

**EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA
PENGOLAHAN PANGAN**

***TRAINING EFFECTIVENESS AND IT'S INFLUENCE ON
FOOD PROCESSING BUSSINESS DEVELOPMENT***

GITA AGUSTIN



**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2020

**EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA
PENGOLAHAN PANGAN**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi
Magister Agribisnis

Disusun dan diajukan oleh:

GITA AGUSTIN

kepada

SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020

TESIS

**EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP
PENGEMBANGAN USAHA PENGOLAHAN PANGAN**

Disusun dan diajukan oleh

GITA AGUSTIN

Nomor Pokok P1000216011

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Akhir

Pada tanggal 21 Oktober 2020

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

Komisi Penasehat

Prof. Dr. Siti Haerani, M.Si.
Ketua

Ketua Program Studi
Agribisnis

Dr. Ir. Mahyuddin, M.Si.

Dr. Andi Adr Arief, S.Pi., M.Si.
Anggota



Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : GITA AGUSTIN

Nomor Mahasiswa : P1000216011

Program Studi : Agribisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Oktober 2020

Yang menyatakan,



GITA AGUSTIN

PRAKATA

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **“Efektivitas Pelatihan dan Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha Pengolahan Pangan”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga penulis mengharapkan para pembaca dan pihak terkait agar senantiasa memberikan masukan ataupun kritikan yang membangun bagi penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Disamping rasa syukur yang tak terhingga atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT izinkan penulis untuk menghaturkan rasa hormat dan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua yaitu ayahanda (Alm) Afwirman Manaf dan ibunda Djubainar atas segala doa dan kasih sayang yang tercurah selama ini. Juga kepada suamiku tercinta Sinungndaru Bagasworo serta kakak-kakakku atas segala motivasi dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
2. Prof. Dr. Siti Haerani, M.Si., selaku Ketua Penasehat dan Dr. Andi Adri Arief, S.Pi., M.Si., selaku Anggota Penasehat atas segala bimbingan, motivasi, serta arahan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Prof. Dr. Ir. Rahim Darma, MS., Prof. Dr. Ir. Ahmad Ramadhan Siregar, M.S., dan Dr. A. Nixia Tenriawaru, S.P., M.Si., selaku tim penguji yang telah memberikan banyak masukan guna penyempurnaan tesis ini.

4. Ketua Program Studi Agribisnis, Dr. Ir. Mahyuddin, M.Si. yang telah banyak memberikan pengetahuan, mengayomi, serta segala bantuan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Para dosen pengajar Program Studi Magister Agribisnis Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin, atas segala ilmu yang diberikan selama penulis menempuh kegiatan perkuliahan.
6. Para staf pegawai Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah membantu penulis dalam proses administrasi.
7. Pusdiklat Industri Kementerian Perindustrian atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis untuk melanjutkan studi.
8. Kepala Balai Diklat Industri Makassar dan rekan-rekan kerja penulis yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian studi ini.
9. Teman seperjuangan di Program Studi Magister Agribisnis Sekolah Pascasarjana Agribisnis Universitas Hasanuddin angkatan 2016 atas kerjasama dan kekompakan yang telah terjalin. Dan terima kasih juga atas segala bantuan, waktu, dukungan, serta *sharing* dalam penyelesaian tesis ini.
10. Serta semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penelitian dan penyusunan tesis.

Makassar, Oktober 2020

Gita Agustin

ABSTRAK

GITA AGUSTIN. *Efektivitas Pelatihan Dan Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha Pengolahan Pangan* (dibimbing oleh Siti Haerani dan Andi Adri Arief).

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan di Balai Diklat Industri Makassar, (2) menganalisis efektivitas pelatihan melalui tingkat reaksi, tingkat pembelajaran dan tingkat perubahan perilaku pelaku usaha setelah mengikuti pelatihan, (3) menganalisis pengaruh tingkat reaksi, tingkat pembelajaran dan tingkat perubahan perilaku peserta terhadap pengembangan usaha.

Penelitian ini mengambil lokasi pada Balai Diklat Industri Makassar. Pemilihan lokasi dilakukan secara *purposive sampling* dengan pertimbangan lokasi tersebut merupakan salah satu lembaga pelatihan industri bagi para pelaku usaha terutama industri kecil bidang pengolahan pangan. Populasi pada penelitian ini adalah para alumni diklat yang merupakan pelaku usaha pengolahan pangan, dengan menggunakan rumus *Slovin* diperoleh sampel berjumlah 77 orang. Metode analisis yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan analisis regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan aneka olahan pangan bagi para pelaku usaha pengolahan pangan yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Industri Makassar berdasarkan variabel tingkat reaksi adalah sangat efektif dengan skor 3,2; variabel pembelajaran adalah efektif dengan skor 3,24 dan variabel perubahan perilaku adalah efektif dengan skor 3,12. Analisis regresi menunjukkan efektivitas pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pelaku usaha pengolahan pangan.

Kata Kunci: Efektivitas Pelatihan, Kinerja Usaha, Pengolahan Pangan

ABSTRACT

GITA AGUSTIN. *Training Effectiveness and Its Influence on Food Processing Business Development* (supervised by Siti Haerani and Andi Adri Arief).

This study aims to (1) describe the implementation of training at the Makassar Industrial Education and Training Center, (2) analyze the effectiveness of training through the level of reaction, level of learning and level of change in behavior of business actors after participating in training, (3) to analyze the effect of reaction rates, levels of learning and the level of change in participant behavior towards business development.

This research took place at the Makassar Industrial Training Center. The location selection was carried out by *purposive sampling* with the consideration that the location is one of the industrial training institutions for business actors, especially small industries in the field of food processing. The population in this study were alumni of education and training who were food processing business actors, using the *Slovin* formula, a sample of 77 people was obtained. The analytical method used to answer the objectives of this study is descriptive quantitative and regression analysis.

The results of the analysis show that the training of various food processing for food processing business actors carried out by the Makassar Industrial Education and Training Center based on the reaction rate variable is very effective with a score of 3.27, the learning variable is effective with a score of 3.24 and the behavior change variable is effective with a score of 3.12. Regression analysis shows that the effectiveness of training has a significant effect on improving the performance of food processing business actors.

