|  |
| --- |
| **PELATIHAN MEMBUAT KERIPIK BAWANG UNTUK MEMBERDAYAKAN IBU RUMAH TANGGA DI DESA KOLAI KECAMATAN MALUA KABUPATEN ENREKANG** |
| **TRAINING TO MAKE ONION CHIPS TO EMPOWER HOUSEWIVES IN KOLAI VILLAGE, MALUA DISTRICT, ENREKANG REGENCY** |
|  |
|  |
| **Sisi Andriani Juta1,Ali Latif Amri2,Kartini Marzuki**3 |
| 1Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia |
| 2 Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia |
| 3 Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia |
| *\*Penulis Koresponden:* *sisiandriani2203@gmail.com* |
|  |
|  |
| **Abstrak**  |
| **SISI ANDRIANI JUTA.2021,** Pelatihan Membuat Keripik Bawang Untuk Memberdayakan Ibu Rumah Tangga Di Desa Kolai Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang. Pembimbing dalam penelitian ini adalah Dr. H.M.Ali Latif Amri,M.Pd dan Dr. Hj. Kartini Marzuki,M.Si Pada Program Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses Pelatihan Membuat Keripik Bawang Untuk Memberdayakan Ibu Rumah Tangga Di Desa Kolai Kecamatanm Malua Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Subjek penelitian ini adalah penyelenggara pelatihan 1, pelatih 1 dan 3 orang peserta dalam Pelatihan Membuat Keripik Bawang Bagi Ibu Rumah Tangga Di Desa Kolai Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, penafsiran data, penyajian data dan tahap verifikasi data. Tringulasi yang digunakan untuk menjelaskan keabsahan data dengan menggunakan berbagai sumber. Berdasarkan hasil penelitian dalam proses Pelatihan Membuat Keripik Bawang Untuk Memberdayakan Ibu Rumah Tangga Di Desa Kolai Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang adalah (1) perencanaan yaitu tujuan pelatihan, persiapan peserta, pembiayaan, pelatih. (2) pelaksanaan yaitu penentuan materi, tempat pelatihan, waktu pelaksanaan pelatihan, metode dan strategi. (3) serta penilaian pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pelatihan membuat keripik bawang untuk memberdayakan ibu rumah tangga dilakukan berdasarkan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian dan dengan diadakannya pelatihan ini banyak memberi manfaat bagi ibu rumah tangga yang mengikuti pelatihan khusunya pada perekonomian.Kata Kunci: Pelatihan, Pemberdayaan, Ibu Rumah Tangga. |
|  |
|  |
|  |
|  |
| **Abstract** |
| SISI ANDRIANI JUTA. 2021, Training on Making Onion Chips to Empower Housewives in Kolai Village, Malua District, Enrekang Regency. The supervisor in this research is Dr. H.M.Ali Latif Amri,M.Pd and Dr. Hj. Kartini Marzuki, M.Si in the Out of School Education Program, Faculty of Education, Makassar State University.This study aims to find out how the training process for making onion chips to empower housewives in Kolai Village, Malua District, Enrekang Regency. This study uses a qualitative research approach with the type of research used is a case study. The subjects of this study were training organizers 1, trainers 1 and 3 participants in the Training on Making Onion Chips for Housewives in Kolai Village, Malua District, Enrekang Regency. Data was collected by interview and documentation methods. The techniques used in data analysis are data reduction, data interpretation, data presentation and data verification stage. Tringulation is used to explain the validity of the data by using various sources. Based on the results of research in the training process for making onion chips to empower housewives in Kolai village, Malua sub-district, Enrekang district, there are (1) planning, namely training objectives, participant preparation, financing, trainers. (2) implementation, namely the determination of materials, training venues, training implementation time, methods and strategies. (3) as well as training assessment. Based on the results of this study, it can be seen that training on making onion chips to empower housewives is carried out based on planning, implementation, and assessment and by holding this training there are many benefits for housewives who take part in training, especially in the economy.Keywords: Training, Empowerment, Housewife. |
|  |

