukan sebuah pembukuan sederhana hingga menyiapkan agenda yang lebih rumit. Administrasi sering digambarkan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan melalui pemanfaatan sarana dan prasarana secara efektif dan efisien.

Secara etimologis administrasi diartikan sebagai aktivitas yang mengelola informasi, mengelola manusia, dan juga mengelola harta benda untuk menuju suatu tujuan dalam sebuah organisasi. Dalam artian administrasi berkaitan langsung dengan kegiatan kerja sama yang dilakukan manusia atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kemudian menurut Soewarno Handayani dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen” menyatakan administrasi dalam arti sempit bahwa :

“Administrasi adalah kegiatan yang meliputi catatmencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketikmengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*).”

Sedangkan pengertian administrasi secara luas menurut Sondang P. Siagian dikutip dalam pasolong ( 2019 ) administrasi dalam pengertian luas adalah

“ Keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. (Pasolong 2019).

Apabila melihat pendapat dari Sondang P Siagian, administrasi dapat diilustrasikan seperti pemain sepak bola yang melakukan sebuah kerja sama bersama pemain lainnya untuk memenangkan timnya dalam sebuah pertandingan. Kemudian pengertian administrasi dalam arti luas menurut ahli lainnya, yaitu Ismail Nawawi dikutip dalam Rusli ( 2016 ) mengatakan bahwa:

“Administrasi dalam arti luas adalah proses rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang secara dinamis dalam kerja sama dengan pola pembagian kerja untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang rasional, secara efektif dan efisien” (Rusli 2016).

Selanjutnya, Ulbert Silallahi mengkaji administrasi secara luas dalam bukunya *Studies on Administrative Sciences* mengatakan bahwa :

“Administrasi merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain”

Pendapat dari Soewarno Handyaningrat dikutip dalam (Sartono 2019) yang menjelaskan administrasi secara sempit ada kesamaan dengan pendapat dari Sondang P. Siagian, Ismail Nawawi, dan Ulbert Silallahi yang menjelaskan administrasi secara luas mengenai kerja sama (ketatausahaan) yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Berdasarkan pengertian mengenai administrasi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa administrasi dapat dikatakan sebagai proses kerja sama yang melibatkan sedikitnya dua orang untuk mencapai sasaran atau tujuan yang sudah ditentukan sebelum mereka memulai kegiatan. Kemudian administrasi juga bisa dikatakan sebagai pengumpulan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis untuk memudahkan dalam memperoleh data pada saat dibutuhkan di kemudian hari. Administrasi merupakan unsur yang krusial dalam proses penyelenggaraan organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada proses kinerja administrasi yang berjalan dalam organisasi.

#### 2.1.2.2 Konsep Organisasi

Dalam organisasi terdapat serangkaian aktivitas dengan melibatkan sejumlah sumberdaya, baik berupa manusia maupun bukan manusia. Agar proses tersebut dapat mengarah kepada pencapaian tujuan, diperlukan proses administrasi dan manajemen. Dalam pengertian sempit, sebuah organisasi memerlukan aktivitas surat menyurat, pencatatan, penyajian data dalam bentuk symbol-simbol baik sebagai alat komunikasi maupun sebagai saran kearsipan atau sebagai sarana perekam data. Dalam pengertian yang luas memerlukan proses dari sebuah rangkaian aktivitas dalam upaya mencapai tujuan. Dengan demikian inti dari

organisasi adalah suatu proses dinamis yang memungkinkan organisasi bersangkutan hidup dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat, baik bagi anggota maupun bagi kelompok. Proses dinamis yang berlangsung dalam organisasi tersebut dinamakan administrasi, dengan demikian inti dari organisasi adalah administras (Saddan Husain 2011).

Pengertian organisasi yang dikemukakan para ahli memiliki rumusan yang berbeda-beda sesuai dengan pandangan masingmasing. Namun demikian pada intinya memiliki kesamaan. Berikut beberapa pengertoan organisasi dari beberapa ahli dalam buku Teori Organisasi yang ditulis oleh (Pasolong 2019) antara lain sebagai berikut:

- a. Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sartono 2019).
- b. Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal, yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan (Effendhie 2011) .
- c. Organisasi adalah sebuah wadah untuk menampung orang orang dan objek objek : orang-orang dalam organisasi yang berusaha mencapai tujuan Bersama (Gani 2019) .
- d. Organisasi adalah membentuk suatu kebetulan dari bagian-bagian yang berkaitan satu dengan yang lain. Jadi organisasi adalah produk dari perbuatan organisasi (Sipahutar and Tanjung 2023) .

