

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan telah banyak diakui orang lain. Penelitian terdahulu sangat penting untuk dilaksanakan untuk menganalisa perbedaan dari penelitian rekayasa teknologi ini dengan penelitian sebelumnya, agar dapat dijadikan sebagai pedoman atau acuan untuk melakukan penelitian kembali dengan tema yang berbeda atau hampir sama dengan tempat yang berbeda atau tempat yang sama. Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Amaningsih, 2023). Peningkatan Kapasitas Umkm Dalam Penyusunan Rencana Bisnis. Universitas Negeri Jakarta. Penelitian tersebut bertujuan untuk peningkatan kapasitas dalam penyusunan rencana bisnis dengan partisipasi pelaku UMKM Desa Cisaat yang secara umum dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Diharapkan hasil peningkatan kapasitas dalam penyusunan rencana bisnis bisa ditindaklanjuti dengan mengajukan pinjaman modal kepada pihak lembaga keuangan untuk memperbesar usaha UMKM Desa Cisaat. Kata Kunci: Rencana Bisnis, UMKM, Lembaga Keuangan. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa nilai tambah yang bisa diperoleh oleh anggota mitra jika memiliki pemahaman dan keterampilan tersebut, usaha yang dijalankan

akan lebih fokus dan terarah dan terbukanya kesempatan untuk mendapatkan akses sumber pendanaan eksternal.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Dheasey, 2018). *Pengembangan Capacity Building Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil Menengah Di Kecamatan Tugu, Semarang*. Universitas Pandanaran Semarang. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas SDM yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Penelitian ini berupaya untuk mengkaji strategi yang dapat digunakan UKM dalam upaya meningkatkan kapasitas SDM dengan meliputi penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling, yang kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa dengan peningkatan pendidikan, skill (keterampilan), dan kemampuan. Pengembangan sumber daya manusia menjadikan UKM lebih kuat dalam persaingan dunia usaha lokal maupun global. Pengembangan kapasitas membutuhkan sumber daya yang unggul, yang dapat dilakukan melalui program pembinaan, pelatihan dan bimbingan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Yustika, 2022). *Peningkatan Kapasitas UMKM Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang Dalam Meningkatkan Penjualan Melalui Strategi Pemasaran Digital*.

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan UMKM Dalam Meningkatkan Penjualan Melalui Strategi Pemasaran Digital. UMKM di kecamatan Galang pemasarannya masih sangat minim dan konvensional. Metode yang digunakan adalah dengan memberikan pelatihan berupa ceramah dan pemberian tutorial membuat akun di media digital beserta cara mengelola media digital tersebut. Dari hasil yang diperoleh dalam kegiatan ini, disarankan sebaiknya penggunaan media sosial sebagai sarana untuk pemasaran digital ini dapat ditindaklanjuti dengan pembimbingan secara berkala sehingga bisa efektif dan optimal dalam menunjang kegiatan pemasaran dan meningkatkan penjualan usaha UMKM. Penelitian tersebut dapat diperoleh hasil Edukasi tentang Pemasaran UMKM Berbasis Digital merupakan solusi yang cukup baik untuk dilakukan oleh mahasiswa untuk mengatasi permasalahan mitra. Dengan adanya edukasi ini, maka pengetahuan masyarakat disana menjadi bertambah mengenai cara pemasaran UMKM yang dapat meningkatkan penjualan mereka. Pemasaran digital ini bisa dilakukand melalui aplikasi online seperti (Shopee, Instagram, Lazada, Tokopedia, Facebook, Line dan WA). Untuk penggunaannya mereka harus memiliki akun media sosial sendiri-sendiri yang nantinya mereka juga yang akan mengelola akun tersebut.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Charles, 2022). Penyuluhan Capacity Building Penguatan UMKM Kedai Dorokolano Galala Kabupaten

Halmahera Barat Maluku Utara Dalam Era New Normal. Universitas Khairun. Penelitian tersebut bertujuan untuk memberikan dampak yang signifikan untuk peningkatan pengembangan bisnis dari Mitra dengan penguatan pada proses digitalisasi UMKM agar Mitra bisa mendapatkan solusi yang berkelanjutan untuk bisnis mereka. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa berbagai kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan di tingkat pusat dan daerah, pemberdayaan masyarakat harus dipandang sebagai upaya percepatan dan perluasan upaya penanggulangan kemiskinan sehingga efektivitasnya sangat menentukan dalam penanggulangan kemiskinan. mengarahkan, mengarahkan, melindungi, dan membina lingkungan yang ramah usaha karena masyarakat merupakan pelaku utama dalam pembangunan. Alhasil para pelaku di bidang usaha dapat secara efektif melaksanakan kegiatan usaha yang diharapkan pada akhirnya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Badriyah, 2024). Capacity Building Untuk Umkm Naik Kelas. Politeknik LP3I Jakarta. Hasil dari pada penelitian tersebut sinkronisasi dan harmonisasi program pemberdayaan UMKM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program, sehingga bisa meningkatkan kontribusi UMKM terhadap perekonomian. Melalui program pengabdian masyarakat dengan nama "Capacity Building untuk UMKM Naik Kelas" bertujuan bukan hanya untuk membantu percepatan pertumbuhan ekonomi nasional, tetapi

sebagai upaya pemberdayaan usaha mikro agar naik kelas hingga ke skala usaha kecil yang perlu dikelola dengan lebih tepat sasaran dan terukur. Program yang dilakukan dengan menyediakan berbagai materi yang dibutuhkan untuk mendukung pemberdayaan UMKM naik kelas.