1. **PENDAHULUAN**

Salah satu masalah sosial yang dihadapi Indonesia adalah tidak seimbangnya antara jumlah tenaga kerja dengan lapangan kerja, sehingga pengangguran menjadi sangat banyak. Jumlah tersebut bahkan cenderung mengalami kenaikan seiring dengan semakin bertambahnya lulusan yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan formal. Salah satu faktor tingginya angka pengangguran lulusan pendidikan formal disebabkan oleh masih rendahnya tingkat keterampilan yang diberikan sekolah umum maupun kejuruan untuk memasuki dunia kerja baik bekerja mandiri (wirausaha) dan atau bekerja pada perusahaan lain. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dalam menciptakan perubahan sosial, nilai moral, gaya hidup dan berbagai masalah kehidupan manusia ke dalam situasi yang semakin kompleks.

UU No. 20 tahun 2003 tentang pendidikan nasional, menegaskan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal. Pendidikan nonformal diantaranya adalah pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, serta pendidikan lain yang ditunjukkan untuk menyeimbangkan kemampuan peserta didik. Secara ideal, perempuan menginginkan keadilan dan persamaan peran pada segala dimensi kesehariannya, seperti keadilan di bidang politik, ekonomi, dan sosial. Harapan itu sepertinya sebatas mimpi yang sulit diwujudkan. Misalnya pada dimensi, perempuan seringkali terdiskriminasi oleh realita yang mengesampingkan perannya di wilayah publik. Ketidaksetaraan muncul di masyarakat ketika perempuan putus sekolah atau menikah dan harus mengerjakan pekerjaan rumah sampai mengabaikan peran social.

Pendidikan nasional yang berdasarka Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdasarkan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis, sera bertanggung jawab ( Undang-Undang No.20 tahun 2003 Bab II Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Pendidikan yang bermakna ialah pendidikan yang mampu mengantarkan dan memberdayakan potensi anak didik atau warga belajar sesuai kemampuan yang dimilikinya, bakat, dan minat yang pada akhirnya akan menjadi bekal dimasa depan, bukan semata-mata untuk mengejar target lulus ujian tetapi pendidikan juga harus mampu membekali anak didik dan warga belajar dalam menghadapi problem kehidupan juga dunia kerja.

Pendidikan sebagai salah satu upaya mengantisipasi era global dituntut menyiapkan sumber daya manusia yang kompeteng agar mampu bersaing dalam pasar kerja global. Sejalan dengan itu Hidayanto (2012) menjabaekan empat pilar pembelajaran pada era globalisasi menjadi pengetahuan, keterampilan, kemandirian, dan kemampuan untuk menyesuaikan dan bekerjasama. Ke empat pilar tersebut, merupakan pilar-pilar belajar yang harus menjadi basis dari setiap pendidikan baik pendidikan formal, m,aupun pendidikan nonformal dan pendididkan informal dalam penyelenggaraannya kegiatannpemkbelajaran yang bertujan pada hasil belajar actual yang diperlukan dalam kehidupan.

Menurut Mathis dan Jacson (2010:250) pelatihan merupakan proses diamana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan sesuai pada karyawan yang nantinya dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka di saat itu juga. Menurut Mangkunegara (2013:44) menyatakan bahwa kegiatan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka waktu pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan non-manajerial mempelajari pemgetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Kamil (2010:3). Istilah pelatihan merupakan terjemahaan dari kata “*training”* dalam bahasa ingris. Secara harfiah akar kata “training” adalah “train”, yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (*teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction),* (3) persiapan, dan praktik.

Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumberdaya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi.

Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau keterampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai “charger” agar kemampuan serta kapabilitas kita selalu terjaga guna mengamannkan eksistensi atau peningkatan karir.

