

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Teoritis

1. Hakikat Dampak

a. Pengertian Dampak

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dampak adalah benturan, pengaruh kuat yang mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif).¹ Menurut Soemarwoto dampak adalah suatu perubahan yang terjadi sebagai akibat suatu aktifitas-aktifitas tersebut dapat bersifat ilmiah, baik kimia, fisik maupun biologi.² Menurut Aresandi S, dampak adalah besarnya nilai yang kita tambah pada hidup atau dunia seseorang.³ Menurut Sudjana dampak atau pengaruh adalah merupakan tujuan akhir kegiatan pendidikan nonformal. Pengaruh ini meliputi : (a) Perubahan kesejahteraan hidup lulusan yang ditandai dengan perolehan pekerjaan, atau berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan, kesehatan, pendidikan dan penampilan

¹ <http://kbbi.web.id/dampak> (di akses tanggal 24 Juni 2015, pukul 15.20)

² Otto Soemarwoto. *Analisis Mengenai Dampak Lingkungan* (Bandung ; Gadjah Mada University Press,1999),h.38.

³ <http://digilib.unila.ac.id/10060/14/14.%20BAB%20II.pdf> (di akses tanggal 24 Juni 2015, pukul 17.00)

diri; (b) membelajarkan orang lain terhadap hasil belajar yang telah dimiliki dan dirasakan manfaatnya oleh lulusan; (c) Peningkatan partisipasinya dalam kegiatan sosial dan atau pembangunan masyarakat, dalam wujud partisipasi buah pikiran, tenaga, harta benda, dan dana.⁴

Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa dampak adalah pengaruh atau akibat positif maupun negatif yang ditimbulkan dari suatu aktifitas atau kegiatan tertentu.

Dampak dari pelatihan menjahit ini diharapkan memiliki dampak positif yang merujuk pada teori Djuju Sudjana yaitu adanya kesempatan memiliki pekerjaan dan merubah taraf hidup lulusan pelatihan kearah lebih baik, serta meningkatnya partisipasi dalam kehidupan bermasyarakat.

2. Hakikat Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. Baik yang baru ataupun yang sudah bekerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

⁴ Sudjana Djudju. *Pendidikan Luar Sekolah (Sejarah Perkembangan, Falsafah, Teori Pendukung, Asas)*. (Bandung: Falah Production, 2004) h.38.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang individu⁵. Definisi tersebut dapat diartikan pelatihan dapat membantu seseorang untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang telah dimiliki. Pelatihan juga dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan-kebiasaan bekerja seseorang, perubahan sikap terhadap pekerjaan serta dalam informasi dan pengetahuan yang mereka terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.

Pengertian pelatihan secara operasional dirumuskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan tenaga profesional, kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.⁶

Pelatihan dilakukan dengan sengaja, unsur kesengajaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam proses pelatihan yang ditandai dengan suatu rencana yang lengkap dan menyeluruh

⁵ Utsman dkk, *Model-model pemberdayaan masyarakat desa di Provinsi Jawa Tengah*, (Semarang: Widya Karya, 2010), h.34.

⁶ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Pendekatan Terpadu. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.10.

yang disusun secara terperinci. Menurut Notoatmojo, pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.⁷

Definisi pelatihan menurut *Center for Development Management and Productivity* adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk membantu memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan dilaksanakan berkesinambungan dan komprehensif yakni kegiatan penyampaian teori, latihan dan praktek.

Pelatihan dan pendidikan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (*performance*) kerja para peserta pelatihan itu.
2. Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
3. Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.⁸

Dalam Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagaankerjaan disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan

⁷ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.28.

⁸Oemar Hamalik, *Op.cit.*, h.13.

kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah pembelajaran dengan waktu yang relatif singkat, padat dan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memberikan kemampuan bagi peserta didik sehingga dapat meningkatkan kapasitas seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan dan bidang tertentu.

b. Tujuan Pelatihan

Perencanaan sebuah program pelatihan perlu dilakukan karena salah satunya adalah menetapkan tujuan pelatihan. Penetapan tujuan harus sesuai agar dalam merencanakan pelatihan menjadi tepat sasaran untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.

