

BAB IV

ANALISIS PEMBERDAYAAN SOSIAL BERBASIS KETERAMPILAN KERJA

4.1 Pengantar

Pada Bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai kegiatan-kegiatan pemberdayaan yang dilakukan oleh IK. Selanjutnya, selanjutnya pada Bab ini akan dipaparkan analisis mengenai pemberdayaan sosial berbasis keterampilan kerja yang dilakukan oleh IK. Analisis ini dilakukan dengan memaparkan variabel yang terdapat dalam *Civil Society Organization* (CSO) dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh IK.

Secara spesifik, Bab ini juga akan memaparkan peran IK sebagai CSO *Community Development*. Pelaksanaan pemberdayaan yang dilakukan oleh IK bersifat berkelanjutan dan memiliki strategi yang bertujuan untuk melepaskan rantai kemiskinan dari target pemberdayaan.

Bab ini juga memaparkan proses pelatihan yang dilakukan oleh IK sebagai pengembangan kapasitas dilihat dari aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan kerja. Hal ini menjadi refleksi sosiologi pendidikan dalam pelaksanaan pemberdayaan sosial IK.

4.2 IK sebagai *Civil Society Organization (CSO) Community Development*

Terbentuknya IK berlandaskan perhatiannya pada masalah kemiskinan dan pengangguran menunjukkan bahwa IK berorientasi pada kepentingan masyarakat umum khususnya masyarakat miskin dan menganggur. Pemberian pelatihan secara gratis merupakan program pemberdayaan utamanya. Visi dan misi serta program yang berjalan di IK menunjukkan bahwa IK termasuk dalam kategori CSO I. Seperti yang dijelaskan pada bab awal bahwa CSO I merupakan jenis CSO yang memfokuskan pada pengembangan masyarakat serta ingin mencapai kemandirian masyarakatnya.

CSO I ini merupakan jenis CSO yang bersifat horizontal dan terikat dalam dimensi kultural. Hal tersebut terwujud dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh IK yang dekat dengan dimensi kultural seperti pelatihan keterampilan kerja. Pelatihan keterampilan kerja yang diberikan IK merupakan cara untuk memberdayakan masyarakat miskin dan menganggur dari berbagai daerah dan latar belakang sosial yang berbeda. Untuk itu dalam menjalankan perannya sebagai CSO I, IK telah menjalankan nilai-nilai atau *Civil Society Value (CSV)* I yaitu toleransi, mandiri serta patuh terhadap aturan dan norma.

Nilai-nilai yang telah diterapkan oleh IK sesuai dengan CSV I dapat dilihat berdasarkan perlakuan instruktur maupun pengurus kepada peserta pelatihan. Seperti yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa meskipun lingkungan IK kental dengan nuansa Islam, namun tidak semua peserta pelatihan beragama Islam. Berdasarkan temuan lapangan, di tahun 2017 angkatan pertama, IK menerima peserta

pelatihan beragama Kristen. Namun demikian, baik instruktur maupun pengurus memperlakukan peserta tersebut sama dengan peserta lain yang beragama Islam. Fakta lain misalnya, masih ditahun yang sama di angkatan kedua, IK menerima peserta penyandang difabilitas dan tidak pernah ada perlakuan khusus terhadap peserta tersebut. Peserta pelatihan yang berasal dari berbagai daerah juga bukan merupakan masalah berarti bagi instruktur dan pengurus di IK. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik instruktur maupun pengurus memperlakukan peserta pelatihan di IK dengan sama tanpa memandang etnis, suku, agama, ras, ekonomi, fisik, tingkat kecerdasan dan hal-hal lainnya. Selain itu, kemandirian terlihat pada peserta pelatihan yang sudah bersiap apel dengan mempersiapkan perangkat apel, mempersiapkan peralatan praktek hingga mengajarkan temannya jika ada yang masih belum mengerti atau tertinggal materi pelatihan.

Aturan dan norma juga diterapkan dalam IK untuk menciptakan keteraturan dalam melakukan pemberdayaan. Peraturan yang diterapkan di IK bersifat tegas dan mengikat. Peraturan tersebut diantaranya adalah harus datang sebelum pukul 07.00 WIB bagi peserta yang tidak asrama, mengikuti apel pagi dan olahraga sebelum pembelajaran, *me-review* pelajaran yang didapat pada hari sebelumnya, shalat tepat waktu, mengisi kultum, mengikuti kajian keputrian, menjaga kebersihan lingkungan IK, dan sebagainya. Adanya penerapan peraturan tersebut diharapkan mampu membentuk karakter disiplin bagi peserta pelatihan di IK. Berdasarkan hasil

wawancara, peraturan-peraturan yang tegas dan mengikat ini menjadi kesan baik yang membekas bahkan ketika peserta pelatihan sedang tidak berada di IK.