Program pelatihan terbuka bagi siapapun, baik mereka yang sedang mengenyam pendidikan formal, yang sudah lulus namun belum bekerja, dan yang sedang bekerja. Melalui lembaga kursus dan pelatihan , seseorang dapat mempelajari keterampilan baru maupun mengasah keterampilan yang sudah dimiliki. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang sistem pendidikan nasioal Pasal 26 ayat 1 menegaskan bahwa: ”pendidikan nonformal diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai penganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat”.

Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memeberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja. Produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Sri Marmoah (2014:53) Pemberdayaan adalah partisifasi (keikutsertaan) masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemilikan untuk mencapai perubahan kondisi, kemampuan masyarakat yang lebih baik. Pemberdayaan merupakan bagian dari proses perubahan sikap dan perilaku social masyarakat itu sendiri dengan jalan mengembangkan dan memanfaatkan segala potensi yang ada.

Pengertian pemberdayaan sudah banyak dikemukakan oleh para pakar. Bila dilihat dari akar katanya, “daya” merupakan kata dasar dan ditambah awalan “ber”, yang berarti mempunyai daya. Daya sama dengan tenaga/kekuatan, maka arti dara kata berdaya adalah tenaga/kekuatan.

Menurut Dedeh Maryani, Ruth Roselin (2019:1) berdasarkan penjelasan tadi, maka pemberdayaan dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan agar objek menjadi berdaya atau mempunyai tenaga/kekuatan.

Menurut Maryani dan Roselin (2019:1) semenjak tumbuhnya pengakuan bahwa manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam pembangunan, maka dalam konteks pembangunan istilah pemberdayaan bukan merupakan hal baru tetapi sudah sering digunakan. Berkaitan dengan begitu pentingnya peran manusia dalam pemberdayaan, maka pemberdayaan masyarakat merupakan hal penting untuk mendapatkan perhatian seluruh komponen bangsa, baik pemerintah, swasta maupun masyarakat itu sendiri.

Menurut Mardikanto (2019:61). Pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat dan atau mengoptimalkan keberdayaan ( dalam arti kemampuan atau keunggukan bersaing) kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan.

Akibat permasalahan yang muncul dimasyarakat maka hadirlah program pelatihan yang dilakukan dalam upaya mempersiapkan masyarakat seiring dengan upaya memperkuat kelembagaan ekonomi yang ada dalam masyarakat agar mampu mewujudkan kemajuan, kemandirian dan kesejahteraan dalam suasana keadilan yang berkelanjutan. Untuk itu upaya pengembangan ekonomi masyarakat adalah upaya meningkatkan harkat dan martabat masyarakat yang dalam kondisi sekarang kurang mampu untuk melepaskan diri dari keterbelakangan yang membatasi.

Dalam upaya antisipasi ini perempuan perlu diberikan suatu pelatihan, pendidikan bahkan pemberdayaan agar mereka memiliki kemampuan untuk hidup layak dan bisa membantu mencukupi kebutuhan hidup. Melihat kondisi yang ada, maka masyarakat di Desa Kolai melakukan pelatihan melalui pengelolahan bawang merah menjadi keripik bawang dengan memanfaatkan sumber daya alam yang ada, dimana produksi bawang merah yang dihasilkan Kabupaten Enrekang sangat melimpah dan juga melihat kondisi harga bawang merah yang tidak tetap, masyarakat dapat memanfatkan bawang merah dengan membuat inovasi-inovasi baru dengan mengelolah bawang merah menjadi bahan makanan siap saji dan sangat diharapkan. Setelah mengikuti kegiatan pemberdayaan melalui pelatihan warga atau ibu rumah tangga diharapkan dapat memanfaatkan pengetahuan yang telah mereka dapatkan sekaligus membuka peluang usaha untuk masyarakat, agar mereka memiliki pemasukan tambahan dari mengelolah bawang merah menjadi makanan siap saji, dimana ibu rumah tangga dapat menjualnya dengan tetap untung meskipun harga bawang merah sedang turun.