Keywords: Training Effectiveness, Business Performance, Food Processing

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGANTAR.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Batasan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.....	9
B. Pelatihan.....	14
1. Defini Pelatihan.....	14
2. Efektivitas Pelatihan.....	19
C. Pengolahan Pangan.....	23
D. Pengembangan Usaha.....	25
E. Kerangka Konseptual.....	29
F. Penelitian Terdahulu.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	35
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35

C. Teknik Pengumpulan Data.....	37
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Metode Analisis Data	38
F. Definisi Operasional	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Pelaksanaan Pelatihan di Balai Diklat Industri Makassar.....	47
1. Profil Balai Diklat Industri Makassar (BDI Makassar)	47
2. Pelaksanaan Pelatihan di Balai Diklat Industri Makassar.....	51
B. Karakteristik Responden	53
C. Analisis Efektivitas Pelatihan Berdasarkan Tingkat Reaksi, Tingkat Pembelajaran dan Tingkat Perubahan Perilaku.....	62
1. Analisis Analisis Efektivitas pelatihan berdasarkan tingkat reaksi	62
2. Analisis Efektivitas pelatihan berdasarkan tingkat pembelajaran.....	73
3. Analisis Efektivitas pelatihan berdasarkan tingkat perubahan perilaku	78
D. Analisis Pengaruh Efektivitas Pelatihan terhadap Pengembangan Usaha Pengolahan Pangan	84
BAB V PENUTUP	103
A. KESIMPULAN	103
B. SARAN	104
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Teks	Halaman
Tabel 1.	Kriteria UMKM menurut Undang-Undang no 20 Tahun 2008	11
Tabel 2.	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.	Skala Rataan Skor	40
Tabel 4.	Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Reaksi (X_1)	42
Tabel 5.	Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Pembelajaran (X_2)	43
Tabel 6.	Hasil Uji Validitas Untuk Perilaku (Y).....	43
Tabel 7.	Hasil Uji Validitas Untuk Kinerja (Z).....	44
Tabel 8.	Hasil Uji Reliabilitas Reaksi (X_1).....	44
Tabel 9.	Hasil Uji Reliabilitas Pembelajaran (X_2)	45
Tabel 10.	Hasil Uji Reliabilitas Perilaku (Y)	45
Tabel 11.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Z)	45
Tabel 12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 14.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha.....	57
Tabel 15.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Usaha	59
Tabel 16.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 17.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja.	61
Tabel 18.	Efektivitas Pelatihan Berdasarkan Tenaga Pengajar	63
Tabel 19.	Efektivitas Pelatihan Berdasarkan Materi Pelatihan	65
Tabel 20.	Efektivitas Diklat Berdasarkan Metode Pelatihan	67
Tabel 21.	Efektivitas Diklat Berdasarkan Sarana Prasarana Pelatihan ..	70

Tabel 22. Efektivitas Diklat Berdasarkan Lama Pelatihan	72
Tabel 23. Efektivitas Diklat Berdasarkan Pengetahuan.....	74
Tabel 24. Efektivitas Diklat Berdasarkan Keterampilan	75
Tabel 25. Efektivitas Diklat Berdasarkan Sikap.....	77
Tabel 26. Efektivitas Diklat Berdasarkan Kreativitas	80
Tabel 27. Efektivitas Diklat Berdasarkan Inovasi	82
Tabel 28. Kinerja Pelaku Usaha Olahan Pangan	99

DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Halaman
Gambar 1.	Jumlah Unit IKM Tahun 2014-2017.....	2
Gambar 2.	Pertumbuhan PDB Industri Makanan dan Minuman Tahun 2015-2018	4
Gambar 3.	Skema Kerangka Konseptual Penelitian	30
Gambar 4.	Struktur Organisasi Balai Diklat Industri Makassar	50

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Teks	Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	110
Lampiran 2.	Hasil Tabulasi Responden Terhadap Variabel Penelitian.	115
Lampiran 3.	Hasil Analisis Pengaruh Variabel Reaksi dan Pembelajaran Terhadap Perubahan perilaku.....	117
Lampiran 4.	Hasil Analisis Pengaruh Variabel Perubahan Perilaku Terhadap Kinerja Usaha	119

BAB. I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

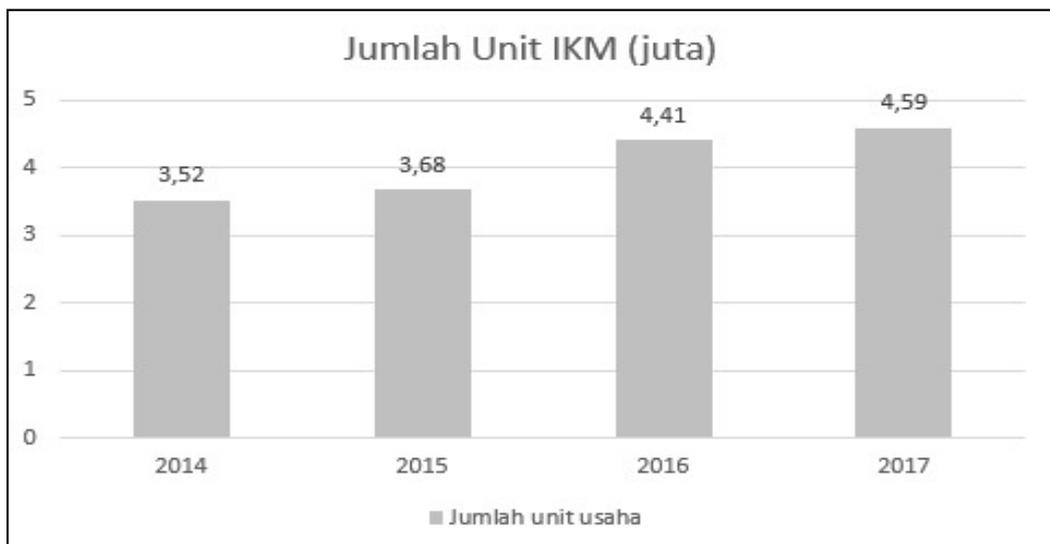
Krisis moneter yang terjadi pada rentang periode tahun 1997 - 1998 telah ikut menyeret perekonomian Indonesia kedalam krisis global yang berdampak semakin memburuknya ekonomi nasional kala itu. Banyak perusahaan-perusahaan yang tidak mampu bertahan terhadap goncangan ekonomi ini. Banyak perusahaan yang mengandalkan pasaran dalam negeri tidak bisa menjual barang hasil produksinya karena perusahaan-perusahaan ini umumnya memiliki kandungan impor yang tinggi dan harga jualnya menjadi tidak terjangkau dengan semakin jatuhnya nilai tukar rupiah. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang tidak mampu bertahan bahkan menutup usahanya. Namun yang menjadi perhatian adalah dalam kondisi seperti itu salah satu sektor ekonomi yang mampu bertahan dari hantaman krisis tersebut adalah usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM).

Data Badan Pusat Statistik merilis keadaan tersebut pasca krisis ekonomi jumlah UMKM tidak berkurang, justru pertumbuhannya terus meningkat. Hingga tahun 2012 jumlah pengusaha di Indonesia sebanyak 56.539.560 unit. Dari jumlah tersebut, UMKM sebanyak 56.534.592 unit

atau sebesar 99,99%. Sisanya sekitar 0,01% atau sebesar 4.968 unit adalah usaha bersekala besar (Suci,2017).