Sumber: Analisis Penulis (2018)

Berdirinya IK memang ingin membuat masyarakat Indonesia terutama angkatan kerja memiliki keberdayaan secara finansial. Namun, secara teknis IK lebih memiliki konsentrasi pada permasalahan kemiskinan dan pengangguran di daerah sekitar lokasi IK berdiri. Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan oleh IK tidak memiliki jangka waktu. Hal itu dikarenakan IK memiliki target untuk mengentaskan kemiskinan dan pengangguran melalui pelatihan keterampilan kerja berdasarkan visi dan misinya. Oleh karena itu, pemberdayaan yang terdapat di IK merupakan proses yang berkelanjutan sepanjang hidup.

Keterkaitan program-program di IK dengan pemberdayaan yang dilakukan pada masyarakat miskin dan menganggur menggambarkan bahwa IK berperan sebagai aktor dari perspektif CSO. Salah satu perspektif CSO adalah melihat CSO sebagai aktor yang

bertugas untuk memobilisasi sumber daya yang dibutuhkan oleh masyarakat. Struktur IK sebagai aktor meliputi pengurus dan instruktur. Para pengurus dan instruktur ini bertugas dalam mengkoordinir jadwal pembelajaran, target pemberdayaan, target perkembangan, kurikulum, administrasi serta sistem operasi yang ada. Namun, yang perlu diingat adalah pemberdayaan akan berhasil jika seluruh pihak memiliki kesadaran dalam dirinya sendiri untuk mau berkembang.

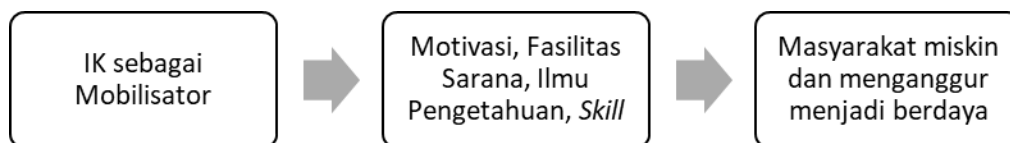
Berdasarkan hal tersebut, kesadaran masyarakat miskin dan menganggur sebagai sasaran pemberdayaan untuk lepas dari kemiskinan dan pengangguran sangat dibutuhkan dalam menjalankan pemberdayaan. Karena pada dasarnya aktor utama dalam pemberdayaan ini adalah IK dan masyarakat miskin dan menganggur. Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan, karena tanpa adanya kesadaran dari masyarakat miskin itu sendiri akan sulit untuk melaksanakan pemberdayaan yang telah direncanakan oleh IK. Seperti yang dijelaskan pada bab 3 bahwa terdapat salah satu faktor pendukung dalam melaksanakan pemberdayaan di IK yaitu kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan IK. Berawal dari faktor kepercayaan tersebut maka akan berpengaruh pada peningkatan partisipasi masyarakat dalam menyelenggarakan kegiatan pemberdayaan di IK. Hal tersebut akan berpengaruh pada citra positif dari IK itu sendiri.

Peningkatan kepercayaan masyarakat dapat memberikan peluang bagi IK untuk melebarkan sayap pemberdayaan. Pelebaran sayap pemberdayaan yang dimaksud disini adalah memperluas sasaran pemberdayaan. Jika kepercayaan sudah didapatkan

oleh IK maka berbagai perubahan sistem yang terjadi juga akan mendapatkan respon positif dari masyarakat. Dengan adanya kepercayaan masyarakat juga memudahkan IK untuk menarik donatur guna menunjang keberlangsungan pemberdayaan di IK.