Bawang merah merupakan tanaman local yang banyak ditemukan di Indonesia. Umbi bawang merah dapat dimakan secara langsung, dijadikan sebagai bumbu masakan, obat tradisional, dan lain-lain. Manfaat dari tanaman bawang merah ini sangat banyak. Tanaman bawang merah sudah lama dimanfaatkan oleh masyarakat sebagai obat untuk mengobati nyeri perut, untuk menyembuhkan luka atau infeksi, untuk menyembuhkan penyakit diabetes dan bisa juga digunakan sebagai obat demam. Melihat banyaknya kandungan dan manfaat yang terdapat pada bawang merah maka di Desa Kolai melakukan pelatihan membuat Keripik yang merupakan makanan ringan, cemilan dan untuk bumbu pada masakan yang berupa irisan tipis yang sangat popular dikalangan masyarakat karena dapat menambah cita rasa masakan.

Berdasarkan observasi awal tanggal 19 Desember 2020 yang bertempat di Desa Kolai Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang di peroleh informasi bahwa pelatihan ini dilakukan karena melihat Kabupaten Enrekang merupakan salah satu sentra produksi sayur di Sulawesi Selatan, salah satunya adalah penghasil bawang merah yang melimpah, bawang merah dipanen setiap 2 bulan sampai 4 bulan sekali karena tergantung dengan musim yang terjadi. Pada musim panas tanaman bawang merah akan tumbuh subur dengan pertumbuhan yang cepat, hal ini dikarenakan bawang merah merupakan tanaman umbi-umbian yang menyukai panas matahari, tetapi hal ini berbeda dengan musim penghujan yang merupakan musim yang sulit untuk para petani bawang merah hal ini dikarenakan pada musim hujan pertumbuhan tanaman bawang merah tidak sebagus pada pertumbuhan musim panas. Keripik bawang merupakan salah satu bentuk olahan dari bawang merah yang dapat meningkatkan dan memberikan nilai tambah untuk makanan. Keripik bawang bukan merupakan kebutuhan pokok, akan tetapi konsumen rumah tangga tetap membutuhkan sebagai pelengkap bumbu masak sehari-hari sebagai menambah cita rasa dan kenikmatan makanan.

Melalui pelatihan membuat keripik bawang untuk memberdayakan ibu rumah tangga di Desa Kolai Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang penulis terdorong untuk mengetahui proses berjalannya pelatihan ini karena mampu memberi peluang bagi ibu rumah tangga menjadi lebih mandiri dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya dalam bidang ekonomi melalui pemanfaatan keterampilan yang telah mereka dapat setelah mengikuti pelatihan. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi dan mendeskripsikan proses pelatihan perempuan melalui pengelolahan keripik bawang merah di Desa kolai, sehingga ibu rumah tangga setelah mengikuti pelatihan dapat memperbaiki perekonomian dengan mengembangkan pengetahuan yang telah mereka peroleh setelah mengikuti pelatihan sehingga bisa mendapatkan keuntungan meskipun bekerja dirumah saja sekaligus mengurus rumah tangga. Berbeda dengan pelatihan yang lainnya dimana sudah banyak pelatihan yang dilakukan tetapi setelah pelatihan selesai tidak ada kelanjutan atau pemanfaatan keterampilan yang telah di peroleh setelah mengikuti pelatihan.