Sementara itu data Kementerian Perindustrian menunjukkan adanya peningkatan jumlah unit usaha khususnya industri kecil dan menengah dari tahun 2014 dengan jumlah 3,52 juta unit usaha hingga tahun 2017 naik menjadi 4,59 juta unit usaha. Gambar 1 dibawah ini menunjukkan perkembangan jumlah unit usaha IKM dalam rentang waktu 2014 sampai dengan 2017. Sedangkan untuk penyerapan jumlah tenaga kerja pada industri kecil menengah dari 10,1 juta orang pada tahun 2016 naik 11,68 juta tenaga kerja pada tahun 2019. Jumlah ini setara dengan 60 persen dari total tenaga kerja sektor industri secara keseluruhan.

Gambar 1. Jumlah Unit IKM tahun 2014-2017

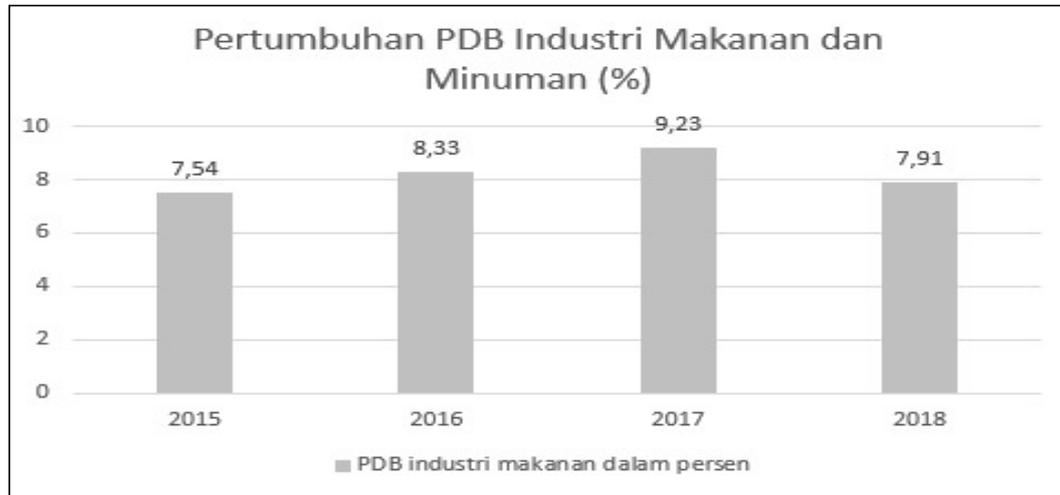


Sumber: Kementerian Perindustrian, 2019

Dari sekian banyak sektor industri kecil yang ada di Indonesia, salah satu sektor industri kecil yang sangat prospektif untuk dikembangkan adalah bidang pengolahan pangan berupa makanan dan minuman. Hal ini didasari oleh potensi konsumsi yang sangat tinggi. Dengan jumlah penduduk Indonesia yang sangat besar sekitar 250 juta jiwa, tentu saja kebutuhan pangan yang harus dipenuhi juga sangat tinggi. Hal inilah mendorong munculnya berbagai macam industri dibidang pengolahan pangan baik makanan maupun minuman. Menurut data Badan Pusat Statistik, industri kecil bidang pengolahan pangan merupakan sektor yang paling banyak jumlahnya dibandingkan dengan sektor lainnya. Tahun 2017 terdapat sekitar 1,67 juta unit usaha dan tahun 2018 naik menjadi sekitar 1,85 juta unit usaha.

Namun walaupun secara jumlah unit usaha industri kecil makanan dan minuman mengalami peningkatan ditandai dengan semakin banyaknya jumlah pelaku usaha, tidak demikian halnya dengan kinerja usaha yang dilihat dari kontribusi sektor ini terhadap PDB. Kementerian Perindustrian mencatat bahwa terjadi penurunan kontribusi pada tahun 2018 sebesar 7,91 persen yang tadinya mencetak kontribusi sebesar 9,23 persen pada tahun 2017. Adapun pertumbuhan PDB sektor industri makanan dan minuman ini dapat dilihat pada gambar 2 dibawah.

Gambar 2. Pertumbuhan PDB Industri Makanan dan Minuman 2015-2018



Sumber: Kementerian Perindustrian, 2019

Hasil Panel Diskusi Nasional Indonesia tentang Penguatan Industri Kecil Menengah (2001) dirumuskan berbagai faktor yang menjadi halangan (barrier) dalam peningkatan daya saing dan kinerja industri kecil Indonesia yang salah satunya adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia (Antoni, 2007). Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu masalah utama yang perlu dibenahi dalam upaya pengembangan industri kecil.

Kurangnya keterampilan ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan pengusaha UKM di Indonesia adalah SLTA (44,1 persen), D-3 (7,4 persen), dan S-1 (17,9 persen) dan sisanya di bawah SLTA. Peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti knowledge, skill dan ability serta attitude dalam berwirausaha. Hasil analisis menunjukkan pengaruh variabel pengetahuan ternyata tidak signifikan terhadap kinerja UKM karena nilainya negatif dan sangat kecil, akan tetapi

dua variabel lainnya yaitu ketrampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan sehingga kedua variabel ini perlu diperhatikan dalam mengembangkan meningkatkan kinerja UKM (Ardiana dkk, 2010).

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mendorong peningkatan kinerja usaha, maka pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi masalah tersebut, diantaranya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada para pelaku usaha. Balai Diklat Industri Makassar merupakan salah satu lembaga pemerintah yang turut mendukung program pemerintah dengan mengadakan pelatihan teknis terkait pengolahan pangan kepada para pelaku industri kecil yang menggeluti pengolahan pangan di seluruh Indonesia. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pelaku usaha, sesuai dengan tujuan umum pelatihan yaitu (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga penyelesaian tugas bisa lebih cepat dan efektif. (2) untuk mengembangkan pengetahuan, dimana pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga memunculkan tanggung jawab dan kerjasama dalam organisasi (Hamalik, 2007). Dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan sehingga kedepannya usaha mereka akan terus berkembang.

B. Rumusan Masalah

Balai Diklat Industri Makassar sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki tupoksi sebagai lembaga pelatihan telah melakukan berbagai program pelatihan untuk mendukung pengembangan industri kecil pengolahan pangan. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BDI Makassar tahun 2019 menunjukkan bahwa 75 persen alumni diklat mengalami peningkatan pendapatan setelah mengikuti pelatihan dan 25 persennya cenderung tidak mengalami perubahan tingkat pendapatan. Hal ini tentu tidak sejalan dengan tujuan diadakannya pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang nantinya akan berdampak pada pengembangan usaha. Sehingga memunculkan pertanyaan seberapa efektif program pelatihan ini bagi pengembangan usaha pada industri kecil pengolahan pangan. Oleh karena itu diperlukan adanya evaluasi lanjutan mengenai seberapa efektif pelatihan tersebut dan bagaimana pengaruhnya terhadap pengembangan usaha. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Pelatihan dan Pengaruhnya terhadap Pengembangan Usaha Pengolahan Pangan”**, sehingga dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan pelatihan di Balai Diklat Industri Makassar

2. Bagaimana Efektivitas pelatihan dilihat dari tingkat reaksi, tingkat pembelajaran dan tingkat perubahan perilaku pelaku usaha setelah mengikuti pelatihan
3. Bagaimana pengaruh Efektivitas pelatihan dilihat dari tingkat reaksi, tingkat pembelajaran dan tingkat perubahan perilaku peserta terhadap pengembangan usaha

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan di Balai Diklat Industri Makassar
2. Menganalisis efektivitas pelatihan melalui tingkat reaksi, tingkat pembelajaran dan tingkat perubahan perilaku pelaku usaha setelah mengikuti pelatihan,
3. Menganalisis pengaruh tingkat reaksi, tingkat pembelajaran dan tingkat perubahan perilaku peserta terhadap pengembangan usaha.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Bagi Balai Diklat Industri Makassar dan instansi pemerintah pada umumnya selaku pembina usaha kecil sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan terkait pembinaan dan pengembangan usaha kecil di daerah masing-masing.