IK sebagai *CSO Community Development* hanya bertugas sebagai mobilisator. Hal tersebut dilakukan agar pemberdayaan dapat dicapai. Dengan menjadi mobilisator maka tugas IK bukanlah sebagai penentu bagaimana kelanjutan nasib dari masyarakat miskin dan menganggur yang menjadi sasaran pemberdayaan. IK bertugas untuk memberi tahu, mengajarkan serta memotivasi agar masyarakat miskin dan menganggur sebagai peserta pelatihan tetap berusaha memiliki keberdayaan untuk diri sendiri dan keluarga. Peran IK sebagai penyedia sumber dalam hal ini pelatihan keterampilan kerja untuk peserta pelatihan. Selanjutnya, apakah peserta mau berdaya atau tidak pada akhirnya adalah keputusan dari peserta itu sendiri. Semua berawal dari kesadaran masing-masing individu.

Skema IV.2
Peran IK sebagai Mobilisator



Sumber: Analisis Penulis (2018)

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dipahami bahwa IK sebagai CSO dilihat dari perspektif CSO David Korten termasuk dalam CSO Generasi Kedua yaitu *community development*. Berikut penulis sajikan tabel yang memuat kaitan antara

indikator-indikator *community development* menurut David Korten beserta temuan lapangan pada pemberdayaan yang dilakukan oleh IK.

Tabel IV.1
IK sebagai Generasi Kedua dari Generasi CSO David Korten

	Community Development	IK
<i>Problem definition</i>	<i>local inertia</i>	Mengatasi masalah kemiskinan dan pengangguran dengan memberikan pemberdayaan sosial berbasis keterampilan kerja
<i>Time frame</i>	project life	IK melakukan pemberdayaan berbasis keterampilan kerja bukan melalui program yang berjangka waktu tertentu melainkan proses yang berkelanjutan
<i>Scope</i>	<i>neighbourhood or village</i>	Berdirinya IK memang ingin membuat masyarakat Indonesia terutama angkatan kerja memiliki keberdayaan secara finansial. Namun, secara teknis IK lebih memiliki konsentrasi pada permasalahan kemiskinan dan pengangguran di daerah sekitar lokasi IK berdiri.
<i>Chief actors</i>	<i>NGO + community</i>	Aktor di dalam IK ini terdapat relawan instruktur dan pengurus yang terlibat langsung dalam mengambil suatu keputusan
<i>NGO Role</i>	<i>mobilizer</i>	IK sebagai penggerak artinya memfasilitasi masyarakat angkatan kerja untuk bisa masuk ke pasar kerja dengan cara pelatihan-pelatihan keterampilan
<i>Management orientation</i>	<i>project management</i>	Rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam menunjang kegiatan pemberdayaan IK adalah bersifat project. Hal tersebut dilakukan dengan menyelenggarakan 7 (tujuh) program pelatihan.
<i>Development education</i>	<i>community self-help</i>	-

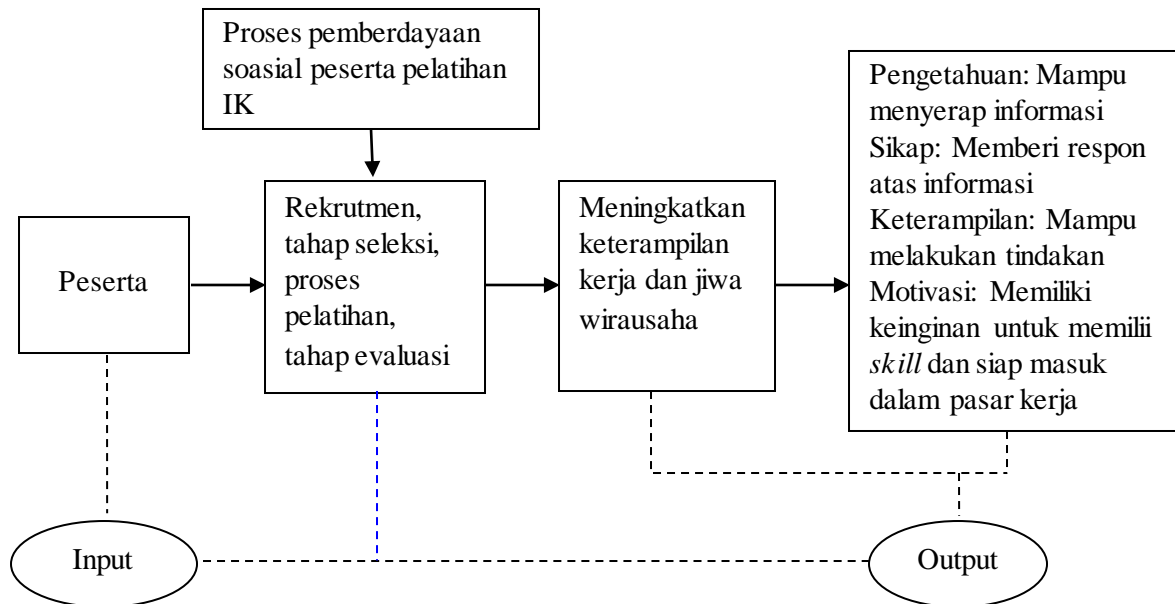
Sumber: Analisis Penulis (2018)