Adapun tujuan umum dari pelatihan adalah :

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan serta kerjasama dengan teman-teman, pegawai, dan manajemen (pimpinan).⁹

Tujuan Pelatihan yang dirumuskan Oemar Hamalik, dapat dilihat dari beberapa segi yaitu :

1. Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Tujuan Pendidikan
3. Kelembagaan
4. Jenis pekerjaan dan latihan.¹⁰

Tujuan pelatihan yang terdiri dari empat hal di atas dapat dilihat dari beberapa sudut pandang dalam melihatnya. Berikut ini penjelasan keempat tujuan pelatihan tersebut :

- a) Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan bertujuan dari kualitas manusia seperti yang diharapkan antara lain : aspek – aspek peningkatan semangat kerja, pembinaan, budi pekerti, peningkatan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, meningkatkan taraf hidup, meningkatkan kecerdasan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan,

⁹ Drs. Moekijat. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung : Mandar Maju, 2007),hal.38

¹⁰ Oemar Hamalik, *Loc.cit.*,h.16.

menciptakan lapangan pekerjaan, memerankan pembangunan dan pendapatan.

b) Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan berdasarkan tujuan pendidikan nasional yang juga berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas manusia yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif, serta sehat jasmani dan rohani.

c) Kelembagaan pendidikan

Lembaga pendidikan mempunyai fungsi dan tugas pokok sesuai dengan pelatihan yang dilaksanakan. Lembaga tersebut bertujuan mempersiapkan tenaga yang berkualitas dan mampu mendukung pelaksanaan program departemen ataupun non departemen yang bersangkutan.

d) Jenis pekerjaan dan jenis pelatihan

Jenis pelatihan yang dilaksanakan ditentukan pada kebutuhan peserta pelatihan dan setiap jenis pelatihan mempunyai tujuan masing-masing.

Berdasarkan tujuan pelatihan di atas pada dasarnya tujuan pelatihan apapun adalah untuk menjadi lebih baik, memperbaiki,

meningkatkan, mewujudkan dan memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan perubahan perilaku yang lebih baik.

Tujuan dari pelatihan menjahit yang diselenggarakan UPTD BLK Kota Tangerang adalah membekali dan memberikan pengetahuan, keterampilan menjahit bagi masyarakat yang belum memiliki pekerjaan atau kegiatan usaha, bagi masyarakat yang tingkat pendapatannya rendah, serta yang ingin meningkatkan keterampilan dalam bidang jahit.

c. Manfaat Pelatihan

Pelatihan memiliki tujuan seperti yang dikemukakan di atas, namun setiap kegiatan pada umumnya memiliki manfaat yang positif bagi individu yang melaksanakannya. Menurut Robinson beberapa manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Pelatihan merupakan alat untuk memperbaiki penampilan kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performan organisasi. Perbaikan-perbaikan itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan pengetahuan dalam pekerjaan/tugas, pengetahuan tentang struktur dan tujuan perusahaan atau organisasi, tujuan bagian-bagian tugas masing-masing karyawan dan sasarannya, tentang system dan prosedur, dan lain-lain ;
- b. Keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan. Contohnya, *skill* dalam menggunakan teknik yang berhubungan dengan fungsi *behavioral skill* dalam mengelola

hubungan dengan atasan (bos), dengan bawahan dan sejawat ;

- c. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, seringkali pula sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup, dan informasi yang membingungkan. Karena itu salah satu pemecahannya dalam kebijakan pelatihan ditujukan pada penjelasan tentang fakta-fakta secara jujur.
- d. Manfaat lain dari pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.¹¹

Richard B. Johnson dalam *Organisasi and Management of Training* merumuskan manfaat pelatihan dengan menjawab pertanyaan *what Problem can Training Solve?* Jawabannya antara lain adalah :

- a. Menambah produktivitas (*increase productivity*)
- b. Memperbaiki kualitas kerja dan menaikkan semangat kerja.
- c. Mengembangkan keterampilan, pengetahuan, pengertian dan sikap-sikap baru.
- d. Dapat memperbaiki cara penggunaan yang tepat alat-alat, mesin, proses, metode, dan lain-lain.
- e. Mengurangi pemborosan, kecelakaan, keterlambatan, kelalaian, biaya berlebihan, dan ongkos-ongkos yang tidak diperlukan
- f. Melaksanakan perubahan atau pembaruan kebijakan atau aturan-aturan baru.
- g. Memerangi kejenuhan atau keterlambatan dalam *skill*, teknologi, metode, produksi, pemasaran, modal dan manajemen, dan lain-lain.
- h. Meningkatkan pengetahuan agar sesuai dengan standar performan sesuai dengan pekerjaannya.

¹¹ Marzuki Saleh, M. *Pendidikan Nonformal*, (Bandung :Rosdakarya,2010),h. 176.