### 2.1.2.3 Konsep Manajemen

Secara harfiah atah Bahasa manajemen sama dengan menata, mengatur atau mengelola. Menurut Robert, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan serta mengawasi aktivitas-aktivitas sesuatu organisasi dalam upaya mencapai suatu koordinasi sumber-sumber daya manusia dan sumber-sumber daya alam dalam mencapai sasaran secara efektif serta efisien (Abdul Goffar.2018) Mariane dalam buku “ Azas-azas manajemen “ ( 2018 ) mengemukakan pengertian dari manajemen :

“ Manajemen adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Hasibuan yang dikutip Mariane dalam buku “ Azas-azas manajemen: ( 2018 ), mengemukakan:

“ Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Dalam proses manajemen terdapai aktivitas organisasi yang dirancang secara sistematis melalui tahapan-tahapan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan / pengendalian ( olanning, organizing, actuating dan controlling ) yang dilakuan secara terus menerus dan berkesinambungan bahkan berupa siklus kegiatan yang tidak pernah berhenti selama organisasi itu hidup, karena output yang dihasilkan dapat juga dipertimbangkan untuk perencanaan

berikutnya dan diawasi oleh seorang manajer. Pada tahapan penggerakan ( actuating ), terdapat seseorang yang bertugas sebagai pemberi instruksi atau perintah, kemudian memberi arahan , bimbingan dan pengendalian agar apa yang dilakukan sesuai dengan rencana. Orang tersebut lazim disebut pemimpin, dan pada saat itu pula peran kepemimpinan diterapkan (Saddan Husain 2011).

Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam semua situasi manajerial. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah. Dibawah inii beberapa pengertian manajemen menurut para ahli, diantaranya dikemukakan Kast dan Rosenzweig dalam (Saddan Husain 2011) sebagai berikut.: Manajemen meliputi koordinasi antara manusia dan sumber-sumber bahan mentah untuk mencapai tujuan.

Hasibuan ( 2007 ) mengatakan pengertian manajemen ialah “ ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber dana manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan”. Adapun dasar-dasar manajemen sebagai berikut :

- 1) Adanya Kerjasama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal
- 2) Adanya tujuan Bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai
- 3) Adanya pembagian kerja, tugasm dan tanggung jawab yang teratur
- 4) Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik
- 5) Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan



#### 6) Adanya human organization

Pendapat Hasibuan (2007) bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari : man, money, method, machines, materials dan market. Karena manajemen diartikan “mengatur” maka timbul pertanyaan tentang : apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya.

#### 2.1.2.4. Konsep Administrasi Publik

Istilah administrasi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *administration* yang bentuk infinitifnya adalah *to administer*. Menurut Kamus Oxford (1994), kata *to administer* memiliki arti *to manage* (mengelola) atau *to direct* (mengarahkan).

Administrasi merupakan serangkaian kegiatan atau usaha dalam menata pekerjaan pokok yang dilaksanakan oleh beberapa orang dengan bekerjasama untuk mewujudkan suatu tujuan Gie dalam (Rusli 2016). Negara sebagai objek material administrasi public, negara juga merupakan alat atau kedaulatan untuk mengendalikan dan mengatur kepentingan masyarakat bersama Soutau dalam (Sartono 2019). Adapun pengertian administrasi yang lain adalah:

“Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” Siagian dalam

Pengertian Administrasi Publik menurut Atmosudirjo yang juga dikutip oleh (Pasolong 2019) adalah sebagai berikut:

“Administrasi Publik adalah administrasi dari Negara sebagai organisasi dan administrasi yang mengejar tujuan- tujuan bersifat kenegaraan”.

Peneliti menyimpulkan bahwasannya Administrasi publik adalah kegiatan organisasi yang mengelola urusan pemerintahan dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan-tujuan Negara. itu menurut Gordon yang dikutip oleh (Pasolong 2019) mengemukakan:

“Administrasi Publik dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif, serta peradilan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan system pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga hal yang utama untuk dianalisis adalah organisasi publik yang menerapkan peraturan dan hukum yang diterbitkan oleh badan peradilan, legislatif, dan eksekutif. Administrasi merupakan tindakan atau aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan untuk mewujudkan suatu tujuan. Sedangkan dalam arti sempit merujuk pada aktivitas teknis seperti mencatat, mengirim surat, melakukan pembukuan, mengetik, membuat daftar tugas, dan lainnya. Namun dalam arti luas, administrasi merupakan proses kerja sama diantara dua orang atau lebih untuk mewujudkan suatu tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Adapun definisi administrasi secara luas menurut Siagian yang dikutip oleh Pasolong dalam bukunya Teori Administrasi Publik (2011) :

“Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerjasama demi tercapainya tujuan yang di tentukan sebelumnya”

Gie yang dikutip oleh Pasolong dalam bukunya Teori Administrasi Publik (2011) mengemukakan bahwa : “Administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan sekelompok orang didalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu “

Berdasarkan definisi di atas peneliti menarik kesimpulan, bahwa administrasi adalah suatu usaha kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu dan suatu aktivitas. Administrasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, dikarenakan manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat melakukan pekerjaannya sendiri sehingga akan dibutuhkan bantuan orang lain dalam mencapai tujuannya.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasi, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan , pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti dalam buku “ Sumber Daya Manusia dan Produktivitas” ( 2017 ) mengemukakan pengertian dari manajemen sumber daya manusia, yaitu :

“ Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumberdaya manusia dalam posisi

manajemen, termasuk merekrut, menyaring , melatih , memberi penghargaan dan penilaian”.