Tabel 2. 1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan Peneliti pada Tahun 2024.

| No | Nama | Tahun | Judul | Jurnal | Hasil |
|----|---|-------|--|---|--|
| 1. | Aam Amaningsih Jumhur & Rahmat Darmawa. | 2023 | Peningkatan Kapasitas Umkm Dalam Penyusunan Rencana Bisnis. Universitas Negeri Jakarta. | Prosiding Seminar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat 2023 (SNPPM-2023) | Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa nilai tambah yang bisa diperoleh oleh anggota mitra jika memiliki pemahaman dan keterampilan tersebut, usaha yang dijalankan akan lebih fokus dan terarah dan terbukanya kesempatan untuk mendapatkan akses sumber pendanaan eksternal. |
| 2. | Dheasey Amboningtyas & Yuli Aneu | 2018 | Pengembangan <i>Capacity Building</i> Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil Menengah Di Kecamatan Antugu, Semarang. Universitas Pandanaran Semarang. | Jurnal Ekbis : Analisis, Prediksi dan Informasi | diperoleh hasil bahwa dengan peningkatan pendidikan, skill (keterampilan), dan kemampuan. Pengembangan sumber daya manusia menjadikan UKM lebih kuat dalam persaingan dunia usaha lokal maupun global. Pengembangan kapasitas membutuhkan sumber daya yang unggul, yang dapat dilakukan melalui program pembinaan, pelatihan dan bimbingan |
| 3. | Yustika, Yenni Apnilawati & Sri Fitria Jayusman | 2022 | Peningkatan Kapasitas UMKM Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang Dalam | Journal Liaison Academia and Society (J-LAS) | diperoleh hasil Edukasi tentang Pemasaran UMKM Berbasis Digital merupakan solusi yang cukup baik untuk dilakukan oleh mahasiswa |

| | | | | | |
|----|---|------|---|-------------------------------------|--|
| | | | Meningkatkan Penjualan Melalui Strategi Pemasaran Digital. | | untuk mengatasi permasalahan mitra. Dengan adanya edukasi ini, maka pengetahuan masyarakat disana menjadi bertambah mengenai cara pemasaran UMKM yang dapat meningkatkan penjualan mereka. |
| 4. | Prince Charles Heston Runtunuwu & Bakri Soamole. | 2022 | Penyuluhan <i>Capacity Building</i> Penguatan UMKM Kedai Dorokolano Galala Kabupaten Halmahera Barat Maluku Utara Dalam Era New Normal. | Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat | diperoleh hasil bahwa berbagai kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan di tingkat pusat dan daerah, pemberdayaan masyarakat harus dipandang sebagai upaya percepatan dan perluasan upaya penanggulangan kemiskinan sehingga efektivitasnya sangat menentukan dalam penanggulangan kemiskinan. mengarahkan, mengarahkan, melindungi, dan membina lingkungan yang ramah usaha karena masyarakat merupakan pelaku utama dalam pembangunan. Alhasil para pelaku di bidang usaha dapat secara efektif melaksanakan kegiatan usaha yang diharapkan pada akhirnya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. |
| 5. | Badriyah, Herry Syafrial, Setiawan, Susbiyantoro, Edy Sambodja & Febriyanti | 2024 | <i>Capacity Building</i> Untuk Umkm Naik Kelas. Politeknik LP3I Jakarta. | Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat | Hasil dari pada penelitian tersebut sinkronisasi dan harmonisasi program pemberdayaan UMKM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program, sehingga bisa meningkatkan kontribusi UMKM terhadap perekonomian. Melalui |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>program pengabdian masyarakat dengan nama “Capacity Building untuk UMKM Naik Kelas” bertujuan bukan hanya untuk membantu percepatan pertumbuhan ekonomi nasional, tetapi sebagai upaya pemberdayaan usaha mikro agar naik kelas hingga ke skala usaha kecil yang perlu dikelola dengan lebih tepat sasaran dan terukur.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

Sumber: Hasil Penelitian Terdahulu dalam Lingkup Capacity Building bagi pelaku UMKM

Persamaan penelitian rekayasa teknologi ini dengan penelitian terdahulu yang peneliti temukan memiliki persamaan pada objek penelitiannya, yaitu sama-sama meneliti terkait dengan peningkatan kapasitas dan pelaku usaha mikro. Namun perbedaan penelitian ini ialah terletak pada perbedaan teknologi yang peneliti implementasikan dilapangan. Salah satu yang dapat dianalisa ialah, beberapa penelitian lainnya hanya berfokus meneliti bagaimana kebermanfaatan dan pengaruh dari pada *capacity building* dalam meningkatkan kualitas SDM para pelaku UMKM, sedangkan rekayasa teknologi yang peneliti implementasikan berfokus kepada teknologi yang diterapkan dan menjawab permasalahan yang dihadapi oleh pelaku usaha mikro yang ada di lokasi penelitian.

Kebaruan dari penelitian yang diajukan oleh peneliti terletak pada penerapan Model *Capacity Building* yang menekankan pada kajian suatu teknik pelaksanaan dengan metode *Motivational collaborative learning*, sehingga pelaku usaha mikro dapat memahami dan menguasai apa yang di sampaikan oleh fasilitator atau instruktur dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pelaku UMKM.