4.3 Proses Pelatihan sebagai Bentuk Pengembangan Aspek Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Kerja

Institut Kemandirian (IK) sebagai wadah pengembangan kapasitas diri peserta melalui pelatihan keterampilan dapat dilihat sebagai proses dan tujuan. Sebagai proses artinya upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan motivasi dalam kaitannya dengan keterampilan bekerja dan maupun berwirausaha. Sebagai tujuan artinya serangkaian kegiatan pelatihan yang berguna untuk menumbuhkan semangat kerja dan wirausaha yang terimplementasi dalam kehidupan peserta pasca pelatihan. Berdasarkan uraian tersebut, IK menurut Soeprapto berdasarkan tingkat pengembangan kapasitas berada pada tingkatan individual. Dimana seperti yang sudah dijelaskan di bab awal bahwa pengembangan individu mencakup peningkatan keterampilan, pengetahuan, tingkah laku, serta motivasi-motivasi individu. Secara umum, pengembangan kapasitas di tingkat ini dilakukan dengan cara pendidikan, pengajaran, dan pembelajaran secara luas kepada individu itu sendiri dengan berbagai macam metode, baik dengan metode pendekatan pedagogi maupun andragogi. Selain itu, pengembangan kapasitas dalam tingkatan ini juga dapat dilakukan dengan cara nonformal seperti pendidikan dan pelatihan ataupun kursus-kursus.

Agar mempermudah dalam memahami uraian tersebut, maka penulis membuat skema sebagai berikut.

Skema IV.3
Proses Pemberdayaan Sosial Peserta melalui Program Pelatihan IK



Sumber: Analisis Penulis (2018)

Skema IV.3 menggambarkan analisis proses pengembangan kapasitas peserta melalui pelatihan keterampilan kerja dan jiwa wirausaha. Program pelatihan di IK memegang peranan penting bagi peningkatan kualitas sumber daya peserta. Untuk itu, para peserta diberikan daya berupa pengetahuan-pengetahuan berupa materi dan praktek sesuai dengan program yang diikuti.

4.3.1 Transfer Pengetahuan Peserta Pelatihan

Pada ranah pengetahuan, proses belajar adalah merubah kemampuan peserta didik dalam hal pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi.¹ Ranah pengetahuan berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek intelektual seperti

¹ Dr. Eman Surachman, MM., 2014 *Peranan Pembelajaran Sosiologi*. (Bogor: Edukasi Press), hlm. 13

pengetahuan, pengertian maupun keterampilan berfikir. Melalui pelatihan keterampilan kerja, peserta dipersiapkan menyerap informasi dengan memberikan pesan-pesan keterampilan melalui program pelatihan keterampilan kerja yang diselenggarakan oleh IK.

Dari pesan-pesan yang disampaikan instruktur tersebut, peserta mulai memproses pesan tersebut dalam nalar dan mulai mengetahui bagaimana cara-cara pengoperasian alat yang diajarkan oleh instruktur pada masing-masing jurusan. Informasi tersebut diserap melalui pembelajaran yang disampaikan oleh setiap instruktur pada masing-masing jurusan.

4.3.2 Pembinaan Sikap dan Perilaku Peserta Pelatihan

Proses belajar yang terjadi pada ranah sikap merujuk pada karakteristik yang diperlukan bagi setiap individu agar “*laku*” sebelum memasuki dunia kerja, meningkatkan mutu dan produktifitasnya selama melakukan pekerjaan maupun untuk pengembangan karirnya, baik secara vertikal (di dalam organisasi) maupun secara horisontal (untuk berpindah ke organisasi).² Dalam konteks ini, peserta pelatihan *digembleng* untuk akhirnya memiliki *output* berupa skill yang menjadi modal untuk memasuki dunia kerja.