Sedarmayanti dalam buku “ Manajemen sumber daya manusia” ( 2017 ).

Mengemukakan pengertian dari MSDM yaitu:

“ Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “ manusia “ atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut , menyaring , melatih, memberi penghargaan dan penilain “.

Beberapa pendapat para ahli lain tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan dalam (Sugijono 2015) bahwa :

“ Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Agar kegiatan manajemen sumber daya manusai dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen . Edy Sutrisno dalam (Kuss et al. 2013) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- 1) Perencanaan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

- 2) Pengorganisasi kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang ,integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- 3) Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan , seleksi , penempatan, prientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menataai peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknism teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan.
- 6) Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi
- 7) Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan nkepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 8) Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampe pension.
- 9) Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan , maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10) Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi SDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi SDM maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan. (Kuss et al. 2013).

#### **2.1.4 Kajian Pelatihan**

Menurut Edy Sutrisno yang dikutip dalam (Kuss et al. 2013) bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi seorang usahawan. Adapun beberapa pendapat menurut para ahli Soeprihanto pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang dengan cara meningkatkan pengetahuan dari ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pelatihan merupakan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian physical skill, intellectual skill, social skill, manajerial skill dan lain-lain. (Kuss et al. 2013)

Dalam menjalankan usaha, setiap pelaku usaha membutuhkan suatu bantuan finansial maupun bantuan non finansial yang dapat mempermudah pengembangan usahanya. Salah satu bantuan non finansial yang dapat diterima oleh

para pelaku usaha adalah pelatihan. Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan. Pelatihan bagi karyawan merupakan unsur terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Istilah pelatihan tidak terlepas dari latihan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat, latihan adalah kegiatan atau pekerjaan melatih untuk memperoleh kemahiran atau kecakapan. Sedangkan melatih tujuan dari pelatihan itu adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar mereka yang dilatih mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dalam memahami dan melaksanakan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien. Edwin mengemukakan bahwa “pelatihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. (Djuwita 2011). Selanjutnya Simamora dikutip dalam Kandou ( 2013 ) mengemukakan bahwa :

“ Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang individu ” (Kandou 2013).

Berdasarkan pendapat kedua ahli tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan guna meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya. Hal ini berkenaan dengan perolehan keahlian – keahlian, pengetahuan, maupun pengalaman bagi karyawan itu sendiri. Sikula mengemukakan bahwa

“ Pelatihan merupakan suatu kegiatan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Hamalik “pelatihan adalah suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi”. (Karyono and Gunawan 2021).

Berdasarkan pendapat kedua ahli tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan hal yang dibutuhkan oleh setiap orang untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini sejalan pendapat Garry yang dikutip dalam Hermawati et al. ( 2021 ) mengemukakan bahwa

“ Pelatihan adalah proses integrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi”. (Hermawati et al. 2021).

Hal serupa juga dijabarkan oleh Rivai yang dikuti dalam Kandou ( 2013 ) mengemukakan bahwa “ Pelatihan merupakan proses yang dilakukan secara sistematis yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai keahlian dan kemampuan agar dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya”.

Pelatihan yang baik harus dilaksanakan secara terus menerus dan sesuai dengan kebutuhan dari para karyawannya. Hal ini dimaksudkan dalam rangka membina ketenagaan dalam suatu organisasi agar tercipta karyawan yang lebih berkualitas. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright mengemukakan bahwa



*“Training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee”* (pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku oleh para karyawan)”. (Kandou 2013)

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima oleh para karyawan dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki guna meningkatkan kinerjanya. Kemudian Tjutju dan Surwanto yang dikutip dalam Kuss et al. ( 2013 ) mengemukakan bahwa

*“Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan”* (Kuss et al. 2013).

Berdasarkan pengertian mengenai pelatihan yang dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan baik dari segi pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah laku. Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan harus dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan dari para karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut agar sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan memiliki orientasi untuk membantu karyawan untuk dapat mencapai sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selanjutnya Bernardin dan Russell mengemukakan bahwa

“Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”(Kuss et al. 2013).

Hal ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan harus dapat menentukan pelatihan yang sesuai bagi setiap karyawannya sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (skill). Selanjutnya Soeprihanto mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dari keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan”(Kuss et al. 2013). Selanjutnya Williams yang dikutip oleh Andriani ( 2019 ) mengemukakan bahwa

*“training means providing opportunities for employees to develop the job-specific, skill, experience, and knowledge they need to do their jobs or improve their performance”* (pelatihan memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian, pengalaman, dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan atau memperbaiki/meningkatkan kinerja mereka)”

Hal serupa juga dijabarkan Ivancevich yang dikutip dalam Aruan (2013 ) mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera” (Aruan 2013).