- i. Mengembangkan, menempatkan dan menyiapkan orang untuk maju, memperbaiki pendayagunaan tenaga kerja, dan meneruskan kepemimpinan (menjamin kelangsungan kepemimpinan).
- j. Menjamin ketahanan dan pertumbuhan perusahaan.¹²

Dari beberapa teori di atas, pelatihan ditujukan untuk memberikan pengetahuan (kognitif), perilaku (afektif), dan keterampilan (psikomotorik). Hasil pelatihan yang diberikan akan bermanfaat dan dapat dikembangkan pada peserta pelatihan dan masyarakat, individu ataupun kelompok untuk menghadapi perubahan dan tantangan hidup, untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan dalam hidupnya guna mencapai tujuan masa depannya.

Manfaat dari pelatihan menjahit ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan peserta didik melalui pelatihan menjahit yang diadakan UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang, sehingga keterampilan yang dimiliki sebagai bekal untuk memperoleh atau meningkatkan taraf hidup.

d. Komponen Pelatihan

Pelatihan atau pendidikan luar sekolah mempunyai komponen yang berbeda dengan pendidikan sekolah. Pada umumnya perbedaan tersebut terutama pada program pendidikan yang berkaitan

¹²*Ibid.*, h.176.

dengan dunia kerja, dunia usaha, dan program yang diintegrasikan kedalam gerakan pembangunan masyarakat. Sebagaimana diungkapkan oleh Sudjana sebagai berikut :

- a. Masukan sarana (*instrumental input*)
- b. Masukan mentah (*raw input*)
- c. Masukan lingkungan (*environmental input*)
- d. Proses (*process*)
- e. Keluaran (*output*) .
- f. Masukan lain (*other input*)
- g. Pengaruh atau dampak (*impact*).¹³

Dalam mencapai keberhasilan suatu program pembelajaran ataupun pelatihan komponen-komponen tersebut di atas memegang peran yang sangat penting dan saling berkaitan atau berhubungan antara satu dengan komponen yang lain.

Pelaksanaan program pelatihan menjahit oleh UPTD BLK Kota Tangerang telah menghasilkan keluaran (*output*) yaitu peserta atau lulusan dari yang tidak tahu menjadi tahu, artinya peserta setelah mengalami proses (*process*) belajar mengalami perubahan tingkah laku dari aspek pengetahuan, sikap, keterampilan yang diharapkan perubahan tersebut dapat berdampak (*impact*) bagi kehidupan peserta atau lulusan.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada komponen dampak. Dampak merupakan tujuan akhir kegiatan pendidikan nonformal.

¹³Djuju Sudjana, *Loc.cit.*, h.34-38.

Peneliti berusaha mencari informasi dan mendeskripsikan dampak pelatihan menjahit yang sudah berlangsung terhadap kondisi lulusan saat ini. Dampak yang diharapkan peserta pelatihan menjahit setelah memperoleh pengetahuan, sikap dan keterampilan menjahit adalah perubahan taraf hidup yang ditandai dengan perolehan kesempatan pekerjaan atau berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan, kesehatan, dan penampilan diri, dapat membelajarkan atau mengikutsertakan orang lain memanfaatkan hasil pelatihan, peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial di masyarakat.

4. Hakikat Menjahit

a. Pengertian Menjahit

Menjahit adalah pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, pepagan, dan bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarumjahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit.¹⁴

Produk jahit-menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, seprai, taplak, kain pelapis mebel, dan kain pelapis jok. Benda- benda lain yang dijahit misalnya layar, bendera, tenda,sepatu, tas, dansampul buku.

¹⁴ Wikipedia. <http://id.wikipedia.org/wiki/Menjahit> (akses : Sabtu,4 April 2015, pukul 15.00)

Jadi, dapat diartikan menjahit adalah suatu pekerjaan menyambung bahan dengan menusukan jarum jahit dan benang pada lembaran bahan dengan tujuan untuk menyatukan lembaran tersebut menjadi suatu hasil atau bentuk seperti menjadi pakaian,sepre, sarung bantal,dll.

b. Alat-alat Dalam Pelatihan Menjahit

Bahan dan alat yang diperlukan untuk mendukung jalannya pelatihan menjahit adalah sebagai berikut :

- a. Mesin jahit
- b. Mesin obras
- c. Mesin jig jag
- d. Mesin rumah kancing
- e. Mesin pasang kancing
- f. Mesin soom
- g. Mesin pilisket
- h. Mesin rubis
- i. Sepatu keril
- j. Sepatu risleting
- k. Sepatu rempel
- l. Gunting
- m. Gunting bergigi
- n. Gunting mesin
- o. Jarum mesin
- p. Jarum tangan
- q. Jarum pentuk
- r. Kumparan
- s. Sekoci
- t. Bidal¹⁵

¹⁵ Wancik, Bina *Busana Pelajaran Menjahit Wanita* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 88.