2.2 Kepustakaan yang Relevan

Kepustakaan yang relevan berisi teori yang dijadikan pijakan penelitian yang terdiri dari tinjauan, tentang kemiskinan, kewirausahaan sosial, peran pekerja sosial dalam menangani permasalahan kemiskinan, serta digital marketing, berikut adalah penjelasannya:

2.2.1 Pengertian Model

Model pembelajaran adalah seluruh rangkaian penyajian materi ajar yang meliputi segala aspek sebelum sedang dan sesudah pembelajaran yang dilakukan guru serta segala fasilitas yang terkait yang digunakan secara langsung atau tidak langsung dalam proses belajar mengajar. Model Pembelajaran adalah suatu rencana atau pola yang dapat digunakan untuk membentuk kurikulum (rencana pembelajaran jangka panjang), merancang bahanbahan pembelajaran, dan membimbing pembelajaran di kelas atau yang lain (Marjuki, 2020). Menurut (Amaliyah, 2020) model Pembelajaran adalah kerangka konseptual yang melukiskan prosedur yang sistematis dalam mengorganisasikan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan belajar tertentu, dan berfungsi sebagai pedoman bagi para perancang pembelajaran dan para pengajar dalam merencanakan dan melaksanakan aktivitas belajar mengajar.

Model merupakan suatu konsepsi untuk mengejar suatu materi dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam model mencakup strategi, pendekatan, metode maupun teknik, contohnya model pembelajaran kooperatif, model pembelajaran berbasis masalah, atau model pembelajaran langsung (Lefudin, 2017). Model adalah suatu rencana, pola atau pengaturan kegiatan guru dan peserta didik yang

menunjukkan adanya interaksi antara unsur-unsur yang terkait dalam pembelajaran, yakni guru, peserta didik, dan media termasuk bahan ajar atau materi subjeknya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa model adalah suatu hubungan yang terjalin antar elemen dalam kegiatan belajar mengajar. Model pembelajaran langsung dapat digunakan untuk membangaun model pembelajaran dalam bidang studi tertentu. Dapat menunjukan bagaimana suatu permasalahan dapat didekati, bagaimana informasi dianalisis, dan bagaimana suatu pengetahuan dapat dihasilkan.

2.2.2 Kajian Tentang Pekerjaan Sosial

Pekerja sosial adalah profesi kemanusiaan yang telah lair cukup lama. Pekerja sosial berbeda dengan profesi lain, karena seorang pekerja sosial tidak hanya melihat klien sebagai target perubahan, melainkan pula pertimbangan lingkungan atau situasi sosial dimana klien berada. Pengertian pekerja sosial menurut studi kurikulum yang disponsori oleh *The Council On Social Work Education* 1959 dalam Fahrudin bahwa pekerja sosial adalah orang yang berusaha membantu individu-individu untuk memperbaiki keberfungsian sosialnya melalui suatu kegiatan dengan melakukan interaksi sosial satu sama lain, kegiatan interaksi sosial ini bertujuan untuk menciptakan hubungan sosial yang baru. Pekerja sosial memiliki kemampuan untuk dapat membantu individu-individu yang memiliki berbagai masalah, dengan kemampuan yang dimiliki dalam memberikan pertolongan pada orang lain, menjadikan pekerja sosial benar-benar dibutuhkan. Pekerja sosial menurut Soetarso dalam Huraerah menjelaskan bahwa pekerja sosial adalah profesi yang memberikan bantuan melalui pengembangan interaksi sosial yang memiliki hubungan timbal balik satu sama lain, tujuannya supaya dapat

memperbaiki kualitas kehidupan individu, kelompok maupun masyarakat dalam suatu kesatuan yang harmonis dan dapat mengembalikan keberfungsian sosial dari masing-masing individu.

Undang – undang Nomor. 11 tahun 2009 bahwa pekerja sosial profesional adalah seseorang yang bekerja dengan baik di lembaga pemerintah maupun swasta yang memiliki kompetensi dan profesi pekerja sosial. Di tegaskan kembali dalam Undang – undang Nomor. 14 tahun 2019, bahwa praktik pekerja sosial adalah penyelenggara pertolongan profesional yang terencana, terpadu berkesinambungan dan tersupervisi untuk mencegah disfungsi sosial individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat (Ismiati, 2020).

2.2.3 Kajian Tentang Pekerjaan Sosial dengan Kemiskinan

Berdasarkan subbab bidang pelayanan sosial dalam BAB I, bidang pelayanan sosial yang akan dianalisis dalam laporan praktikum ini adalah kemiskinan. Kemiskinan sendiri merupakan permasalahan sosial utama yang sejak dulu sampai saat ini dialami oleh banyak negara di dunia, khususnya negara-negara berkembang. Sebuah kondisi dimana orang-orang kehilangan kesempatan untuk mewujudkan kemampuan mereka untuk memiliki kehidupan dasar manusia, dan sebagai tambahan, (adalah) dimana orang-orang termarginalisasi dari masyarakat dan proses pembangunan (JICA, 2011).