Pelatihan sebenarnya tidak terlepas dari konsep pengembangan sumber daya manusia sebab pelatihan merupakan salah satu bagian dari pengembangan daya manusia. Jadi unsur – unsur yang terkandung di dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut menekankan pada kualitasnya. Karena adanya perubahan di tempat kerja maupun angkatan kerja serta untuk menjaga persaingan dan memperbaiki produktivitas dan kinerja karyawan, maka pelatihan itu adalah hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia ( 2002 ) mengemukakan indikator-indikator pelatihan, diantaranya :

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa : pengolahan ( manajemen ), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan

Metode Pelatihan yang digunakan ada;ah metode pelatihan dengan Teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi , simulasi , bermain peran ( demonstrasi ) dan test.

#### 4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pelaku usaha mikro yang berdomisili di wilayah Kabupaten Bandung Barat.

#### 5. Kualifikasi Pelatih

Pelatih yang akan memberi materi pelatihan yang harus memenuhi kualifikasi persyaratan. Menurut Carrel (Mega, Mulyati, and Mulyati 2013), menyatakan bahwa tujuan dari pelatihan antara lain:

- 1) Meningkatkan kualitas kinerja;
- 2) Memperbaharui keterampilan karyawan;
- 3) Menghindarkan penerapan manajerial yang telah usang;
- 4) Memecahkan masalah organisasi;
- 5) Mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan dan pengelolaan suksesi kepemimpinan;
- 6) Memberikan bekal pelatihan kepada karyawan baru untuk orientasi;
- 7) Memenuhi kebutuhan karyawan.

Tujuan dari pelatihan adalah selain meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, juga berperan penting dalam peningkatan kompetensi dan dapat memberikan dorongan bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang menjelaskan bahwa tujuan dari adanya pelatihan, yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi;
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja;

- 3) Meningkatkan kualitas kerja;
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia;
- 5) Meningkatkan sikap dan moral dan semangat kerja;
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal;
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja;      8) Menghindari keusangan;
- 8) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Selanjutnya Gomez, Balkin dan Cardy mengemukakan bahwa “the goal of training is a fairly quick improvement in workers performance. Training strongly influences present performance levels” (tujuan pelatihan adalah memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan dengan cepat. Pelatihan secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja pada saat ini)” (Mega, Mulyati, and Mulyati 2013). Terdapat suatu proses yang rumit pada saat peserta pelatihan memperoleh keterampilan atau pengetahuan baru yang belum pernah diketahui oleh peserta tersebut sebelumnya. Berikut ini dikemukakan berbagai prinsip yang berguna sebagai pedoman dalam proses perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap tersebut. Prinsip – prinsip pelatihan menurut Heidjrachman dan Husnan (Kandou 2013), yaitu:

- 1) Partisipasi Partisipasi dari peserta belajar harus proaktif, terutama ketika teknik pelatihan di luar bentuk kuliah, seperti permainan peran. Studi kasus, simulasi, praktikum dan sebagainya. Dengan pendekatan partisipasi, pelatihan akan memperbaiki motivasi dan mengajak peserta lebih memperkuat proses dan

wawasan belajar. Hasil dari penerapan prinsip ini, karyawan akan belajar lebih cepat dan akan selalu mempertahankan proses belajar.

2) Pendalaman Pendalaman merupakan proses penanaman

daya ingat. Misalnya, pada pertengahan dan akhir proses pelatihan, peserta pelatihan akan diuji seberapa jauh daya ingat dan kemampuan analisis atau gagasan dalam menjawab pertanyaan dan memecahkan analisis.

3) Relevansi Keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh materi atau muatan yang bermanfaat atau selaras dengan kebutuhan tertentu.

4) Semakin dekatnya kebutuhan sebuah program pelatihan yang sepadan dengan kebutuhan dari pekerjaan, semakin cepat seorang peserta pelatihan menyerapnya dalam menguasai pekerjaan. Pengalihan berkaitan dengan metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan. 5) Umpan balik Umpan balik memberikan peserta pelatihan tentang informasi kemajuan mereka. Dengan umpan balik, peserta yang bermotivasi dapat menyesuaikan perilaku mereka untuk mencapai proses belajar yang sangat cepat dan bermakna. Tanpa itu mereka tidak dapat mengukur kemajuannya dan mungkin tidak cenderung untuk maju.