1. **TINJAUAN PUSTAKA**
2. **Pengertian Pelatihan**

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pelatihan menurut Rohma (2018) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistimatis dan terorganisir, dimana personil non manajeral mempelejari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari teori.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2011) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampialan teknis dalam tujuan terbatas. Notoadmodjo, Soekidjo (2009) mengatakan pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau memperoleh keterampilan khusus bagi seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Hamalik (2007) program pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut: (1) Peserta Pelatihan. Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan yang nantinya turut menentukan efektifitas pekerjaan. Oleh kareba itu perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik berdasarkan kriteria antara lain: jenjang pendidikan dan keahlian, jabatan, pengalaman kerja, motivasi dan minat, pribadi dan intelekual; (2) Pelatih (Intruktur). Pelatih memegang peran penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli, berkualifikasi dan professional. Beberapa syarat sebagai pertimbangan adalah: telah disiapkan secara khusus sebagai pelatih, ahli dalam bidang spesialis tertentu, berkepribadian baik, berasal dari lingkunagan organisasi; (3) Lamanya pelatihan. Lamanya masa pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang, jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari di pelatihan tersebut, kemampuan belajar para peserta dalam pelatihan, serta media pembelajaran; (4) Bahan latihan. Bahan latihan sebaiknya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari peserta.

Menurut Kamil (2010:3). Istilah pelatihan merupakan terjemahaan dari kata “*training”* dalam bahasa ingris. Secara harfiah akar kata “training” adalah “train”, yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (*teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan, dan praktik.

Menurut Mathis dan Jacson (2010:250) pelatihan merupakan proses diamana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan sesuai pada karyawan yang nantinya dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka di saat itu juga. Menurut Mangkunegara (2013:44) menyatakan bahwa kegiatan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka waktu pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan non-manajerial mempelajari pemgetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumberdaya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi.

Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau keterampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai “charger” agar kemampuan serta kapabilitas kita selalu terjaga guna mengamannkan eksistensi atau peningkatan karir.

Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memeberi, memperoleh, meningkatkan, serta me ngembangkan kompetensi kerja. Produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

1. **Manfaat Pelatihan**

Menurut Handoko (2002: 104), pelatihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang di tuju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang di nyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi. Menurut Simaamora (2004: 348-350) manfaat pelatihan anatara lain: a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas; b) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan; c) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima; d) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia; e) Mengurangi jumlah biaya dan kecelakaan; f) Membuat karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

1. **Tujuan Pelatihan**

Menurut Simamora (1999:346) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah:

a) memperbaiki kinerja; b) memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi; c) mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerja; d) membantu memecahkan permasalahan operasional; e) mempersiapkan karyawan untuk promosi; f) mengorientasikan karyawan untuk promosi; g) memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

1. **Prinsip-prinsip Pelatihan**

Menurut Mustofa Kamil (2010). Karena pelatihan merupakan bagian dari preses pembelajaran, maka prinsip-prinsip pelatihanpun dikembangkan dari prinsip-prinsip pembelajaran. Prinsip-prinsip umum agar pelatihan berhasil sebagai berikut.

1. Prinsip pemberdayaan individu

Perbedaan-perbedaab individu di dalam latar belakang social, pendidikan, pengalaman, minat, bakat, dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.

1. Prinsip motivasi

Agar peserta pelatihan belajar dengan giat perlu ada motivasi. Motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasialn, kenaikan pangkat dan jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup. Dengan begitu pelatihan dirasakan bermakna oleh peserta pelatihan.

1. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Evektifitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatihan yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. Anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatihkannya dengan baik pula tidak sepenuhnya benar. Karena itu perlu ada pelatihan bagi para pelatih. Selainnitu pemilihan dan pelatihan para pelatih dapat menjadi morivasi tambahan bagi peserta pelatihan.

1. Prinsip belajar

Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

1. Prinsip partisifasi aktif

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

1. Prinsif focus pada batasan materi

Pelatihal dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, siskap, dan penghargaan.

1. Prinsip diagnosis dan koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.

1. Prinsip pembagian waktu

Pelatihan dibagi menjadi sejumlah waktu yang singkat.

1. Prinsip keseriusan

Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sambilan yang bisa dilakukan dengan seenaknya.

1. Prinsip kerjasama

Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan.

1. Prinsip metode pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satu pun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.

1. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata

Pekerjaan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pelatihan.