Di Industri garmen, menjahit sebagian besar menggunakan mesin jahit besar. Di rumah, orang menjahit memakai jarum tangan atau mesin jahit kecil.

c. Langkah Langkah Menjahit

Keterampilan menjahit merupakan sebuah keahlian yang dapat diperoleh dengan latihan, dibutuhkan waktu untuk bisa sampai mencapai tingkat mahir. Menjahit hingga kini menjadi sebuah profesi dengan prospek yang terbilang luas, mengingat kebutuhan manusia akan pakaian.

Berikut ini adalah tahapan cara menjahit pakaian :

1. Mengukur

Langkah pertama dalam menjahit adalah mengukur agar pakaian yang dibuat sesuai dengan ukuran badan. Bagian ukuran yang diperlukan :

- a) Lingkar Badan
- b) Lingkar leher
- c) Lingkar pinggar
- d) Lebar bahu
- e) Panjang dada
- f) Lebar dada
- g) Panjang punggung
- h) Lebar punggung
- i) Panjang sisi
- j) Tinggi puncak¹⁶

¹⁶ Suryawati, *Membuat Pola* (Jakarta:PTRemaja Rosdakarya, 2011),h.11.

2. Membuat pola

Pola dalam menjahit adalah suatu potongan kain atau potongan kertas yang dipakai sebagai contoh untuk membuat pakaian.¹⁷Fungsi pola ini sangat penting artinya bagi seseorang yang ingin menjahit pakaian sesuai desain yang diinginkan.

3. Memotong pola

Cara memotong pola adalah sebagai berikut :

- a) Letakkan pola badan depan lipatan kain
- b) Letakkan pola badan belakang dan lengan pada sisi kain yang lain
- c) Gunting bahan tepat pada pola (tidak usah diberi kelebihan ukuran).

4. Menjahit

Urutan menjahit tergantung produk, namun biasanya diawali dengan menjahit beberapa aksesoris kemudian disambungkan dengan bagian baju kemudian di finishing.

5. Hakikat Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja adalah suatu badan yang melaksanakan latihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan. Tujuan dari pembangunan dan peningkatan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menjadi tenaga siap pakai dan peningkatan

¹⁷*Ibid.*,h.16.

produktifitas kerja. Penentuan target secara spesifik oleh perorangan akan mempercepat proses pemahaman dan pendalaman keterampilan yang dimiliki dengan penetapan target secara jelas dan spesifik akan membuahkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan target yang tidak spesifik.

Adapaun keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh Balai Latihan Kerja dalam rangka peningkatan program pelatihan bagi anak putus sekolah.

- 1) Balai Latihan Kerja adalah tempat atau wadah berkumpulnya orang-orang untuk merencanakan, melaksanakan suatu kegiatan yang hendak dicapai sesuai dengan ide, gagasan, cita-cita yang mereka inginkan dengan kebutuhan dan kesempatan kerja.
- 2) Kegiatan yang dilaksanakan dalam Balai Latihan Kerja (BLK) dilaksanakan secara terus-menerus sehingga pendidikan seseorang itu pada hakekatnya tidak mudah berakhir dan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.
- 3) Balai Latihan Kerja adalah unit pelaksanaan teknis dibidang pelatihan kejuruan, industry, tata niaga serta aneka kejuruan yang ada dibawah dan bertanggung jawab kepada kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat bimbingan dari pusat latihan.
- 4) Balai Latihan Kerja adalah salah satu pendidikan non-formal yang sampai saat ini dan merupakan pendidikan non-formal tanpa memungut biaya.
- 5) Memberikan latihan berbagai macam kejuruan didalam maupun diluar Balai Latihan Kerja (Anonim Depnaker, 1992)¹⁸

¹⁸<http://kursusjahityogya.blogspot.com/2015/04/b.html>

UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang adalah Unit Pelaksana di lingkungan Departemen Ketenagakerjaan yang memberikan pelatihan kerja kepada masyarakat pencari kerja, yang membutuhkan keterampilan agar terampil, beretos kerja tinggi dan aktif berpartisipasi dalam pembangunan nasional.