5) Suasana nyaman Peserta pelatihan harus terbebas dari tugas-tugas dan bahkan tekanan-tekanan pekerjaan. Mereka diasumsikan memiliki hasrat belajar yang datang dari motivasi tinggi didukung dengan fasilitas yang cukup. Dengan demikian mereka benar benar hanya berkonsentrasi pada proses belajar. Hal serupa juga dijabarkan Werther dan Davis yang mengungkapkan bahwa terdapat lima prinsip pelatihan (Kandou 2013) antara lain:

1) Participation, artinya pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif dengan partisipasi seperti tanya

jawab, maka akan lebih menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.

2) Repetition, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan – ulangan ini peserta akan lebih cepat memahami.

3) Relevance, artinya harus saling berhubungan, antara peserta dengan bidang pekerjaannya.

4) Transference, artinya program – program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan – kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya. Feedback, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut. Pelatihan yang dilaksanakan harus mengedepankan prinsip efisiensi dan efektivitas baik dari segi waktu ataupun segi biaya. Hal ini sejalan dengan Gehee yang mengemukakan bahwa terdapat empat prinsip yang harus diperhatikan agar pelatihan sesuai dengan apa yang diharapkan semua pihak (Sartono 2019) , antara lain:

1) Prinsip Relevansi, relevansi dapat diartikan sebagai kesesuaian atau keserasian dengan tuntutan.

2) Prinsip Efektivitas, pencapaian sejumlah target yang telah direncanakan.

3) Prinsip Efisiensi, dalam pelatihan perlu

memperhatikan efisiensi, baik dari segi efisiensi waktu, tenaga, peralatan dan sebagainya yang tentunya akan menghasilkan efisiensi biaya.

4) Prinsip Kestinambungan, saling berhubungan

atau terjalannya antara berbagai tingkat dan jenis program pelatihan. Selain dari prinsip – prinsip yang dijabarkan oleh Gehee di atas, pelatihan juga harus memperhatikan bahan ataupun metode yang digunakan. Hal ini sejalan dengan Semito yang mengemukakan bahwa terdapat prinsip – prinsip yang harus diperhatikan dalam pelatihan (Kandou 2013), antara lain:

- 1) Sasaran Pelatihan, pelaksanaan pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas, yang bisa diuraikan dalam perilaku yang dapat diamati dan diukur. Jika sasaran tidak jelas, maka tidak akan diketahui efektifitas dari pelatihan itu sendiri.
- 2) Bahan Pelatihan, bahan pelatihan yang sesuai dan jelas, disusun berdasarkan sasaran pelatihan.
- 3) Metode Pelatihan, metode pelatihan yang digunakan harus tepat, apabila metode pelatihan tidak tepat maka sasaran pelatihan juga tidak akan dicapai.
- 4) Peserta, peserta adalah komponen yang cukup penting dalam pelaksanaan pelatihan, sebab berhasilnya suatu program tergantung pada pesertanya. Selanjutnya Manullang mengemukakan bahwa terdapat sembilan prinsip dalam pelatihan, antara lain:

- 1) *Individual Difference*, perencanaan dan pelaksanaan suatu pelatihan harus tetap mengingat adanya perbedaan perseorangan pengikut pelatihan baik dalam latar belakang pengalaman maupun keinginan.
- 2) *Relation to Job Analysis*, bahan yang diajarkan dalam pendidikan harus berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dijalankan.



- 3) *Motivation*, orang akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya bila ada daya perangsangnya. Daya perangsang dapat digunakan untuk merangsang para pengikut pelatihan.
- 4) *Active Participation*, pengikut pelatihan harus aktif ambil bagian dalam pembicaraan. Oleh karena itu, pelatihan juga harus dapat memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran dengan pelatih.
- 5) *Selection of Trains*, seleksi atau pemilihan calon pengikut pelatihan perlu dilakukan untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar. Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat.
- 6) *Selection of Trainer*, asas penting dari pelatihan adalah tersedianya tenaga pelatih yang berminat dan mempunyai kesanggupan untuk mengajar
- 7) *Trainer Training*, para pelatih dalam suatu pelatihan harus sudah mendapatkan pendidikan secara khusus untuk menjadi tenaga pelatih.
- 8) *Training Method*, metode pelatihan harus sesuai dengan pelatihan yang diberikan. *Principles of Learning*, orang akan lebih mudah menangkap pelajaran apabila didukung oleh pedoman – pedoman yang diberikan. Berdasarkan pembahasan mengenai pelatihan yang telah diuraikan di atas maka dapat disintesis bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan secara rutin oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan baik dari segi pengetahuan, sikap, tingkah laku dan keterampilan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pelatihan dapat dinilai dari keikutsertaan, pendalaman, relevansi, pengalihan, umpan balik, suasana nyaman. Pelatihan program kewirausahaan

Dalam Perspektif Islam Dalam memulai aktivitas kehidupannya manusia selalu menyertai dirinya dengan keahlian khusus. Walaupun belum memiliki pengalaman kemudian dia berbeda dengan dengan orang yang tidak bekerja. Orang yang tidak memiliki keinginan untuk bekerja termasuk golongan orang tercela, begitu pula dengan orang yang mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan tidak baik. Pada seperti itu Allah mendorong manusia „untuk selalu berbuat baik dan menjauhi perbuatan tercela. Firmannya . Artinya:

“Barang siapa ;yang mengerjakan amal yang shaleh maka pahalanya untuk dirinya sendiri, dan barang siapa mengerjakan perbuatan jahat maka dosanya untuk dirinya sendiri. Dan sekali-kali tidaklah Rabb-Mu menganiaya hambahambanya”. (QS. Fussilat: 46).