Fenomena kemiskinan di negara-negara berkembang beserta kaitannya dengan proses pembangunan diantaranya memunculkan sebuah konsesus bahwa proses pertumbuhan ekonomi di negara-negara berkembang berdampak buruk pada penanggulangan kemiskinan (Suharto, 2005). Sehingga, upaya penanggulangan

kemiskinan kurang dapat diintegrasikan dengan proses pertumbuhan ekonomi dan harus memiliki tujuan secara eksplisit sebagai strategi pembangunan tersendiri yang tepat dan sesuai dengan kondisi kemiskinan di negaranya. Berdasarkan bidang kajian ilmu sosial, Ellis dalam (Suharto, 2005), menguraikan sejumlah dimensi mengenai kemiskinan sebagai berikut:

1. Ekonomi Kemiskinan secara ekonomi didefinisikan sebagai kekurangan sumberdaya yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan sekelompok orang.
2. Politik Kemiskinan secara politik dapat dilihat dari tingkat akses terhadap kekuasaan (power), yang mencakup tatanan sistem politik yang dapat menentukan kemampuan sekelompok orang dalam menjangkau dan menggunakan sumberdaya.
3. Sosial-Psikologis Kemiskinan secara sosial-psikologis menunjuk pada kekurangan jaringan dan struktur sosial yang mendukung dalam rangka mendapatkan kesempatan peningkatan produktivitas orang miskin tersebut, baik dari faktor internal (seperti budaya malas, mudah menyerah, dan kurang etos kerja) maupun faktor eksternal (seperti birokrasi dan aturan tertentu).

Berdasarkan perspektif tersebut, kemiskinan dalam pekerjaan sosial dengan konteks pengembangan masyarakat lebih banyak berkaitan dengan dimensi ekonomi dan politik, karena penanganannya menasar lebih pada penyebab kemiskinan itu sendiri dan ditanggulangi dengan pendekatan makro. Penanggulangan kemiskinan dalam dimensi ekonomi sendiri lebih banyak

berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar, serta dimensi politik lebih banyak berkaitan dengan pemanfaatan sumberdaya lokal yang tersedia dan kemampuan partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan.

Pekerjaan sosial sendiri secara konseptual memandang kemiskinan sebagai permasalahan multidimensional, sehingga pengukurannya menjadi sebuah tantangan. Selain dalam hal rendahnya pendapatan, kemiskinan juga diukur melalui rendahnya modal manusia, sosial, dan finansial. Pendekatan yang paling umum untuk mengukur kemiskinan adalah secara kuantitatif yang menggunakan pendapatan atau konsumsi untuk menilai apakah sebuah rumah tangga mampu memenuhi kebutuhan dasarnya (Suharto, 2005).

Suharto menambahkan bahwa penanggulangan kemiskinan memiliki keterkaitan dengan keberfungsian sosial sebagai hal yang ingin dicapai dari pekerjaan sosial. Pendekatan keberfungsian sosial dapat menggambarkan karakteristik dan dinamika kemiskinan yang lebih realistis dan komprehensif. Pendekatan ini dapat menjelaskan bagaimana pihak yang mengalami kemiskinan merespon dan mengatasi permasalahan sosial ekonomi yang terkait dengan situasi kemiskinannya, serta selaras dengan adagium dalam pekerjaan sosial yaitu *to help people to help themselves*. Pekerjaan sosial sendiri memandang bahwa penanggulangan kemiskinan biasanya dilakukan secara kolektif dalam lingkup komunitas atau masyarakat dengan praktik pekerjaan sosial dengan intervensi secara langsung yang bersifat makro.

2.2.4 Kajian Tentang Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah membuat suatu komunitas lokal yang memiliki inisiatif atau gagasan dan kemampuan untuk melaksanakan inisiatif itu dengan kemampuan sendiri. Konsep pemberdayaan tidak hanya secara individual, tetapi secara kolektif (*individual self empowerment maupun collective self empowerment*), dan semua itu harus menjadi bagian dari aktualisasi diri dan koaktualisasi eksistensi manusia dan kemanusiaan. Dengan kata lain, manusia dan kemanusiaanlah yang menjadi tolak ukur normatif, struktural, dan substantif.

Pemberdayaan atau pemberkuasaan (*empowerment*) berasal dari kata power (kekuasaan atau pemberdayaan). Pemberdayaan menunjuk pada kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah sehingga memiliki kekuatan atau kemampuan dalam memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga mereka memiliki kebebasan, dalam arti bukan saja bebas mengemukakan pendapat melainkan bebas dari kelaparan, bebas dari kebodohan, bebas dari kesakitan; menjangkau sumber-sumber produksi yang memungkinkan mereka dalam meningkatkan pendapatan dan memperoleh barang dan jasa yang mereka perlukan; berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka. Pelaksanaan pemberdayaan melibatkan berbagai dimensi yang ada dari setiap pihak yang terlibat di dalamnya. Adapun pengertian pemberdayaan masyarakat yang lain menurut Persons yang dikutip oleh (Suharto, 2014) sebagai berikut:

“Pemberdayaan masyarakat adalah sebuah proses dengan mana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagai pengontrolan atas, dan mempengaruhi terhadap, kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan dan kekuasaan yang

cukup adil untuk memperngaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya.”

Pemberdayaan masyarakat dikatakan sebagai serangkaian proses yang menghasilkan masyarakat yang mampu ikut melibatkan diri, dapat mengawasi, berpengaruh bagi apapun yang ada di sekitarnya yang membutuhkan peranannya. Semua itu didapatkan apabila masyarakat telah mendapat aktualisasi diri berupa keterampilan, pengetahuan, dan kuasa yang akan memiliki pengaruh bagi diri dan sekitarnya. Terkait dengan pemberdayaan masyarakat sebagai proses, adapun menurut (Huraerah, 2008) sebagai berikut: Pemberdayaan masyarakat adalah sebuah proses dalam bingkai usaha memperkuat apa yang lazim disebut *community self-reliance* atau kemandirian. Dalam proses ini masyarakat didampingi untuk membuat analisis masalah yang dihadapi, dibantu untuk menemukan alternatif solusi masalah tersebut, serta diperlihatkan strategi memanfaatkan berbagai kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan memiliki proses penguatan, pelibatan diri, mengawasi dan mempengaruhi apapun yang ada disekitarnya, serta menjadikan masyarakat yang tadinya tidak berdaya menjadi berdaya.