Sejauh ini BLK memiliki peranan yang strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebab, kurikulum yang diberikan di BLK mengacu pada kebutuhan pasar kerja dan perkembangan zaman, sehingga lulusannya diharapkan dapat langsung bekerja sesuai kompetensinya.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang serupa yaitu tentang “Evaluasi Dampak Pelatihan Keterampilan Bunga Sedotan Dalam Menciptakan Kreativitas Bagi Ibu-ibu RW 02 Kelurahan Klender Jakarta Timur”, yang diterbitkan oleh Universitas Negeri Jakarta tahun 2011, di tulis oleh Rizka Hanifah jurusan Pendidikan Luar Sekolah. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk memberikan gambaran dan informasi bagaimana dampak dari program pelatihan keterampilan bunga sedotan bagi ibu-ibu. Hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa program pelatihan keterampilan bunga sedotan memiliki dampak yang dikategorikan tinggi atau baik, yaitu memiliki dampak positif bagi ibu-ibu RW 02 Kelurahan Klender yaitu dapat

meningkatkan keterampilan, kepercayaan diri dan keterampilan yang dimiliki digunakan untuk berwirausaha.

Penelitian ini juga merujuk pada penelitian yang serupa tentang “Manfaat Program Pelatihan Pengolahan Sampah Organik Menjadi Pupuk Kompos Dengan Metode Bokhasi (Survei di Masyarakat Desa Burangkeng Setu Bekasi)” , yang diterbitkan oleh Universitas Negeri Jakarta tahun 2013, di tulis oleh Muslifah Widiyati jurusan Pendidikan Luar Sekolah. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mempelajari dan memberikan gambaran serta informasi tentang manfaat dari program pelatihan pengolahan sampah organik menjadi pupuk kompos dengan metode bokhasi pada masyarakat Desa Burangkeng yang diselenggarakan oleh UPTD SKB Setu Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan memiliki banyak manfaat yang dikategorikan tinggi atau sangat bermanfaat yaitu manfaat pengetahuan, manfaat sosial, manfaat ekonomi, manfaat pemasaran jangka pendek, dan manfaat pemasaran jangka panjang.

C. Kerangka Berfikir

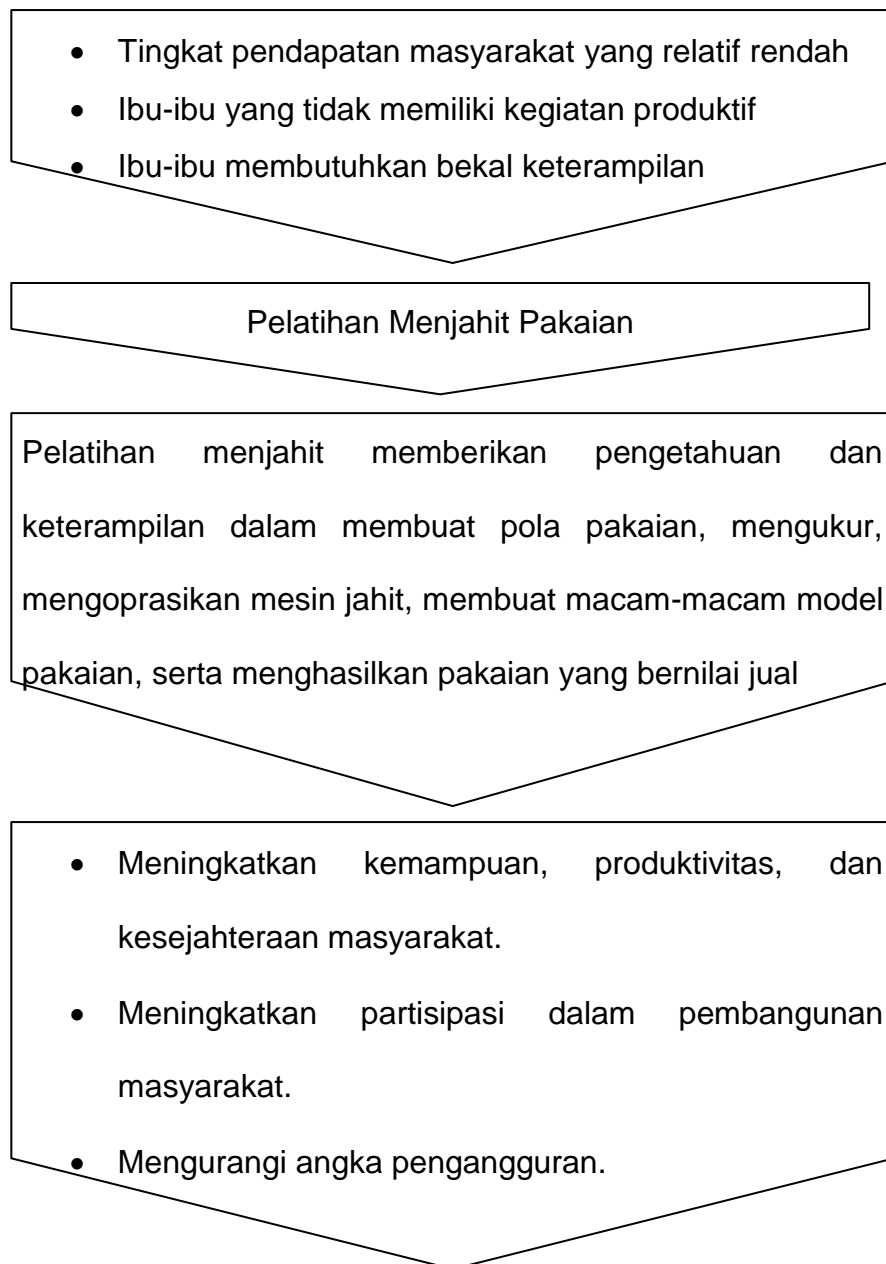
Pelatihan merupakan salah satu program pendidikan nonformal yang dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, pengalaman, serta sikap dari peserta pelatihan. Seperti yang kita ketahui bahwa di era globalisasi