2. Bagi pelaku usaha kecil, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi terkait dengan pentingnya pelatihan dalam rangka pengembangan usaha.
3. Bagi peneliti, sebagai bahan rujukan dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan tema penelitian ini.
4. Bagi masyarakat umum dan pembaca, sebagai tambahan pengetahuan mengenai pelatihan dan bagaimana pengaruhnya pengembangan usaha.

E. Batasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan terbatas hanya pada pelaku usaha kecil yang telah mengikuti pelatihan pengolahan pangan berbasis rumput laut, coklat dan ikan di Balai Diklat Industri Makassar pada tahun 2019.
2. Penelitian ini membahas mengenai pengembangan usaha industri kecil pengolahan pangan dari aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang dilaksanakan di Balai Diklat Industri Makassar.

BAB. II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) mempunyai peran penting dan strategis sebagai penggerak laju pembangunan ekonomi nasional. Selain mempunyai peran untuk mendorong pertumbuhan ekonomi UMKM juga berperan dalam pemerataan pembangunan melalui penyebaran kegiatan usaha, perluasan kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja serta pemanfaatan potensi lokal suatu daerah. UMKM juga telah terbukti mampu bertahan terhadap krisis. Ketika krisis menerpa pada periode tahun 1997 – 1998, hanya UMKM yang mampu tetap berdiri kokoh. Hal ini disebabkan karena mayoritas UMKM tersebut tidak tergantung kepada modal pinjaman sehingga tidak terpengaruh melemahnya nilai mata uang rupiah. Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik, pasca krisis ekonomi tahun 1997-1998 jumlah UMKM tidak berkurang, justru meningkat terus, bahkan mampu menyerap 85 juta hingga 107 juta tenaga kerja sampai tahun 2012. Pada tahun itu, jumlah pengusaha di Indonesia sebanyak 56.539.560 unit. Dari jumlah tersebut, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sebanyak 56.534.592 unit atau 99.99%. Sisanya, sekitar 0,01% atau 4.968 unit adalah usaha besar.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sendiri memiliki pengertian yang berbeda-beda baik menurut Undang-Undang, perbankan,

BPS maupun lembaga-lembaga lainnya. Hal ini karena adanya perbedaan dalam penentuan batasan dan kriteria dari masing-masing jenis usaha tersebut. Tidak hanya berdasarkan jumlah aset dan omset, jumlah tenaga kerja juga termasuk salah satu kriteria dalam penentuan skala usaha.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Pasal 6 dinyatakan kriteria yang digunakan untuk mendefinisikan UMKM adalah nilai kekayaan bersih atau nilai aset tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau hasil penjualan tahunan. Adapun kriteria untuk masing-masing adalah:

1. Kriteria usaha mikro adalah memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah)
2. Kriteria usaha kecil adalah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah)
3. Kriteria usaha menengah adalah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk

tanah dan bangunan tempat usaha; atau b. memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Tabel 1. Kriteria UMKM menurut Undang-Undang no 20 Tahun 2008

Uraian	Kriteria	
	Asset	Omset
Usaha Mikro	Maks. 50 juta	Maks. 300 juta
Usaha Kecil	> 50 juta – 500 juta	> 300 juta – 2,5 milyar
Usaha Menengah	> 500 juta – 10 milyar	> 2,5 milyar – 50 milyar

Mengacu pada kriteria jumlah tenaga kerja, Kementerian Perindustrian (Permenperin no 64 Tahun 2016) menyatakan bahwa:

1. Industri Kecil merupakan industri yang memperkerjakan paling banyak 19 orang tenaga kerja dan memiliki nilai investasi kurang dari Rp 1.000.000.000 (satu milyar rupiah) dimana nilai tersebut tidak termasuk tanah dan bangunan yang menjadi satu lokasi dengan tempat tinggal pemilik usaha
2. Industri Menengah merupakan industri mempekerjakan paling banyak 19 orang tenaga kerja dan memiliki nilai investasi paling sedikit Rp. 1.000.000.000 (satu milyar rupiah) atau mempekerjakan paling sedikit 20 orang tenaga kerja dan memiliki nilai investasi paling banyak Rp. 15.000.000.000 (lima belas milyar rupiah).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki karakteristik tersendiri yang dapat membedakan antara UMKM dengan usaha skala besar. Karakteristik yang membedakan UMKM ini dengan usaha skala besar adalah dari segi permodalannya dan Sumber Daya Manusiannya. Usaha Mikro Kecil dan Menengah umumnya memerlukan modal yang relatif kecil dibandingkan dengan usaha skala besar. Oleh karena itu UMKM lebih banyak bergerak di sektor informal, karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki terutama masalah modal dan SDM.

Usaha Kecil Menengah (UKM), khususnya usaha kecil memegang peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Peranan penting tersebut terutama dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja sehingga dapat dipandang sebagai katup penyelamat dalam proses pemulihan ekonomi nasional. Sektor usaha kecil identik dengan rakyat kecil yang memiliki potensi besar untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran (Liana, 2008).

Menurut Irawati (2018), Usaha kecil memiliki potensi yang nyata dalam menunjang pembangunan di sektor ekonomi. Antara lain: (1) Menyerap tenaga kerja, (2) Penghasil barang dan jasa pada tingkat harga yang terjangkau bagi kebutuhan rakyat banyak yang berpenghasilan rendah, dan (3) Penghasil devisa negara yang potensial, karena keberhasilannya dalam memproduksi komoditi non migas.

Griffin dalam Miksalmina (2007) mengatakan bahwa Usaha (Bisnis) Mikro adalah usaha (bisnis) yang dimiliki dan diatur secara independen

yang tidak mendominasi pasarnya. Oleh karena itu, usaha mikro tidak dapat menjadi suatu bagian dari usaha lain. Kecenderungan seseorang dalam memulai usaha (bisnis) mikro adalah: (1) Peralihan dari bisnis besar, artinya konsep usaha (bisnis) dipelajari dari bisnis yang besar kemudian membuka usaha (bisnis) kecil yang baru, (2) Kesempatan bagi kaum minoritas dan wanita; (3) Kesempatan global, artinya memulai usaha pada tempat-tempat tertentu yang menjanjikan peluang-peluang baru di pasar luar daerah/negeri. (4) Tingkat keberhasilan yang lebih baik.