Ranah sikap juga berisi nilai-nilai perilaku yang meliputi kebiasaan, norma dan etika pergaulan.³ Perilaku-perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi,

² Theresia., *Op.Cit.*, hlm. 133-135

³ *Ibid.*

seperti minat, sikap, apresiasi dan cara penyesuaian diri serta mempertimbangkan apakah sikap tersebut baik dilakukan atau tidak ketika sedang berada dalam pembelajaran. Salah satu pengembangan ranah sikap yang diterapkan di IK adalah dengan selalu berkata sopan terhadap sesama peserta dan juga instruktur.

Penerapan pembinaan sikap yang dilakukan oleh IK juga tercermin pada peraturan yang dibuat terkait interaksi antara peserta laki-laki dan perempuan. Seperti misalnya peserta laki-laki yang dilarang keras untuk memasuki wilayah asrama putri. Contoh lain ketika peserta perempuan yang tergabung dalam kelas salon muslimah sedang melakukan pembelajaran, maka peserta laki-laki tidak ada yang diperkenankan untuk masuk ke dalam kelas kecuali mengetuk pintu terlebih dahulu. Sikap lain yang sangat terlihat adalah seluruh peserta wajib memberikan salam ketika bertemu dengan instruktur, pengurus atau sesama peserta. Hal-hal tersebut menggambarkan bahwa pembinaan sikap dan perilaku peserta pelatihan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

4.3.3 Peningkatan Keterampilan Peserta Pelatihan

Ranah keterampilan berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek keterampilan motorik. Semua kegiatan dan aktifitas selama pelatihan berisi praktik keterampilan serta tindakan-tindakan kepemimpinan dalam rangka mempersiapkan individu yang siap kerja dan siap berwirausaha. Dalam setiap materi yang diberikan, aspek psikomotori menjadi aspek yang sangat dominan dilaksanakan oleh seluruh peserta dari semua program. Mulai dari mengemudi yang menuntut peserta untuk memiliki kompetensi mengemudi selama 10 hari pelatihan, kemudian kelas *fashion* yang setiap

harinya melaksanakan praktek setelah mendapat materi terkait menjahit. Begitu pula dengan kelas salon muslimah, peserta pelatihan dituntut untuk belajar merias, *massage*, *facial*, potong rambut dan lain sebagainya yang mayoritas adalah kegiatan praktek. Teknik otomotif sepeda motor, teknisi HP, dan desain grafis yang kesemuanya merupakan kegiatan yang memerlukan kegiatan gerak aktif.

Jika dilihat dari keseluruhan aspek diatas, pelatihan keterampilan kerja yang dilakukan oleh IK merupakan salah satu wujud peningkatan keterampilan kerja yang dapat membantu peserta pelatihan memiliki *skill* untuk bekerja dan berdaya. Hal ini sejalan dengan konsep *capacity building* yang menjadi proses dan tujuan dari kegiatan pemberdayaan yang dilakukan oleh IK itu sendiri.

4.4 Penutup

Hadirnya kegiatan-kegiatan di IK yang berbasis pemberdayaan menunjukkan peran IK adalah sebagai CSO. Hal tersebut juga dapat dilihat penerapan nilai-nilai kultural yang sesuai dengan CSV I yaitu toleransi, mandiri serta patuh terhadap aturan dan norma. Selain dilihat dari nilai-nilai yang terdapat di IK, peran IK sebagai mobilisator ditunjukkan dari keaktifan dari pengurus serta relawan dalam melakukan pelimpahan kekuasaan berupa ilmu pengetahuan, sarana, skill dan motivasi. Hal tersebut merupakan pokok utama dari pemberdayaan yaitu dengan menguatkan melalui pemberian akses-akses untuk memenuhi kebutuhan dasarnya.

Strategi tersebut dilakukan agar dapat memantau dan mengawasi masyarakat miskin dan menganggur secara intens. Hal tersebut diwujudkan dari adanya

keterlibatan langsung pengurus kepada masyarakat miskin yang mendapatkan bantuan untuk menanyakan secara detail mengenai kebutuhan yang dibutuhkan serta melibatkan seluruh pihak yang terlibat dalam pemberdayaan di IK. Upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh IK ini pada dasarnya membutuhkan tindakan lanjut yang berproses secara terus menerus. Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan pelimpahan delegasi dan proses pengalihan peran agar masyarakat miskin dan menganggur tersebut dapat berdiri sendiri dan menolong masyarakat miskin lainnya.