yang kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat ini dibutuhkan kemampuan yang bermanfaat untuk jangka panjang bukan hanya jangka pendek. Pelatihan disini berperan untuk mempertahankan seseorang dalam menghadapi kondisi perkembangan zaman yang begitu drastis, semakin besar pula tantangan yang harus dihadapi. Persaingan dunia kerja, dunia wirausaha semakin ketat sehingga mengharuskan seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk keberlangsungan hidup.

UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang merupakan salah satu institusi yang memusatkan perhatiannya dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yaitu pada bidang pelatihan. Pada tahun 2014 UPTD BLK Kota Tangerang memberikan pelatihan menjahit bagi perempuan khususnya ibu-ibu yang tidak memiliki kegiatan dan pekerjaan. Pelatihan tersebut berdasarkan identifikasi kebutuhan masyarakat khususnya perempuan yang berada di Kelurahan Cikokol. Pelatihan tersebut dirasa perlu diadakan karena melihat masih banyak masyarakat yang memiliki pendapatan rendah, yang tidak memiliki pekerjaan, kurang akan bekal keterampilan, dan tidak memiliki kegiatan produktif selain mengurus rumah tangga.

Dengan demikian tujuan dilakukannya pelatihan menjahit pakaian ini yaitu memberikan kesempatan masyarakat khususnya perempuan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan pengalaman, perolehan

kesempatan kerja atau usaha, peningkatan taraf hidup, serta peningkatan partisipasi di masyarakat. Hasil pelatihan yang dilakukan diharapkan memberikan dampak positif pada kehidupan peserta didik itu sendiri, baik dampak pada perolehan dan peningkatan pengetahuan, serta kehidupan social maupun ekonomi.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memberikan gambaran dan informasi empiris mengenai dampak dari pelatihan menjahit yang telah dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang sebagai perbaikan dan pengembangan program pelatihan kerja menjahit agar semakin menghasilkan output lulusan yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dunia usaha dan industri.

B. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan untuk memberikan gambaran dan informasi empiris mengenai dampak dari pelatihan menjahit yang telah dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang. Maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif.

Metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari

keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.¹⁹

Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.²⁰ Dalam penelitian deskriptif, peneliti tidak melakukan manipulasi variabel dan tidak menetapkan peristiwa yang akan terjadi dan biasanya menyangkut peristiwa-peristiwa yang saat sekarang terjadi. Deskripsi yang nantinya akan dihasilkan dalam penelitian ini ialah gambaran tentang dampak pelatihan menjahit pada peserta pelatihan.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada lulusan pelatihan menjahit yang tersebar di wilayah Kelurahan Cikokol Kota Tangerang. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penyusunan dan pelaksanaan ialah terhitung dari bulan Mei sampai dengan Juni 2015.