### **2.1.5 Kajian Pengembangan**

Pengembangan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh manusia untuk merubah segala sesuatu menjadi menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Di dalam dunia usaha, proses pengembangan tidak pernah terlepas dari pemikiran setiap pelaku usaha . Banyaknya pesaing yang bermunculan dapat meningkatkan mengembangkan usaha untuk tetap unggul dikalangan pesaingnya. Apabila sebuah lahan usaha tidak melakukan pengembangan usaha, maka pelaku usaha akan mengalami kebangkrutan. Di dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengembangan merupakan proses, cara, perbuatan mengembangkan, sedangkan usaha berarti kegiatan dengan menggerakkan tenaga, pemikiran atau badan untuk mencapai suatu maksud pekerjaan. Pada dasarnya pengembangan usaha merupakan suatu upaya

perbaikan dan perluasan secara bertahap sehingga usaha tersebut mengalami peningkatan dari keadaan sebelumnya kearah yang lebih baik.

Pengembangan usaha dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu upaya pengusaha untuk memperbesar usahanya yaitu dengan mencari mitra kerja untuk permodalan maupun pemasaran, atau dapat juga dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan usaha itu sendiri. Dalam usaha pengembangan UKM ini tidak hanya dilakukan oleh pemilik usaha tersebut, tetapi juga perlu dukungan dari berbagai pihak. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nugroho bahwa: Dalam rangka mengembangkan usaha kecil secara terpadu, efektif dan efisien diperlukan suatu koordinasi antar berbagai instansi atau lembaga yang terkait dengan sisi permintaan dan sisi penawaran yang mencakup antara lain aspek kelembagaan, pemasaran, produksi, serta manajemen dan peraturan.

1. Roger mengemukakan bahwa “pengembangan usaha adalah cara atau strategi yang digunakan dalam memperluas pasar sasaran dan mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin”. (Kandou 2013)

2. Selanjutnya Afuah mengemukakan bahwa:

“Pengembangan usaha merupakan sekumpulan aktifitas yang dilakukan untuk menciptakan sesuatu dengan cara mengembangkan dan mentransformasi berbagai sumber daya menjadi barang/jasa sesuai dengan keinginan konsumen. (Kandou 2013) “

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pengembangan usaha di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan usaha merupakan segala macam strategi

yang dilakukan oleh pelaku usaha untuk menciptakan suatu barang/jasa sesuai dengan keinginan konsumen dan memperluas pasar sasaran sehingga dapat mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin. Selanjutnya Riyanti dan Benedicta mengemukakan bahwa

“ Pengembangan usaha merupakan keadaan dimana sebuah usaha berkembang atau tidak dilihat dari beberapa indikator yang dapat dijadikan pengukuran untuk menentukan sebuah usaha berkembang atau tidak” (Munawir, Riyanto, and Utama 2022).

Untuk setiap usaha yang berbeda maka berbeda pula ukuran yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah usaha tersebut berhasil atau tidak. Hadinoto dan Retnadi mengemukakan bahwa

“ Suatu usaha dalam pengembangannya menuju usaha yang berhasil tidak hanya dibantu oleh modal saja tetapi juga pemasaran, pengemasan, manajemen dan teknologi informasi tentang pasar” (Kuss et al. 2013).

Setiap pelaku usaha harus mempunyai keterampilan dasar manajemen dalam mengembangkan usahanya. Keterampilan manajerial merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengatur baik dirinya sendiri maupun orang lain sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Elbert mengemukakan bahwa keterampilan dasar manajemen di dalam wirausaha (Boe 2014) antara lain:

- 1) *Technical Skill*, yaitu keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas khusus.
- 2) *Human Relations Skill*, yaitu keterampilan untuk memahami, mengerti, berkomunikasi dan berelasi dengan orang lain dalam organisasi.

3) *Conceptual Skill*, yaitu kemampuan personal untuk berfikir abstrak, untuk mendiagnosa dan untuk menganalisis suatu yang berbeda dan melihat situasi luar.

4) *Decision Making Skill*, yaitu keterampilan untuk merumuskan masalah dan memilih cara bertindak yang terbaik untuk memecahkan masalah tersebut.