2.2.5 Kajian Tentang *Capacity Building*

Kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus-menerus. Sedangkan Morgan merumuskan pengertian kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku,

motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/ sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Lebih lanjut, Milen melihat capacity building sebagai tugas khusus, karena tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu (Milen, 2004).

Peningkatan kapasitas sebagai: proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi, dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk (a) menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*), memecahkan permasalahan, merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan (b) memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara yang berkelanjutan (Harjanto, 2006). Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan kapasitas menurut (Grindle, 1997) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas sebagai *ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable*. Bahkan Grindle menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada *improvement in the ability of public sector organizations*.

Menurut Keban dalam bukunya yang berjudul “*Good Governance*” dan “*Capacity Building*” sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian mengatakan bahwa capacity building adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja. Pengertian mengenai karakteristik dari pengembangan kapasitas menurut Milen dalam bukunya yang berjudul Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas mengatakan

bahwa Pengembangan kapasitas tentunya merupakan proses peningkatan terus menerus (berkelanjutan) dari individu, organisasi atau institusi, tidak hanya terjadi satu kali. Ini merupakan proses internal yang hanya bisa difungsikan dan dipercepat dengan bantuan dari luar sebagai contoh penyumbang (donator). Menurut Suprihanto mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi.

Morrison dalam (Afandi, 2013) melihat *capacity building* sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu atau serangkaian gerakan, perubahan multilevel didalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada. Pengertian lain mengenai pembangunan kapasitas juga dikemukakan oleh Sensions dalam (Haryono, 2015) yang memberikan definisi:

“Capacity building usually is understood to mean helping government, communities and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals. capacity building program often designed to strengthen participant’s abilities to evaluate their policy choices and implement decisions effectively, may include education and training, institutional and legal reforms as well as scientific, technological and financial assistance” (Pembangunan kapasitas biasanya dipahami sebagai alat untuk membantu pemerintah, komunitas dan individu-individu dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Program pembangunan kapasitas, dapat didesain untuk memperkuat kemampuan partisipan dalam mengevaluasi pilihan kebijakan dan implementasi kebijakan secara efektif, termasuk pendidikan dan pelatihan, embaga dan reformasi kebijakan, begitu juga pengetahuan, teknologi, dan membantu perekonomian).”

Dalam pengembangan kapasitas memiliki dimensi, fokus dan tipe kegiatan.

Dimensi, fokus dan tipe kegiatan tersebut menurut (Grindle, 1997) adalah:

1. Dimensi pengembangan SDM, dengan fokus: personil yang profesional dan kemampuan teknis serta tipe kegiatan seperti: training, praktek langsung, kondisi iklim kerja, dan rekrutmen,
2. Dimensi penguatan organisasi, dengan fokus: tata manajemen untuk meningkatkan keberhasilan peran dan fungsi, serta tipe kegiatan seperti: sistem insentif, perlengkapan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, struktur manajerial, dan
3. Reformasi kelembagaan, dengan fokus: kelembagaan dan sistem serta makro struktur, dengan tipe kegiatan: aturan main ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi, dan reformasi konstitusi.

Sejalan dengan itu, Grindle menyatakan bahwa apabila *capacity building* menjadi serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas, maka *capacity building* tersebut harus memusatkan perhatian kepada dimensi: pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personel yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan antara lain pendidikan dan latihan (*training*), pemberian gaji/upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistim rekrutmen yang tepat. Dalam kaitannya dengan penguatan organisasi, pusat perhatian ditujukan kepada sistim manajemen untuk memperbaiki kinerja dari fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada dan pengaturan struktur mikro.

Aktivitas yang harus dilakukan adalah menata sistem insentif, pemanfaatan personel yang ada, kepemimpinan, komunikasi dan struktur manajerial. Dan berkenaan dengan reformasi kelembagaan, perlu diberi perhatian terhadap perubahan sistem dan institusi-institusi yang ada, serta pengaruh struktur makro. Dalam konteks ini aktivitas yang perlu dilakukan adalah melakukan perubahan aturan main dari sistem ekonomi dan politik yang ada, perubahan kebijakan dan aturan hukum, serta reformasi sistem kelembagaan yang dapat mendorong pasar dan berkembangnya masyarakat madani.

Jika dalam semua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas adalah proses yang dialami oleh individu, kelompok dan organisasi untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam melaksanakan fungsi mereka dan mencapai hasil yang diinginkan. Dari pengertian ini kita dapat memberi penekanan pada dua hal penting: 1) pengembangan kapasitas sebagian besar berupa proses pertumbuhan dan pengembangan internal, dan 2) upaya-upaya pengembangan kapasitas haruslah berorientasi pada hasil.