¹⁹ Moh.Nazir,Ph.D. Metode Penelitian. (Bogor:Ghalia Indonesia.2009),h.56.

²⁰ Sukardi. *Metodologi penelitian pendidikan kompetensi dan praktiknya*.(Jakarta: PT Bumi Aksara.2008) ,h.157.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.²¹

Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan menjahit di UPT Balai Latihan Kerja Kota Tangerang angkatan XLI tahun 2014 yang berjumlah 20 orang.

2) Sampel

Untuk memperoleh data secara jelas, maka sampel penelitian dalam penelitian ini yaitu seluruh peserta yang telah mengikuti pelatihan menjahit di UPT BLK Kota Tangerang angkatan XLI tahun 2014 yang berjumlah 20 orang.

Teknik pengambilan sampel berdasarkan subjek penelitian apabila kurang dari 30 orang maka diambil semua dari jumlah populasi. Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel total atau teknik *Sampling Jenuh*.

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 115.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi data tentang hal-hal yang berkaitan dengan dampak dari pelaksanaan pelatihan menjahit oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang. Teknik pengumpulan data dimaksudkan agar peneliti memperoleh data akurat, yang dapat dideskriptifkan menjadi sebuah laporan.

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi yang dilakukan langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner pada peserta pelatihan menjahit dan wawancara pada penyelenggara pelatihan menjahit.

1. Definisi Konseptual

Pelatihan pada umumnya menekankan pada pembelajaran dengan waktu yang relatif singkat, padat dan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan bagi peserta didik. Pelatihan berperan untuk mempertahankan seseorang dalam menghadapi kondisi perkembangan zaman, persaingan dunia kerja, dunia wirausaha yang semakin ketat sehingga mengharuskan seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk keberlangsungan hidup. Tujuan dari pelatihan menjahit ini adalah untuk memberikan atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan

pengalaman peserta didik agar dapat menerapkan bekal keterampilannya untuk keberlangsungan hidup dan meningkatkan taraf hidup.

Penelitian dampak pelatihan menjahit ini merupakan kegiatan sistematis untuk mendeskripsikan, mengumpulkan dan mengkaji informasi mengenai pelaksanaan pelatihan menjahit. Dengan merujuk pada variabel dampak (*impact*).

2. Definisi Operasional

Definisi Dampak menurut KBBI adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif). Dampak pada penelitian ini merujuk pada pendapat dari Sudjana yang mengungkapkan tentang dampak yang dicapai oleh lulusan atau warga belajar setelah mengikuti pelatihan.

Menurut Sudjana dampak (*impact*) merupakan tujuan akhir kegiatan pendidikan nonformal. Meliputi : (a) Perubahan taraf hidup yang ditandai dengan perolehan pekerjaan, atau berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan, kesehatan, dan penampilan diri, (b) Kegiatan membelajarkan orang lain atau mengikutsertakan orang lain memanfaatkan hasil yang telah ia miliki, (c) Peningkatan partisipasinya dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat, baik partisipasi buah pikiran, tenaga, harta benda dan dana.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dampak (*impact*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dampak atau pengaruh yang positif terhadap peserta didik setelah mengikuti pelatihan menjahit pakaian yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kota Tangerang yang mencakup : (a) Perubahan taraf hidup yang ditandai dengan perolehan pekerjaan, atau berwirausaha, perolehan atau peningkatan pendapatan, kesehatan, dan penampilan diri, (b) kegiatan membelajarkan orang lain atau mengikutsertakan orang lain memanfaatkan hasil belajar yang telah ia miliki, dan (c) peningkatan partisipasinya dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

3. Hasil Uji Coba Instrumen

a. Pengujian Validitas

Kuesioner dikatakan valid bila mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.²² Uji validitas adalah untuk mengetahui apakah butir – butir pertanyaan atau pernyataan yang digunakan pada penelitian sudah dapat dipercaya kesahihannya. Tingkat validitas pada instrumen diketahui dari analisis butir instrumen melalui tehnik korelasi *Product Moment*. Metode ini menganalisis tiap item sehingga dapat mencerminkan kevaliditasan tiap item.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y
- N = Jumlah subyek penelitian
- X = Skor jawaban untuk variabel dependen
- Y = Jumlah skor jawaban untuk variabel independent
- X^2 = Jumlah kuadrat skor per item
- Y^2 = Kuadrat skor total
- XY = Hasil kali antara X dan Y

Hasil uji coba instrumen kemudian di analisis untuk diketahui apakah setiap butir angket ada kesesuaian dengan instrument secara keseluruhan, dengan kata lain instrument memiliki validitas internal apabila setiap bagian instrument mendukung misi instrument secara keseluruhan.