5) *Time Management Skill*, yaitu keterampilan dalam menggunakan dan mengatur waktu seproduktif mungkin. Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa setiap wirausahawan harus memiliki kemampuan dalam mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan organisasi baik dari segi waktu, segi sumber daya manusia maupun dari segi teknis. Hal yang serupa juga dijabarkan Wijandi yang mengemukakan bahwa: Keterampilan yang perlu dimiliki oleh wirausahawa meliputi keterampilan konseptual dalam mengatur strategi dan memperhitungkan resiko, keterampilan kreatif dalam menciptakan nilai tambah, keterampilan dalam memimpin dan mengelola, keterampilan berkomunikasi dan berinteraksi serta keterampilan teknis. Serupa dengan pendapat yang dijabarkan oleh Wijandi, Bigelow juga mengemukakan bahwa keterampilan manajerial antara lain:

1) Keterampilan Teknis, keterampilan ini meliputi pemahaman dan kompetensi dalam aktifitas yang spesifik, khususnya yang berkaitan dengan suatu metode, proses, prosedur tertentu yang bersifat teknis.

2) Keterampilan Inter-personal, keterampilan ini berhubungan

dengan kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, memahami sudut pandang dan perilaku atasan, rekan sejawat, dan bawahan terhadap suatu masalah dan memposisikan dirinya secara proposional.

Selanjutnya Afuah mengemukakan bahwa: Pengembangan usaha dapat terlaksana dengan adanya proses persiapan analitis tentang peluang pertumbuhan potensial dengan memanfaatkan keahlian, teknologi, kekayaan intelektual dan arahan pihak luar untuk meningkatkan kualitas sebagai upaya yang bertujuan memperluas usaha (Kuss et al. 2013).

Berdasarkan uraian mengenai pengembangan usaha di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan usaha dapat terlaksana dengan memanfaatkan keahlian managerial, teknologi, kekayaan intelektual serta arahan pihak luar. Selain dari beberapa cara tersebut, pengembangan usaha juga dapat terlaksana dengan mengembangkan modal usaha yang dimiliki. Sebagian dana atau modal tersebut dapat digunakan untuk membeli barang – barang yang dapat membantu aktifitas produksi di usaha tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Riyanto yang mengemukakan bahwa “Sebagian besar dana atau modal yang digunakan dalam suatu kegiatan usaha digunakan untuk meningkatkan pendapatan dan menghasilkan laba”(Munawir, Riyanto, and Utama 2022).

Isono, Sadoko dan Heriyadi mengemukakan bahwa “Pengembangan usaha dapat terlaksana dengan adanya keterampilan dalam manajerial, peningkatan teknologi, penyediaan modal dan pemasaran” (Kuss et al. 2013).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sofjan dalam (Kuss et al. 2013), maka setiap usaha dapat tetap tumbuh dan berkembang dapat dicapai

dengan cara mempertahankan serta meningkatkan laba keuntungan perusahaan. Dalam proses pengembangan usaha yang dilakukan suatu usaha terdapat makna tidak hanya sekedar meningkatkan daya guna, pengembangan usaha juga memperluas segmen pasar dan membangun kerjasama. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Frinces yang memaknai pengembangan usaha dikutip dalam (Swesti, Soeprihanto, and Widiyastuti 2020) antara lain:

- 1) Bukan hanya sekedar meningkatkan daya guna, kapasitas alat dan proses produksi yang ada tetapi lebih dari itu pengembangan yang dimaksudkan untuk menambah dan memperluas kapasitas dan faktor-faktor produksi dari yang ada di dalam organisasi bisnis selama ini. Misalnya, menambah pabrik, peralatan, sdm, armada angkutan, permodalan dan lain sebagainya.
- 2) Memperluas pemasaran, yaitu dengan memperluas segmen pasar dan pangsa pasar di dalam batas atau diluar geografis yang ada.
- 3) Memperluas jaringan pasar dan jaringan pusat perkantoran dengan misalnya menambah kantor cabang didalam pasar yang ada atau dikawasan lain baik secara local, nasional, dan internasional.
- 4) Membangun kerjasama dan kemitraan untuk meningkatkan produksi barang dan jasa yang ada dan bahkan membuat produk dan/atau jasa baru.