2.2.6 Kajian Tentang UMKM

Di Indonesia, definisi UMKM diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 tentang UMKM. Pasal 1 dari UU tersebut, dinyatakan bahwa Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU tersebut. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan anak cabang yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian,

baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut. Sedangkan usaha mikro adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut. Di dalam Undang-undang tersebut, kriteria yang digunakan untuk mendefinisikan UMKM seperti yang tercantum dalam Pasal 6 adalah nilai kekayaan bersih atau nilai aset tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau hasil penjualan tahunan. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Usaha mikro adalah unit usaha yang memiliki aset paling banyak Rp.50 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dengan hasil penjualan tahunan paling besar Rp.300 juta.
2. Usaha kecil dengan nilai aset lebih dari Rp. 50 juta sampai dengan paling banyak Rp.500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.300 juta hingga maksimum Rp.2.500.000, dan.
3. Usaha menengah adalah perusahaan dengan nilai kekayaan bersih lebih dari Rp.500 juta hingga paling banyak Rp.100 milyar hasil penjualan tahunan di atas Rp.2,5 milyar sampai paling tinggi Rp.50 milyar

Selain menggunakan nilai moneter sebagai kriteria, sejumlah lembaga pemerintahan seperti Departemen Perindustrian dan Badan Pusat Statistik (BPS),

selama ini juga menggunakan jumlah pekerja sebagai ukuran untuk membedakan skala usaha antara usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah dan usaha besar. Misalnya menurut Badan Pusat Statistik (BPS), usaha mikro adalah unit usaha dengan jumlah pekerja tetap hingga 4 orang, usaha kecil antara 5 sampai 19 pekerja, dan usaha menengah dari 20 sampai dengan 99 orang. Perusahaan-perusahaan dengan jumlah pekerja di atas 99 orang masuk dalam kategori usaha besar.

Usaha mikro kecil dan menengah merupakan pemain utama dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. masa depan pembangunan terletak pada kemampuan usaha mikro kecil dan menengah untuk berkembang mandiri. Kontribusi usaha mikro kecil dan menengah pada GDP di Indonesia tahun 1999 sekitar 60%, dengan rincian 42% merupakan kontribusi usaha kecil dan mikro, serta 18% merupakan usaha menengah. Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sangat penting dan strategis dalam mengantisipasi perekonomian kedepan terutama dalam memperkuat struktur perekonomian nasional. adanya pandemi covid saat ini sangat mempengaruhi stabilitas nasional, ekonomi dan politik yang imbasnya berdampak pada kegiatan – kegiatan usaha besar yang makin terpuruk, sementara UMKM serta koperasi relatif masih dapat mempertahankan kegiatan usahanya.

Secara umum, tujuan atau sasaran yang ingin dicapai adalah terwujudnya Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang tangguh dan mandiri yang memiliki daya saing tinggi dan berperan utama dalam produksi dan distribusi kebutuhan pokok, bahan baku, serta dalam permodalan untuk menghadapi persaingan bebas. UMKM adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi. Pada

prinsipnya, pembedaan antara Usaha Mikro (UMI), Usaha Kecil (UK), Usaha Menengah (UM), dan Usaha Besar (UB) umumnya didasarkan pada nilai aset awal (tidak termasuk tanah dan bangunan), omset rata-rata per tahun, atau jumlah pekerja tetap. Namun definisi UMKM berdasarkan tiga alat ukur ini berbeda menurut negara. Karena itu, memang sulit membandingkan pentingnya atau peran UMKM antar negara. Usaha Kecil dan Menengah disingkat UKM adalah sebuah istilah yang mengacu ke jenis usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp200 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan usaha yang berdiri sendiri. Menurut Keputusan Presiden RI no. 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil adalah: “Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat. Beberapa keunggulan UKM terhadap usaha besar antara lain adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dalam teknologi yang telah dengan mudah terjadi dalam pengembangan produk.
2. Hubungan kemanusiaan yang akrab di dalam perusahaan kecil.
3. Kemampuan menciptakan kesempatan kerja cukup banyak atau penyerapannya terhadap tenaga kerja.
4. Fleksibilitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar yang berubah dengan cepat dibanding dengan perusahaan besar yang pada umumnya birokrasi.
5. Terdapatnya dinamisme manajerial dan peran kewirausahaan.

2.2.7 Kajian Tentang Pelatihan Literasi Digital

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh (Pramudyo, 2017) sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Seperti yang dinyatakan oleh (Sutrisno, 2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan (Rachmawati, 2018). Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hal-hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
3. Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
5. Kulifikasi peserta, dalam hal ini adalah karyawan yang memang membutuhkan pelatihan dan peningkatan produktifitas kerja, seperti: karyawan tetap, karyawan yang baru rotasi jabatan dan karyawan yang memang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi pelatih, dalam hal ini pelatih atau instruktur harus memiliki kualifikasi dan benar-benar orang yang memiliki kemampuan untuk mengisi kegiatan pelatihan serta mampu memberikan motivasi kepada

peserta sehingga peserta benar-benar paham akan materi dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.

7. Waktu, dalam hal ini pelatihan membutuhkan banyak waktu untuk benar-benar maksimal dalam pelaksanaannya. Semakin sering karyawan mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut akan meningkat.

Menurut UNESCO, literasi merupakan kemampuan dalam mengidentifikasi, memahami, menafsirkan, menciptakan, berkomunikasi, menghitung dan menggunakan bahan cetak serta tulisan dalam kaitannya dengan berbagai pencapaian tujuan dalam mengembangkan pengetahuan serta potensi mereka, dan untuk berpartisipasi secara penuh dalam komunitas mereka serta masyarakat (A'yuni, 2015). Pendapat Gilster tersebut seolah-olah menyederhanakan media digital yang sebenarnya terdiri dari berbagai bentuk informasi sekaligus seperti suara, tulisan dan gambar. Oleh karena itu Eshet menekankan bahwa literasi digital seharusnya lebih dari sekedar kemampuan menggunakan berbagai sumber digital secara efektif. Literasi digital juga merupakan sebarang cara berpikir tertentu..