1. **Pengertian pemberdayaan**

Pemberdayaan masyarakat pada dasarnya merupakan strategi perubahan sosial secara terencana yang ditujukan untuk mengatasi masalah atau memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam proses pemberdayaan masyarakat, masyarakat mendapatkan pembelajaran agar dapat secara mandiri melakukan upaya-upaya perbaikan kualitas kehidupannya. Dengan demikian, proses tersebut harus dilaksanakan dengan adanya keterlibatan penuh masyarakat itu sendiri secara bertahap, terus-menerus, dan berkelanjutan. Payne (2014:89) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan suatu proses yang ditujukan untuk membantu masyarakat memperoleh daya untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang akan ia lakukan termasuk mengurangi efek hambatan probadi dan social dalam melakukan tindakan.

Pengertian Pemberdayaan sudah banyak dikemukakan oleh para pakar. Bila dilihat dari akar katanya, “daya” merupakan kata dasar dan ditambah awalan “ber”, yang berarti mempunyai daya. Daya sama dengan tenaga/kekuatan, maka arti dara kata berdaya adalah tenaga/kekuatan. Menurut Dedeh Maryani, Ruth Roselin (2019:1) berdasarkan penjelasan tadi, maka pemberdayaan dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan agar objek menjadi berdaya atau mempunyai tenaga/kekuatan.

Menurut Mardikanto (2019:32) pemberdayaan dalam bidang pendidikan, merupakan proses “penyadaran” baik penyadaran tentang keberadaannya, masalah-masalah yang dihadapi, kebutuhan untuk memecahkan masalah, peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan, serta penyadaran tentang pilihan-pilihan yang terbaik untuk diri-sendiri dan masyarakatnya. Pemberdayaan dalam bidang pendidikan, juga berarti kemampuan dan keberanian untuk melakukan perubahan social, ekonomi, politik, maupun budaya untuk terus-menerus memperbaiki kehidupan.

Pemberdayaan sebagai terjemahan “empowerment” menurut para ahli lain, pada intinya diartikan sebagai berikut: “membantu klien memperoleh daya untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang akan dilakukan yang terkait dengan diri mereka, termasuk mengurangi efek hambatan pribadi dan social dalam melakukan tindakan. Hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri untuk menggunakan daya yang ia miliki, antra lain transfer daya dari lingkungan.

Menurut Sri Marmoah (2014:53) Pemberdayaan adalah partisifasi (keikutsertaan) masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemilikan untuk mencapai perubahan kondisi, kemampuan masyarakat yang lebih baik. Pemberdayaan merupakan bagian dari proses perubahan sikap dan perilaku social masyarakat itu sendiri dengan jalan mengembangkan dan memanfaatkan segala potensi yang ada.

Menurut Mardikanto (2019:61). Pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat dan atau mengoptimalkan keberdayaan

( dalam arti kemampuan atau keunggukan bersaing) kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan.

Berdsarkan beberpa pengertian pemberdayaan di atas dapat disimpulkan bawa pemberdayaan merupakan upaya di mana masyarakat berinisiatif untuk memulai proses kegiatan social untuk memperbaiki situasi dan kondisi diri dengan jalan mengembangkan dan memanfaatkan segala potensi yang ada.

1. **Pemberdayaan Sebagai Proses Penguatan Kapasitas**

Menurut Mardikanto, Soebiato (2019:68). Peran yang dimainkan oleh pemberdayaan pada hakikatnya adalah untuk memperkuat daya ( kemampuan) agar masyarakat semakin mandiri. Karena itu, pemberdayaan dapat diartikan sebagai proses penguatan kapasitas. Penguatan kapasitas di sini, adalah penguatan kemampuan yang dimilki oleh setiap individu ( dalam masyarakat), kelembagaan, maupun system atau jejaringan antara individu atau kelompok/organisasi social, serta pihak lain di luar system masyarakatnya sampai di aras global.