Menurut pendapat Heflin di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan usaha tidak hanya dilihat dalam proses produksi, namun mengembangkan usaha dengan menambah dan memperluas kapasitas dari faktor – faktor produksi seperti menambah pabrik, permodalan, alat dan sumber daya manusia. Dalam pengembangannya, suatu usaha dapat memperluas segmen pasar dan pangsa pasar

agar usaha yang dijalankannya dapat terus berkembang, terus berjalan dan menambah hasil yang ingin dicapai. Selain memperluas segmen pasar, makna dari pengembangan usaha lainnya adalah dengan menambah jaringan pasar dan menjalin kemitraan. Jaringan pasar yang dapat dilakukan adalah dengan menambah jumlah kantor cabang sehingga usaha yang dijalankan dapat dikenal oleh masyarakat lain diluar tempat usaha yang di jalankan, diterima, dan dapat menambah hasil dari usaha tersebut. Menambah faktor produksi, permodalan, pangsa pasar, jaringan usaha dan kemitraan adalah suatu cara yang dilakukan dalam mengembangkan suatu usaha. Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan UMKM, mengambil variabel yang digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Menurut Budiarto dikutip dalam (Masalah 2015) Indikator perkembangan usaha ditandai dengan:

- a. Peningkatan volume produksi
- b. Mampu melakukan melakukan diversifikasi produk
- c. Mampu mengurangi produk gagal
- d. Menerapkan pencatatan keuangan dan aliran barang
- e. Mampu melakukan kontrol kualitas
- f. Mampu melakukan aktivitas peningkatan kompetensi tenaga kerja
- g. Melakukan peningkatan efisiensi konsumsi bahan bakar
- h. Melakukan pengelolaan limbah sampah
- i. Mengalami peningkatan aset, omset dan tenaga kerja

Putri ( 2016 ) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa indikator pengembangan Usaha terdiri dari :



1. Motif merubah keadaan
2. Peluang untuk berkembang
3. Tingkat kebutuhan pembinaan pihak luar

Indikator pengembangan usaha menurut Agustina (2016) menyatakan bahwa indikator pengembangan usaha terdiri dari :

- a. Peningkatan pendapatan
- b. Peningkatan jumlah pelanggan
- c. Peningkatan kualitas produk
- d. Peningkatan kualitas SDM

Berdasarkan pembahasan mengenai pengembangan usaha yang telah diuraikan di atas maka dapat disintesis bahwa pengembangan usaha adalah suatu proses untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan pengelolaan dan perluasan usaha pada berbagai aspek dan potensi secara bertahap kearah yang lebih baik lagi demi menciptakan usaha yang berhasil, tangguh dan mandiri. Pengembangan usaha dapat dinilai dari permodalan, pemasaran, keterampilan manajerial dan teknologi.

## **2.2 Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir mengacu terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang kemudian digunakan oleh peneliti sebagai olah ukur atau pisau analisis sejauh mana kenyataan yang terjadi di lapangan kemudian menghasilkan sebuah kesimpulan yang objektif.. Oleh karena itu peneliti mengajukan landasan teori pelatihan yang dikemukakan oleh Robbin dalam buku manajemen coulturn ( 2013 ) bahwa pelatihan merupakan sebagai sarana dalam mengubah persepsi, sikap

dan menambah keterampilan, peningkatan kemampuan untuk kepentingan penilaian dan mengetahui kinerja

Pentingnya pelatihan bagi usaha kecil dapat memperluas pemikiran mengenai ide-ide baru dan wawasan yang selama ini tidak terpikirkan. Melalui media pelatihan bagi pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dan juga melalui media pelatihan akses yang luas berkaitan dengan relasi bisnis dan konsumen semakin terjalin baik.

Untuk mengembangkan usaha kecil, tentu saja dibutuhkan pelatihan. Menurut Sikula, 1976 dalam Susiloet. al (2014), pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pembinaan juga memiliki arti penting dalam mengembangkan usaha kecil. Pembinaan merupakan proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan dan Dengan demikian apabila pelaku usaha ingin mempunyai usaha yang berkembang harus terpacu untuk memiliki kemampuan atau keterampilan yang baik. Dari pemikiran diatas, untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini agar lebih mudah pemecahannya maka perlu suatu kerangka pemikiran. Adapun hubungan antara variabel-variabel penelitian antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh pelatihan kewirausahaan terhadap pengembangan usaha mikro kecil dan menengah.

Kerangka ini untuk lebih jelasnya dapat dilihat hubungan antara variabel melalui gambar ( skema ) berikut ini



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sumiati dalam bukunya yang berjudul “statistic” mengemukakan bahwa “ Hipotesis penelitian ini bentuknya atau sifatnya substansif dan verbal artinya langsung ke permasalahan dan dalam bentuk kata-kata.

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran diatas, penulis mengajukan hipotesis penelitian “ **PELATIHAN PROGRAM KEWIRAUSAHAAN BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP**

**PENGEMBANGAN UMKM OLEH DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN BANDUNG BARAT “** Dengan rumusan hipotesis penelitian yang harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistic maka dinotasikan sebagai berikut :

- a. **H<sub>0</sub> :  $\rho_s \leq 0$** , artinya tidak ada perbedaan pengaruh antara pelatihan program kewirausahaan ( X ) dengan pengembangan UMKM ( Y ).
- b. **H<sub>1</sub> :  $\rho_s > 0$** , artinya ada perbedaan pengaruh pelatihan program kewirausahaan ( X ) dengan pengembangan UMKM ( Y ).