Literasi komputer berkembang pada decade 1980-an ketika computer mikro semakin luas dipergunakan tidak saja di lingkungan bisnis namun juga masyarakat. Sedangkan literasi informasi menyebarluas pada dekade 1990an manakala informasi semakin mudah disusun, diakses, disebarluaskan melalui teknologi informasi berjejaring. Sedangkan Menurut Martin, literasi digital adalah gabungan dari beberapa bentuk literasi seperti: informasi, komputer, visual dan

komunikasi (Martin, 2008). Gilster menjelaskan bahwa konsep literasi bukan hanya mengenai kemampuan untuk membaca saja melainkan membaca dengan makna dan mengerti. Literasi digital mencakup penguasaan ide-ide, bukan penekanan tombol. Jadi Gilster lebih menekankan pada proses berpikir kritis ketika berhadapan dengan media digital daripada kompetensi teknis sebagai keterampilan inti dalam literasi digital, serta menekankan evaluasi kritis dari apa yang ditemukan melalui media digital daripada keterampilan teknis yang diperlukan untuk mengakses media digital tersebut.

Selain seni berpikir kritis, kompetensi yang dibutuhkan yaitu kemampuan mempelajari bagaimana menyusun pengetahuan, serta membangun sekumpulan informasi yang dapat diandalkan dari beberapa sumber yang berbeda (Grindle, 1997). Seseorang yang berliterasi digital perlu mengembangkan kemampuan untuk mencari serta membangun suatu strategi dalam menggunakan search engine guna mencari informasi yang ada serta bagaimana menemukan informasi yang sesuai dengan kebutuhan informasinya. Selain itu kemampuan penggunaan teknologi dan informasi dari perangkat digital membantu agar efektif dan efisien dalam berbagai konteks kehidupan, seperti akademik, karir, dan kehidupan sehari-hari.

2.2.8 Kajian Tentang Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk

mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya (Wardan, 2020). Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Mohtar, 2019).

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2016). Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Muchdarsyah, 2016). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula (Wardan, 2020).

Dalam praktik, hampir setiap perusahaan menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu

terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya. Menurut (Siswanto, 2017) bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang. Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.
2. Pengarahan dan pengendalian. Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.
3. Penetapan pola kerja yang efektif. Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.
4. Kebijakan. Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan. Menurut Ariandani (2016) bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja

seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidaklepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerjadi mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi. Menurut (Adhari, 2021) secara umum faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Kebutuhan fisiologis. Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua
3. Kebutuhan sosial. Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi.
4. Kebutuhan akan penghargaan. Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri. Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinnya.

2.2.9 Kajian Tentang *Collaborative Learning*

Model pembelajaran merupakan komponen utama dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik sehingga peserta didik lebih aktif, kreatif, inovatif dan berkarakter. *Collaborative Learning* adalah pembelajaran yang menciptakan situasi ditandai dengan adanya dua atau lebih orang belajar atau berusaha untuk belajar sesuatu secara bersama-sama. Jadi *collaborative learning* adalah suatu proses mendapatkan ilmu pengetahuan secara bekerja sama (Andayani, 2015). Peserta didik berinteraksi saling bertukar gagasan, mengeksplorasi suatu pertanyaan, dan menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh pendidik. Melalui model pembelajaran pendidik dapat membantu peserta didik mendapatkan informasi, ide, keterampilan, cara berpikir, dan mengekspresikan ide. Selain itu model pembelajaran dapat digunakan sebagai pedoman pendidik dalam merencanakan aktivitas belajar mengajar. Terdapat beberapa karakteristik pembelajaran *Collaborative*, menurut Mahmudi dalam (Andayani, 2015) yaitu:

1. Ketergantungan positif. Ketergantungan positif akan terjadi jika setiap anggota kelompok menyadari bahwa seseorang tidak dapat berhasil tanpa melibatkan anggota lainnya. Untuk dapat mencapai tujuan kelompok harus dikomunikasikan kepada semua kelompok, sehingga dapat mencapai tujuan bersama.
2. Interaksi. Interaksi antar anggota kelompok menjadi hal penting karena terdapat aktivitas kognitif yang terjadi jika terdapat interaksi antar anggota. Interaksi yang terjadi seperti mempresentasikan hasil diskusi, berbagai pengetahuan dengan kelompok lain, dan mengecek

pemahaman.

3. Pertanggungjawaban individu dan kelompok. Kelompok harus bertanggung jawab dalam hal pencapaian tujuan dan masing-masing anggota kelompok harus bertanggung jawab terhadap kinerjanya dalam kelompok. Pertanggungjawaban individu akan terjadi jika kinerja tiap individu dinilai dan hasilnya diberikan kembali kepada kelompok.
4. Pengembangan kecakapan interpersonal. Kelompok kolaboratif berbeda dengan belajar secara individu. Kecakapan sosial tidak secara spontan tampak ketika pembelajaran kolaboratif dilaksanakan. Kecakapan sosial seperti kepemimpinan, kemampuan membuat keputusan, membangun kepercayaan, berkomunikasi, dan manajemen konflik diharapkan dapat terbentuk melalui pembelajaran kolaboratif.
5. Pembentukan kelompok heterogen. Pembentukan kelompok dilakukan dengan mempertimbangkan agar setiap anggota dapat berdiskusi sehingga dapat mencapai tujuan bersama dan membangun hubungan kerja yang baik. Dalam pembentukan kelompok kolaboratif, perlu mengkombinasikan siswa yang pendiam dengan siswa yang mudah berkomunikasi, siswa yang mempunyai motivasi tinggi dan rendah. Dalam kelas kolaboratif, setiap siswa dapat belajar dari siswa lain.
6. Berbagi pengetahuan antara guru dan siswa. Pada pembelajaran konvensional, pengetahuan hanya dari pendidik kepada peserta didik. Dalam pembelajaran kolaboratif, pendidik menghargai dan mengembangkan pembelajaran berdasarkan pengetahuan, pengalaman

pribadi, strategi, dan budaya yang dimiliki peserta didik.