Menurut Mardikanto, Soebiato (2019:69). Penguatan kapasitas adalah proses peningkatan kemampuan individu, kelompok, organisasi, dan kelembagaan yang lain untuk memahami dan melaksanakn pembangunan dalam arti luas secara berkelanjutan. Dalam pengertian tersebut, terkandung pemahaman bahwa:

1. Yang dimaksud dengan kapasitas adalah kemampuan (individu, kelompok, organisasi, dan kelembagaan yang lain) untuk menunjukkan/memerankan fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.
2. Kapasitas bukanlah suatu yang pasif, melainkan proses yang berkelanjutan.
3. Pengembangan kapasitas sumberdaya manusia merupakan pusat pengembangan kapasitas.
4. Yang dimaksud dengan kelembagaan, tidak terbatas dalam arti sempet (kelompok, perkumpulan atau organisasi), tetapi juga dalam arti luas, menyangkut, nilai-nilai, dll.
5. **Prinsip-prinsip Pemberdayaan**

Menurut Maryani dan Roselin (2019:11). Ada 4 prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam rangka untuk mencapai kesuksesan program pemberdayaan masyarakat, yairu: 1) prinsip kesetaraan, 2) prinsip partisipasi, 3) prinsip keswadayan atau kemandirian, 4) prinsip berkelanjutan.

1. **Tahapan Pemberdayaan**

Menurut Dedeh Maryani,Ruth Roselin (2019:13). Pemberdayaan memiliki tujuh tahapan atau langkah yang dilakukan. Adapun tahapan atau langkah yang dimaksud, yaitu:

1. Tahapan persiapan
2. Tahapan Pengkajian
3. Tahap Perencanaan Alternatif Program atau Kegiatan
4. Tahap Pemformalisasi Rencana Aksi
5. Tahap “Implementasi” Program atau Kegiatan
6. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
7. **HASIL PENELITIAN**
8. Profil Lokasi Penelitian

Dalam pelatihan ini pelaksanaan Pelatihan Membuat Keripik Bawang Untuk Memberdayakan Ibu Rumah Tangga berlokasi di Kolai yang merupakan desa di Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang Sulawesi Selatan. Desa kolai berdasarkan pembagian wilayah mempunyai 3 Dusun, yakni Dusun Kolai, Dusun Doloh dan Dusun Bontongan. Desa Kolai terletak 38 KM dari ibu kota Kabupaten Enrekang, atau +/- 4 KM dari ibu kota Kecamatan Malua dengan luasa wilayah 22,50 km.

1. Hasil penelitian

Hasil penelitian dideskripsikan berdasarkan tahapan proses pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan.

Data dari hasil penelitian ini didapatkan melalui wawancara dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti pada kurung waktu 3 bulan. Dimana seluruh informasi yang melakukan wawancara adalah 1 Orang Pengelolah, 1 Orang Pelatih, 3 Orang Peserta pelatihan dan akan didokumentasikan sebagai bukti bahwa penelitian dilaksanakan Di Desa Kolai Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang. Berikut gambaran umum atau tahapan-tahapan yang dilakukan dalam proses pelatihan membuat keripik bawang untuk memberdayakan ibu rumah tangga Di Desa Kolai Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang.

1. **PEMBAHASAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil peneliatan dapat kita ketahui bahwa pelaksanaan pelatihan memang sangat penting seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jakson (2010:250) bahwa pelatihan merupakan proses dimana seseorang memperoleh kemampuan untuk melakukan proses pekerjaan. Pelatihan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan sesuai pada karyawan yang nantinya dapat diintifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka nantinya. Dan dapat dilihat dari tujuan pentingnya dilakukan pelatihan pada jurnal Koeswanto Sri (2019) dimana pelatihan bertujuan untuk membantu mengembangkan keterampilan para peserta, agar mereka nantinya dapat bekerja lebih efektif dan efisien nantinya, membantu mengembangkan wawasan pengetahuan para peserta, agar mereka dapat bekerja lebih rasional dilapangan kerja yang akan mereka masuki nantinya, dan mampu mengembangkan sikap para peserta, agar mereka dapat menciptakan kerjasama yang lebih baik dengan semua.