Menurut Partomo (2004), beberapa keunggulan UMKM dibandingkan usaha skala besar antara lain adalah sebagai berikut.

- a. Inovasi dalam teknologi dengan mudah terjadi dalam pengembangan produk.
- b. Hubungan kemanusiaan yang akrab di dalam perusahaan kecil.
- c. Kemampuan menciptakan kesempatan kerja cukup banyak atau penyerapannya terhadap tenaga kerja.
- d. Fleksibilitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar yang berubah dengan cepat dibanding dengan perusahaan besar yang pada umumnya birokrasi.
- e. Terdapatnya dinamisme manajerial dan peran kewirausahaan.

Suci (2017) menjelaskan bahwa juga terdapat kelemahan yang dihadapi oleh para pengusaha UMKM dalam meningkatkan kemampuan usaha sangat kompleks dan meliputi berbagai indikator yang mana salah satu dengan yang lainnya saling berkaitan antara lain;

- a. kurangnya permodalan baik jumlah maupun sumbernya,
- b. kurangnya kemampuan manajerial dan keterampilan beroperasi dalam mengorganisir dan terbatasnya pemasaran.
- c. persaingan yang kurang sehat dan desakan ekonomi sehingga mengakibatkan ruang lingkup usaha menjadi sempit dan terbatas.

B. Pelatihan

1. Definisi dan Tujuan Pelatihan

Menurut Moekijat (1993) pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dengan demikian pada proses pelaksanaan pelatihan para peserta lebih banyak diarahkan untuk melakukan kegiatan praktek guna mengasah keterampilan untuk melakukan sesuatu, yang tidak terlepas dari teori yang sudah diperoleh sebelumnya.

Pengertian pelatihan menurut Simamora (1997) adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuantujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang

spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Dessler (2006) menyatakan bahwa Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Mangkuprawira (2002) menjelaskan bahwa: Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para peserta dapat memperoleh atau mempelajari atau meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap dan perilaku yang spesifik dari suatu usaha (bisnis). Pelatihan merupakan sesuatu yang awal dalam pengembangan karena pengembangan diartikan sebagai persiapan seorang pengusaha untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Miksalmina, 2007).

Menurut Ridwan dkk (2014), Pelatihan berhubungan dengan pekerjaan sedangkan pendidikan berhubungan dengan pengetahuan

secara umum. Kalau pendidikan bersifat teoritis, sedangkan pelatihan bersifat praktis. Dengan pendidikan dan pelatihan artinya agar karyawan tersebut memiliki keterampilan dan keahlian serta mampu meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Karena itu dilakukannya pendidikan dan pelatihan karyawan usaha industri kecil dan menengah dengan tujuan untuk merubah sikap dan perilaku karyawan serta menambah kemampuan, keterampilan, kecakapan dan keahlian sebagai modal untuk meningkatkan produksinya.

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting sebagai elemen pada pembangunan sumber manusia. Pelatihan merupakan pelengkap kepada pendidikan. Latihan dapat lebih berkonsentrasi pada usaha memperoleh sumber daya manusia dengan keterampilan khusus. Oleh karena itu disamping aspek pendidikan perlu adanya pelatihan sebagai tambahan kepada aspek modal manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan aspek dalam kewirausahaan yang memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap pengetahuan, keterampilan, sikap serta kemampuan untuk memberikan solusi dalam bisnis baik jangka pendek dan jangka panjang (Wajdi, 2014).

Masih menurut Hamalik (2000) dalam Nu Graha (2005), program pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

a. Peserta latihan

Penetapan calon peserta latihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas

pekerjaan. Karena itu, perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik, berdasarkan kriteria.

b. Tenaga Pelatih (Instruktur)

Tenaga Pelatih memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli, yang berkualifikasi profesional,

c. Lama pelatihan

Lamanya masa pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang jumlah dan mutu kemampuan, kemampuan belajar para peserta, dan media pengajaran.

d. Materi latihan

Bahan latihan seyogianya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta.

e. Bentuk latihan

Bentuk-bentuk pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan kemampuan peserta.

Menurut Hamalik yang dikutip oleh Irawati (2018), tujuan umum pelatihan adalah: (1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif. (2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. (3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan). Adapun tujuan khusus pelatihan adalah: (1) Tujuan latihan

induksi, yaitu untuk membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya yang baru dan untuk memberikan beberapa ide mengenai perusahaan dan latar belakang pekerjaannya. (2) Tujuan latihan kerja, yaitu untuk memberikan instruksi khusus guna melaksanakan tugas-tugas dari suatu jabatan tertentu. (3) Tujuan latihan pengawas, yaitu untuk memberikan pelajaran kepada pegawai tentang bagaimana memeriksa dan mengawasi serta melatih pegawai-pegawai lainnya. (4) Tujuan latihan manajemen, yaitu untuk memberikan latihan yang diperlukan dalam jabatan manajemen puncak misal : akuntan, sekretaris, dll). (5) Tujuan latihan pengembangan pemimpin adalah untuk mengembangkan dan menambah kemampuan pemimpin-pemimpin yang sudah ada.

Dalam pengembangan usaha pelatihan dimaksudkan untuk memberikan penambahan wawasan sekaligus keterampilan kepada pelaku usaha sehingga dapat memacu kreatifitas dan inovasi untuk menghadapi perubahan dan tuntutan lingkungan usaha. Menurut Simamora yang dikutip oleh Miksalmina dan Sathi (2007), pelatihan yang dilakukan secara tepat, tentunya bisa memberikan kontribusi yang positif bagi para pelaku ekonomi usaha mikro namun bukan tidak mungkin pelatihan yang dilakukan tidak memberikan kontribusi yang positif bagi yang mengikutinya. Hal ini terjadi sebagai akibat dari pelatihan yang dilakukan tidak berorientasi pada peserta pelatihan ataupun pelatihan yang diberikan terlalu rumit dan canggih sehingga sulit diserap oleh peserta pelatihan.

2. Efektivitas Pelatihan

Gomes dalam Charismi (2016) mengatakan menyatakan bahwa dalam mengukur efektivitas suatu program pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada lima tingkatan, antara lain (1) Reactions, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, setelah mengikuti pelatihan para peserta ditanya mengenai seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pemateri, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan pelatihan. (2) Learning, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan, (3) Behaviors, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka, (4) Organizational result, yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan, (5) Cost effectivity, dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan.

Menurut Simamora (2004), penilaian terhadap dampak program pelatihan pada perilaku dan sikap dalam jangka pendek dan jangka panjang dibutuhkan dalam proses evaluasi. Model evaluasi empat level dikenal pertama kali ketika Donald L. Kirkpatrick menulis empat seri artikel dengan judul “*Techniques for Evaluating Training Programs*” yang diterbitkan dalam *Training and Development, the journal of The American*

Society for Training and Development (ASTD) pada tahun 1959. Artikel-artikel tersebut menggambarkan evaluasi empat level yang diformulasikan oleh Kirkpatrick berdasarkan konsep dari disertasi beliau pada University of Wisconsin, Madison.

Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J.,D. (2006) dalam Ramadhon (2016) mengemukakan tiga alasan spesifik dalam mengevaluasi program pelatihan, yaitu (1) untuk menjustifikasi keberadaan anggaran pelatihan dengan melihat bagaimana kontribusi pelatihan tersebut pada tujuan organisasi, (2) untuk menentukan apakah suatu program pelatihan akan dilanjutkan atau tidak, dan (3) untuk mendapatkan informasi mengenai bagaimana cara untuk meningkatkan pelatihan dimasa yang akan datang. Metode evaluasi empat level merepresentasikan sebuah sekuen dari setiap tahapan untuk mengevaluasi program pelatihan (Meghe, 2013). Empat level evaluasi tersebut adalah:

1. Level 1 – Reaksi (*Reaction*)

Mengukur reaksi pada level 1 evaluasi pelatihan sama seperti halnya mengukur tingkat kepuasan konsumen. Dimana pada level ini mengukur tingkat reaksi dan kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan. Hal ini menjadi penting karena pengukuran reaksi dan kepuasan terkait dengan motivasi para peserta dalam mengikuti pelatihan. Evaluasi pada level pertama ini tidak mengukur mengenai apa yang telah dipelajari peserta, tapi lebih kepada mengukur seberapa besar motivasi dan tingkat perhatian peserta terhadap

pelaksanaan pelatihan. Indikator yang dapat digunakan pada tahapan evaluasi level ini adalah berupa perangkat pelatihan berupa tenaga pengajar, materi, metode, fasilitas dan lamanya pelatihan.

2. Level 2 – Pembelajaran (*Learning*)

Evaluasi pada level ini bertujuan untuk mengukur tingkat kompetensi peserta baik secara pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang sesuai dengan tujuan pelatihan. Adapun tujuan pelaksanaan evaluasi belajar di level 2 menurut Kennedy, E.,P.,(2013) dalam Ramadhon (2016) adalah untuk mengukur seberapa baik peserta didik dalam mempelajari pengetahuan atau keterampilan yang disampaikan dalam kegiatan pengajaran. Jadi evaluasi pembelajaran dimaksudkan sebagai cara untuk mengetahui sejauh mana peserta dapat menyerap materi pelatihan melalui indikator peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan dan perubahan sikap. Dengan demikian pada level ini mengukur tingkat pembelajaran berarti mengukur hal yang berhubungan dengan tujuan pelatihan, seperti pengetahuan apa yang didapat, keterampilan apa yang bisa dikembangkan dan sikap seperti apa yang berubah. Indikator yang dapat digunakan pada tahapan evaluasi ini adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap.

3. Level 3 – Perilaku (*Behavior*)

Kirkpatrick, D.,L. & Kirkpatrick J.,D. (2006) mendefinisikan perilaku sebagai sejauh mana perubahan perilaku yang terjadi sebagai

dampak dari pelatihan yang telah diikuti oleh peserta. Evaluasi level ini menunjukkan sejauh mana peserta mampu menerapkan atau mengaplikasikan materi pelatihan yang telah didapat pada program pelatihan di tempat kerjanya. Untuk dapat mengaplikasikan perubahan perilaku tersebut maka diperlukan keinginan untuk berubah, mengetahui apa yang harus dilakukan, bekerja dalam lingkungan yang tepat dan memperoleh penghargaan atas perubahan yang dilakukan. Kondisi pertama dan kedua dapat diperoleh melalui program pelatihan yang mendukung perubahan sikap sesuai dengan tujuan pelatihan dengan memberikan materi terkait pengetahuan, keterampilan, ataupun sikap. Dalam melakukan evaluasi tahap ketiga ini perlu memperhatikan beberapa faktor yaitu, (1) peserta tidak dapat merubah perilaku mereka dalam bekerja sampai mereka mendapatkan kesempatan dalam melaksanakan perubahan perilaku tersebut. (2) tidak mungkin menentukan kapan perubahan tersebut terjadi. Berikan waktu untuk berlangsungnya perubahan perilaku, yang umumnya adalah 3 sampai dengan 6 bulan setelah pelatihan. (3) perubahan perilaku merupakan hak peserta itu sendiri. Dalam level ketiga ini juga peserta memiliki hak untuk membuat kesimpulan-kesimpulan sendiri dalam mengaplikasikan hasil pelatihan yang telah diperoleh. Indikator yang bisa digunakan dalam tahapan evaluasi ini adalah kreatifitas dan inovasi yang dilakukan.

4. Level 4 – Hasil (*Result*)

Evaluasi hasil menurut Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D. (2006) dapat didefinisikan sebagai sebuah hasil akhir yang terjadi sebagai akibat peserta mengikuti program pelatihan. Setiap program pelatihan pastinya mempunyai tujuan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi peserta. Hasil tersebut bisa berupa peningkatan kualitas, kuantitas maupun peningkatan kesejahteraan melalui pendapatan. Hasil akhir dalam konteks evaluasi di level 4 mencakup hasil produksi yang meningkat, kepuasan pelanggan, peningkatan moral pegawai, dan peningkatan keuntungan perusahaan. Hasil positif yang diperoleh dalam pelatihan dengan pengembangan industri atau usaha merupakan hal yang kompleks, karena banyak aspek-aspek lain yang mempengaruhinya. Dan pelatihan merupakan salah satu diantara sekian aspek tersebut.

C. Pengolahan Pangan

Pangan merupakan faktor utama penunjang kehidupan manusia. Pangan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang berasal dari alam baik berupa produk pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan maupun hasil laut. Pasal 1 Angka (1) Undang-undang No.7 Tahun 1996 tentang Pangan menjelaskan bahwa Pangan adalah segala sesuatu yang berasal dari sumber hayati dan air, baik yang diolah maupun tidak diolah, yang diperuntukkan sebagai makanan atau minuman bagi konsumsi

manusia, termasuk bahan tambahan pangan, bahan baku pangan, dan bahan lain yang digunakan dalam proses penyiapan, pengolahan, dan atau pembuatan makanan atau minuman. Berdasarkan defenisi tersebut produk pangan dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) kategori, yaitu:

- a. Produk segar, yaitu produk pangan yang dapat langsung dikonsumsi tanpa mengalami proses pengolahan maupun penambahan bahan lainnya.
- b. Produk pangan olahan, yaitu produk yang baru bisa dikonsumsi setelah mengalami proses pengolahan dengan atau tanpa bahan tambahan. Hal ini dikarenakan tidak semua produk pangan tersebut bisa untuk dikonsumsi langsung, bisa karena alasan keamanan, cita rasa maupun daya tahan. Oleh karena itu produk pangan perlu mengalami proses pengolahan agar dapat dikonsumsi.