7. Guru sebagai mediator. Dalam pembelajaran kolaboratif, pendidik berperan membantu peserta didik untuk menghubungkan pengetahuan baru dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik, membantu peserta didik menggambarkan mengenai apa yang harus dikerjakan ketika mengalami masalah, dan membantu peserta didik dalam belajar.

2.2.10 Kajian Tentang Metode Collaborative Learning dengan Hasil Belajar

Menurut Driscoll yang dikutip oleh Martinis Yamin, pembelajaran kolaboratif memungkinkan peserta didik melihat sesuatu dari cara pandang orang lain dan bukan hanya dari sudut pandangnya sendiri. Sedangkan menurut Perkins dalam Martinis Yamin, pembelajaran kolaboratif adalah pembelajaran yang dilaksanakan peserta didik secara bersama-sama, kemudian memecahkan suatu masalah secara bersama-sama pula dan bukan belajar secara individu, pembelajaran ini menunjukkan akan adanya distribusi kecerdasan antara peserta didik satu kepada peserta didik yang lainnya ataupun sebaliknya selama proses pembelajaran kolaboratif berlangsung.

Berdasarkan uraian tentang hasil belajar siswa dan metode *collaborative learning* dikemukakan dengan jelas bahwa metode ini melibatkan hampir semua aktifitas siswa dalam proses belajar mengajar baik itu membaca, mengeluarkan pendapat, menganalisa, memecahkan soal, berani, memberi saran, menulis dan memiliki rasa tanggung jawab. Dalam proses pembelajaran tersebut tidak berdiri sendiri tetapi harus saling melengkapi dan mendukung. Menurut Melvin ketika mereka belajar bersama teman, bukannya sendirian, mereka mendapatkan

dukungan emosional dan intelektual yang memungkinkan mereka melampaui ambang pengetahuan dan keterampilan mereka yang sekarang.

Metode *collaborative learning* akan memberi pengaruh yang baik terhadap peningkatan hasil belajar siswa karena dengan menempatkan peserta didik dalam kelompok dan memberinya tugas dimana mereka saling tergantung satu dengan yang lainnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh guru sehingga menimbulkan tanggung jawab bersama. Pembelajaran kolaboratif membuat anggota kelompok aktif berinteraksi dengan berbagi pengalaman yang dimilikinya. Pada metode ini dapat dilihat siswa berperan aktif menggali informasi yang berhubungan dengan pengalaman yang mereka lalui, belajar mengetahui, belajar berkarya, belajar menjadi diri sendiri pada saat mempresentasikan, belajar hidup bersama dalam belajar bersama, belajar untuk bertanggung jawab, sehingga pengetahuan yang didapat oleh siswa dari diri dan teman serta dari guru tertanam dengan baik, yang akhirnya akan berpengaruh dalam pencapaian hasil belajar yang maksimal, dengan demikian hasil belajar siswa akan meningkat.

Bahwa metode *collaborative learning* mempunyai pengaruh yang positif dalam proses pembelajaran, karena melibatkan partisipasi aktif dari setiap siswa sehingga proses pembelajaran tidak membosankan dan sikap kerja sama yang baikpun dapat terjadi antar anggota kelompok, sehingga pengetahuan yang didapat oleh siswa baik dari dirinya sendiri, teman maupun gurunya dapat tertanam dengan baik dan dapat memberikan hasil belajar yang baik pula. Langkah –langkah Metode *Collaborative Learning* adalah sebagai berikut:

1. Sebelum guru menyajikan metode *Collaborative Learning* ini, siswa

terlebih dahulu diberikan penjelasan dan intruksi tentang metode belajar *Collaborative Learning* dan hal-hal yang harus dilakukan oleh siswa.

2. Guru menjelaskan isi materi selama setengah jam pelajaran.
3. Guru membagi siswa dalam beberapa kelompok yang terdiri dari 5-6 orang.
4. Guru memberikan LKS kepada masing-masing kelompok, kemudian mereka memecahkan masalah secara bersama.
5. Setiap kelompok bertanggung jawab memberikan pemahaman kepada sesama anggota kelompoknya.
6. Kemudian masing-masing kelompok yang sudah mengerti mempresentasikannya di depan kelas menjelaskan kepada kelompok yang belum mengerti.
7. Jika ada kelompok yang belum memahami tugas yang diberikan, maka kelompok yang bisa menyelesaikan tugas menjelaskan kepada kelompok yang belum mengerti tadi.
8. Pada akhir sesi belajar siswa diberikan tugas untuk masing-masing kelompok untuk memahami materi yang akan diajarkan pada pertemuan selanjutnya.
9. Pertemuan selanjutnya, jika belum mengerti, maka yang sudah memahami menjelaskan kepada teman yang belum paham.