Seperti yang telah dikemukakan oleh Hamalik (2007) program pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut: (1) peserta pelatihan. Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan yang nantinya turut menentukan efektifitas pekerjaan; (2) pelatih (instruktur). Pelatih memegang peran penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan, itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli, berkualitas dan professional. Beberapa syarat sebagai pertimbangan adalah: telah disiapkan secara khusus sebagai pelatih, ahli dalam bidang spesialis tertentu, berkepribadian baik, berasal dari lingkungan organisasi; (3) lamanya pelatihan. Lamanya masa pelatihan berdasarkan pertimbangan tentangss, jumlah, mutu kemampuan yang hendak dipelajari di pelatihan tersebut, kemampuan belajar para peserta pelatihan, serta media pembelajaran; (4) bahan latihan. Bahan latihan sebaiknya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari peserta.

Pada aktivitas pelatihan tidak berlangsung dalam ruang hanpa, melainkan senantiasa terkait dengan keinginan-keinginan atau rencana-rencana individu, organisasi, atau masyarakat. Dalam kaitan ini. Para ahli melihat pelatihan sebagai suatu system yang paling tidak mencakup tiga tahapan pokok, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Akhirnya evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengetahui dampak program pelatihan terhadap kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan. Langkah pertama dalam evaluasi ini adalah menetapkan kroteria keberhasilan. Kriteria ini harus didasarkan sasaran awal pelatihan. Setelah kriteria dibuat, evaluasi dapat dilakukan baik terhadap peserta maupun terhadap keseluruhan komponen program pelatihan. Lebih dari itu evaluasi juga harus menilai apakah proses dan hasil belajar dapat di transfer ke situasi kerja atau ke dunia kehidupan nyata.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dwi Riastuti, Reny. (2021). Pelatihan Pemanfaatan Kulit Bawang Merah Sebagai Keripik Untuk Menambah Nilai Ekonomi Masyarakat Kelurahan Air Kuti Kecamatan Lubuk Linggu I*.* *JAMU: Jurnal Abdi Masyarakat UMUS.* Vol. 1 (2).

Sujianto Eko Agus. (2018). Pendidikan Kewirausahaan Melalui Pelatihan Produksi Tahu Dan Kerupuk Okara Bagi Ibu Rumah Tangga Desa BendilJati Kulon Kabupaten Tulungagung*. J-ADIMAS*

 *(jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*).Vol. 6 (1).

Rohmah Fatur, Nurruli. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pendidikan Islam.* Vol.2 (1).

Irawati, Rina.(2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Kecil. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*. Vol.12 (1).

Kamil Mustofa. 2010. *Model Pendidikan Dan Pelatihan.* Bandung. Alfabeta.

Koeswanto, Sri. (2014). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Menyulam Pada Ibu-Ibu Di Desa Pabuaran Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor*. Sarwita:Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat.* Vol.11 (2).

Mardikanto, Totok dan Poerwoko Soebioto. 2019. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik.* Bandung. Alfabeta.

Marmoah, Sri.2012. *Manajemen Pemberdayaan Perempuan Rimba.* Yokyakarta. CV Budi Utam.

Merita, Esland. (2020). Pelatihan Pengolahan Bawang Merah Dengan Alat Pebmo Kelompok Petani Bawang Merah Di Desa Sekoto Kabupaetn Kederi*. Jurnal ABDINUS : Jurnal Pengabdian Nusantara.* Vol. 3 (2).

Nitta, Verra. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Jurnal EMBA.* Vol. 1 (3).

Roza, Melti. (2020). Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pelatihan Pengolahan Pangan Bagi Ibu Rumah Tangga*. Jurnal of Community Service.*  Vol. 2 (2).

UU. No. 20 Tahun 2003. *Di Atur Mengenai Dasar, Fungsi Dan Tujuan Sistem Pendidikan Nasional.s*

**Dokumentasi**