Uji coba instrumen dibuat pada 7 orang, maka r tabel yang dijadikan kriteria adalah 0,754 dari 40 soal terdapat 8 item yang drop. Sehingga jumlah butir soal yang valid yaitu 32 soal. Hasil perhitungan uji validitas ini bisa di lihat dilampiran.

b. Perhitungan Reliabilitas

Reabilitas instrument mengacu kepada instrument yang dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik dan dapat diandalkan. Reliabilitas dalam penelitian ini merupakan perhitungan terhadap ketetapan atau konsistensi dari kuesioner dengan menggunakan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- σ_b^2 = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = varians total

Setelah melakukan perhitungan reliabilitas pada instrumen yang telah diuji coba maka memperoleh hasil reliabilitas sebesar 0,761. Dengan demikian angket tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil perhitungan reliabilitas ini dapat dilihat di lampiran.

F. Instrumen Final

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.²³ Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner dan wawancara.

1. Angket atau Kusioner

Angket atau kusioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi dirinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Angket dalam penelitian ini dijadikan sebagai sumber utama untuk menjanging informasi yang diajukan responden dengan pilihan jawaban Ya (Y) , Ragu-ragu (RR) Tidak (T), dengan memberikan skor 3 untuk pilihan Ya, 2 untuk pilihan Ragu-ragu, dan 1 untuk pilihan Tidak. Pertanyaan ditujukan pada lulusan pelatihan menjahit untuk menggali dan mendapatkan informasi mengenai dampak pelatihan menjahit.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui komunikasi langsung (tatap muka) antara pihak penanya (*intervieweer*)

²³ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. (Alfabeta : Bandung,2008)h.102

dengan pihak yang ditanya atau penjawab (*interviewee*).²⁴ Wawancara pada penelitian ini dilakukan pada instruktur pelatihan menjahit yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan pelatihan menjahit.

Instrumen penelitian tersebut sebelumnya diujicobakan terlebih dahulu kepada 7 orang responden untuk mengetahui validitas dan reliabilitas sehingga memenuhi syarat untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis persentase yang dimaksud untuk mengetahui dampak yang dirasakan oleh lulusan pelatihan menjahit di UPTD BLK Kota Tangerang. Setelah data terkumpul, selanjutnya dianalisis dengan analisis sederhana menggunakan rumus persentase sebagai berikut :²⁵

$$P = \frac{\sum F}{N} \times 100\%$$

²⁴ Djuju Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,2006), h.194.

²⁵ Anas Sudjono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.4.

Keterangan

P = Jumlah prosentase

F = Frekuensi jawaban responden

N = Jumlah seluruh responden

100% = Bilangan tetap

Setelah jawaban dianalisis perbutir kemudian dihitung prosentase dan dibuat tabel yang dilanjutkan dengan menyimpulkan secara keseluruhan dari analisis data akan dibuat dalam bentuk pertanyaan.

Hasil dari perolehan prosentase disusun dengan kriteria dengan memperhatikan rentang bilangan tanpa mempertimbangkan apa-apa dilakukan dengan membagi rentang bilangan. Kriteria ini di bagi menjadi lima kategori nilai maka antara nilai 1% sampai dengan 100% dibagi rata sehingga menghasilkan kategori nilai sebagai berikut:²⁶

Tabel 3.1 Kriteria Nilai

Prosentase	Kategori
81% – 100%	Baik Sekali
61% – 80%	Baik
41% – 60%	Cukup
21% – 40%	Kurang
< 21%	Kurang Sekali

²⁶ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis dan Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan Edisi Kedua*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 34.

H. Langkah – langkah penelitian

Langkah – langkah penelitian merupakan rangkaian dalam pelaksanaan penelitian peneliti selama di lapangan guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun langkah – langkah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan observasi ke lapangan untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya di lapangan yaitu penelusuran pada lulusan pelatihan menjahit.
- 2) Menyebarkan instrumen penelitian kepada 20 peserta didik lulusan pelatihan menjahit dengan cara menemui satu per satu kerumah peserta didik lulusan. Selanjutnya mereka diminta untuk mengisi lembar kuesioner atau angket.
- 3) Menganalisis data hasil penelitian tentang dampak pelatihan menjahit pada lulusan peserta menjahit yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Kota Tangerang