Proses pengolahan pangan dimaksudkan untuk membuat makan tersebut siap dikonsumsi baik secara cepat maupun untuk waktu jangka panjang. Beberapa tujuan dilakukannya pengolahan pangan antara lain yaitu:

- a. Mencegah kerusakan atau pembusukan,
- b. Menambah ragam produk pangan untuk dikonsumsi,
- c. Memperpanjang masa simpan produk pangan,
- d. Meningkatkan nilai tambah dari produk pangan

Pengolahan berbagai jenis bahan pangan yang berasal dari hasil pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan maupun hasil laut dapat

dilakukan oleh siapa saja, baik perorangan maupun industri. Industri yang melakukan proses pengolahan pangan pun bervariasi mulai dari industri kecil, menengah sampai pada industri besar. Proses pengolahan pangan bisa dilakukan secara tradisional maupun modern. Pengolahan pangan bisa berupa pengolahan dan pengawetan dengan cara penggaraman, pengasapan, pengeringan, fermentasi manual, perebusan, penambahan gula, ataupun gabungan dari beberapa teknik tersebut.

D. Pengembangan Usaha

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Pasal 1 disebutkan bahwa Pengembangan adalah upaya yang dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Dunia Usaha, dan masyarakat untuk memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah melalui pemberian fasilitas, bimbingan, pendampingan, dan bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan dan daya saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Menurut UU No. 9 tahun 1995, pembinaan dan pengembangan adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah, dunia usaha dan masyarakat melalui pemberian bimbingan dan bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi usaha yang tangguh dan mandiri serta dapat berkembang menjadi usaha menengah. Untuk bisa meningkatkan pengembangan usaha, perlu adanya

pemberdayaan yang merupakan usaha pemerintah, dunia usaha dan masyarakat dalam bentuk penumbuhan iklim usaha, pembinaan dan pengembangan sehingga usaha kecil mampu menumbuhkan dan memperkuat dirinya menjadi usaha yang tangguh dan mandiri serta dapat berkembang menjadi usaha menengah (Miksalmina dan Sathi, 2007).

Moekijat, 1991 (dalam Irawati, 2018) berpendapat bahwa pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Kellog merumuskan bahwa pengembangan sebagai suatu perubahan dalam orang yang memungkinkan yang bersangkutan bekerja lebih efektif. Cushway, Barry menjelaskan bahwa pengembangan adalah memberi pengetahuan pada individu, keahlian dan pengalaman yang perlu supaya mereka dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih menuntut kemampuan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2006:1) menyimpulkan dalam penelitiannya ternyata UMKM mampu menjadi solusi penanggulangan kemiskinan di Indonesia. Penanggulangan kemiskinan dengan cara mengembangkan UMKM memiliki potensi yang cukup baik, karena ternyata sektor UMKM memiliki kontribusi yang besar dalam penyerapan tenaga kerja, yaitu menyerap lebih dari 99,45% tenaga kerja dan sumbangan terhadap PDB sekitar 30%.

Pengembangan usaha bisa diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk merubah skala usaha menjadi semakin besar. Semakin besar skala usaha tentunya akan menuntut para individu yang terlibat dalam usaha tersebut untuk meningkatkan kemampuan baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap. Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap. Dengan pengembangan tersebut akan diperoleh hasil: (1) individu memiliki pengetahuan atau informasi baru, (2) dapat menerapkan pengetahuan lama dengan cara baru, dan (3) mempunyai minat yang lebih besar untuk menerapkan apa yang ia ketahui. Arah pengembangan usaha adalah bagaimana para pelaku usaha dapat meningkatkan kinerja mereka dalam masa-masa yang akan datang.

Namun Pasanen, (2003) mengatakan dalam mengukur kinerja perusahaan pada industri kecil dianggap lebih rumit disebabkan karena alasan kondisi kekhasannya. Pertama, tujuan-tujuan UKM mungkin tidak selalu berwujud tujuan finansial. Kedua, sulit untuk mendapatkan informasi yang dapat diandalkan menyakut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja finansial UKM. Selain itu kebanyakan kajian sering kali dalam mengukur kinerja hanya menggunakan aspek dan dimensi pengukuran tunggal, misalnya hanya aspek pertumbuhan, profitabiliti, atau aspek produktiviti saja. Dengan kata lain, kinerja nampak memiliki makna yang berbeda-beda menurut orang-orang yang berbeda pula. Meskipun ada

perbedaan-perbedaan ini, umumnya terdapat ide yang sama atas fenomena mengenai jenis bisnis yang dikategorikan sebagai bisnis yang berhasil.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi dan merupakan sarana penentu dalam suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi harus dapat diukur berdasarkan ukuran tertentu dan dalam kesatuan waktu. Indikator kinerja diantaranya: keuntungan, kondisi keuangan, produk yang mampu bersaing, jumlah pelanggan, jumlah penjualan, kepuasan karyawan akan kompensasi dan motivasi karyawan (Ardiana dkk, 2010).

Andayani (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan terhadap pelaku usaha UKM bidang industri makanan menyatakan bahwa pengukuran kinerja usaha tidak hanya diukur melalui aspek finansial seperti kinerja usaha jangka pendek yang diukur dari laba operasi harian serta kecukupan dana kas untuk operasional harian. Sedangkan kinerja usaha jangka panjang diukur melalui peningkatan jumlah aset, peningkatan jumlah pelanggan dan penambahan jumlah tenaga kerja. Selain pengukuran aspek finansial tersebut, pengusaha UKM juga menggunakan aspek-aspek non finansial dalam mengukur keberhasilan kinerja usaha. Dua ukuran yang sering digunakan adalah tanggung jawab sosial dan peningkatan status sosial dan ekonomi ditengah masyarakat.

Munizu (2010) dalam penelitiannya mengemukakan 5 (lima) instrumen untuk mengukur kinerja UMKM yaitu: (1) pertumbuhan

penjualan, (2) pertumbuhan modal, (3) penambahan tenaga kerja, (4) pertumbuhan pasar dan pemasaran, dan (5) pertumbuhan laba/keuntungan. Namun perbedaan karakteristik pada industri kecil yang berbeda-beda sehingga pengukuran kinerja antar industri mungkin saja berbeda tergantung dengan kondisi usaha masing-masing industri.

E. Kerangka Konseptual

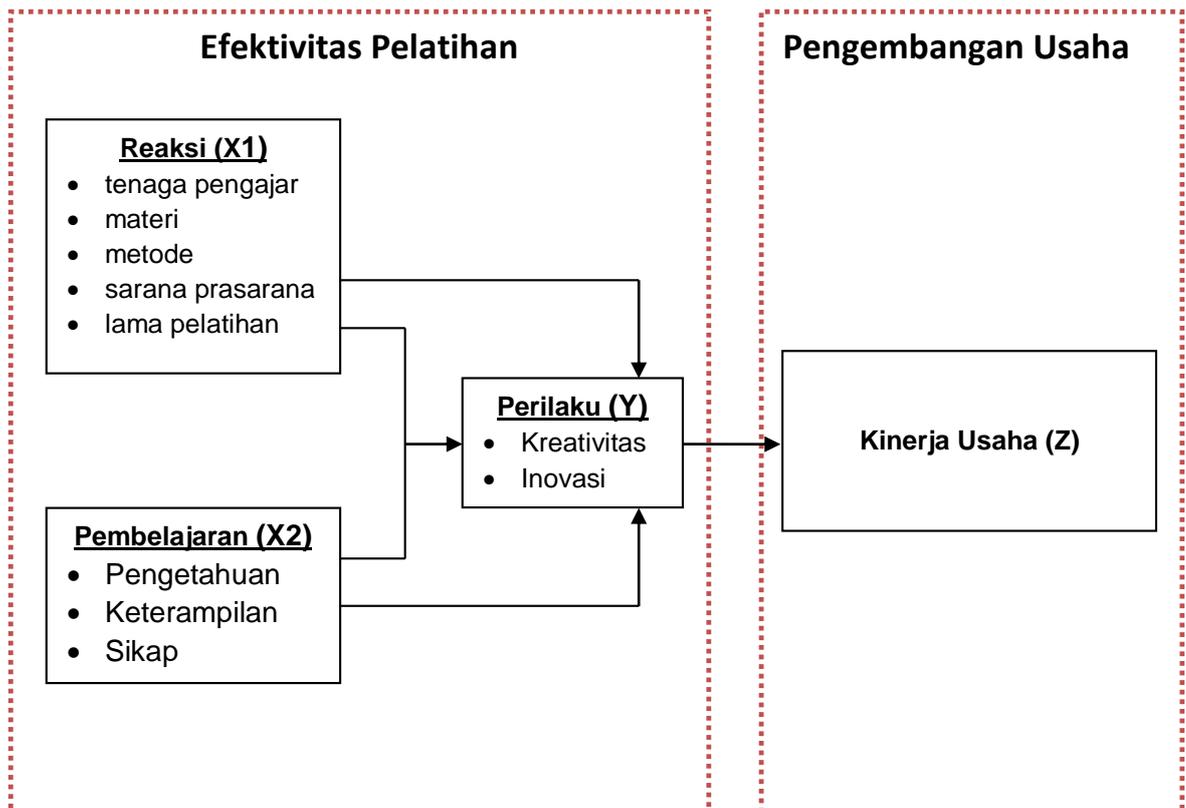
Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Kerangka konseptual ini ditujukan untuk memperjelas variabel yang diteliti sehingga elemen pengukurnya dapat dirinci secara kongkrit. Biasanya kerangka konseptual ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka.

Kerangka konseptual pada penelitian ini menjelaskan mengenai efektivitas pelatihan dan pengaruhnya terhadap pengembangan usaha pengolahan pangan. Terdapat empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu reaksi dan pembelajaran sebagai variabel bebas, perubahan perilaku sebagai variabel antara dan pengembangan usaha sebagai variabel terikat.

Variabel reaksi menggunakan indikator tenaga pengajar, materi, metode, sarana prasarana dan lama pelatihan. Sedangkan variabel reaksi

menggunakan indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap. Variabel perubahan perilaku sebagai variabel antara menggunakan indikator kreativitas dan inovasi. Dan variabel terikat yaitu pengembangan usaha menggunakan indikator kinerja usaha yang diukur dari volume penjualan, pemasaran, dan pendapatan. Variabel reaksi dan pembelajaran berpengaruh langsung pada variabel perilaku. Kemudian variabel reaksi dan pembelajaran berpengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui variabel perilaku sebagai variabel antara. Dan variabel perilaku berpengaruh langsung terhadap kinerja usaha.

Agar lebih mudah dipahami maka disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3. Skema Kerangka Konseptual Penelitian

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian rantai nilai pada cabai difokuskan pada penggunaan konsep, metode yang digunakan, serta hasil penelitian. Dengan memahami hasil penelitian terdahulu maka dapat diperoleh intisari mengenai keunggulan dan keterbatasan dari segi teori maupun metodologi pada masing-masing penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat diketahui apakah ada kesamaan atau keterbaruan penelitian yang dilaksanakan.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Judul/Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rina Irawati Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil (2018)	menguji pengaruh pelatihan dan pembinaan secara simultan dan parsial terhadap pengembangan usaha kecil	uji regresi berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil uji regresi berganda membuktikan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antara pelatihan dan pembinaan terhadap pengembangan usaha kecil. Artinya hipotesis penelitian diterima. • Variabel dominan yang mempengaruhi adalah pembinaan (X2) dengan nilai beta terbesar 0,675
2.	Raden Rudi Alhempri dan Wismar Harianto Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil pada Program Kemitraan Bina Lingkungan di Telkom Pekanbaru (2013)	Menentukan dampak dari pelatihan dan pembinaan terhadap pengembangan usaha kecil	Deskriptif dan analisis statistik inferensial	<ul style="list-style-type: none"> • pelatihan (training) dan pembinaan (coaching) baik secara individu ataupun bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan usaha kecil • pembinaan memiliki pengaruh dominan yang memberikan kepuasan kerja tinggi dalam usaha kecil menengah

3.	Ade Rustiana Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan 2010	bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan dengan melakukan analisis pengaruh tingkat reaksi, tingkat pembelajaran dan tingkat perubahan perilaku pasca pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai Direktorat Jendral Bina Marga Semarang	Analisis regresi berganda	<ul style="list-style-type: none"> • tiga variabel independen (tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, tingkat perubahan perilaku) ternyata secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • hanya tingkat perubahan perilaku yang signifikan. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa pelatihan yang selama ini diadakan mampu mengubah perilaku • Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,519. Hal ini berarti proporsi sumbangan dari variabel bebas (X_i) terhadap variasi perubahan (naik turunnya) variabel terikat tingkat kinerja (Y) secara bersama-sama tidak cukup kuat, yaitu sebesar 51,9%. Sedangkan sisanya 48,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model persamaan regresi.
4.	Miksalmina dan Putri Bintusyi Sathi	Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan usaha	Model Regresi Linier Sederhana	<ul style="list-style-type: none"> • pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan usaha yang berarti keberadaan

	<p>Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil (Mikro) Di Kecamatan Lueng Bata Kota Banda Aceh 2007</p>	<p>kecil (mikro) di kecamatan Lueng Bata Kota Banda Aceh</p>		<p>pelatihan akan meningkatkan kemampuan pengembangan usaha</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan determinasi variabel independen terhadap variabel dependen masih relatif kecil yaitu hanya 35 persen sedangkan sisanya 65 persen dipengaruhi oleh faktor lain selain pelatihan • faktor lain turut mempengaruhi pengembangan usaha diantaranya adalah modal, alokasi usaha, pelanggan, kreatifitas, kualitas, ketersediaan barang, dan tempat pemasaran
--	--	--	--	---