

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORITIK DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Penyusunan Kerangka Teoritik

1. Hakekat Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Efektivitas dikatakan juga sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi atau lembaga, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Efektivitas merupakan hasil yang diperoleh atas sesuatu kegiatan dan pengaruh yang dijadikan dasar di dalam pengukuran suatu hasil. Menurut Gibson ditinjau dari segi tujuannya, efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah ditentukan bersama.

Efektivitas ditentukan pada kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas

juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna.

Ensiklopedia Manajemen dikutip oleh Darlis Mahmud dalam disertasinya menuliskan bahwa efektivitas sebagai suatu keadaan yang menunjukkan tingkatan keberhasilan kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Definisi yang telah diberikan menyatakan bahwa suatu kegiatan disebut efektif jika kegiatan tersebut memperlihatkan tanda-tanda keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Ungkapan lainnya dijelaskan menurut E. Mulyasa bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target tercapai. Efektivitas ini berkaitan dengan pencapaian target yang telah ditetapkan pada perencanaan kegiatan.

Menurut Kurniawan dalam bukunya Transformasi Pelayanan Publik mendefinisikan efektivitas, sebagai kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi)

daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Efektivitas sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang dikehendaki. Umumnya setiap kegiatan berorientasi pada efisiensi dan efektivitas, dimana efisiensi berarti perbandingan antara suatu hasil usaha dan hasil ini didapat dengan menggunakan media pembelajaran yang tersedia. Efektivitas berarti tercapainya berbagai sasaran kegiatan pelatihan atau pembelajaran yang ditentukan tepat pada waktunya.

b. Pengukuran Efektivitas

Richard M. Steers mengemukakan terdapat dua pandangan utama dalam pengukuran efektivitas. Di satu sisi melakukan pengukuran dimensi satu (univariasi), dan lainnya berdimensi ganda (multivariasi). Alat ukur efektivitas menurut Richard M. Steers terdiri dari:

1) Univariasi

Masing-masing dimensi diukur untuk menentukan efektivitas. Pengukuran semacam ini lebih tepat untuk mengatur *operative goals*. Di dalam kenyataan, sering terjadi ukuran efektivitas tidak dapat diperoleh dari satu

variable saja karena tidak mencerminkan keberadaan komunikasi seutuhnya.

2) Multivariansi

Pandangan ini muncul karena ketidakpuasan terhadap univariansi, disamping pengukuran efektivitas harus dilakukan baik terhadap sasaran komunitas, maupun mekanismenya.

Menurut Campbell pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah:

- a. Keberhasilan program
- b. Keberhasilan sasaran
- c. Kepuasan terhadap program
- d. Tingkat input dan output
- e. Pencapaian tujuan menyeluruh.

Berdasarkan konstruksi atau pola tersebut maka pada hakekatnya efektivitas pelatihan mengukur seberapa jauh tujuan pelatihan dapat tercapai. Tujuan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mengembangkan sikap pesertanya. Sedangkan pelatihan tersebut merupakan proses pembelajaran yang efisien diharapkan terjadi perubahan perilaku para peserta pelatihan dan meningkatkan kemampuan adaptasi, menyesuaikan diri, melakukan integrasi, peningkatan partisipasi dan interaksi

kultural. Memperhatikan konstruksi atau pola diatas dapat dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pelatihan.

c. Pendekatan-pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas dilakukan dengan acuan berbagai bagian yang berbeda dari lembaga, dimana lembaga mendapatkan input atau masukan berupa berbagai macam sumber dari lingkungannya. Kegiatan dan proses internal yang terjadi dalam lembaga mengubah input menjadi output atau program yang kemudian dilemparkan kembali pada lingkungannya.

a. Pendekatan sasaran (*Goal Approach*)

Pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkatan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut.

Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi "*Official Goal*" dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkannya, dengan memusatkan

perhatian terhadap aspek output yaitu dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai tingkat output yang direncanakan. Demikian, pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana organisasi atau lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai.

b. Pendekatan Sumber (*System Resource Approach*)

Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu lembaga dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga harus dapat memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat menjadi efektif.

Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dalam lingkungannya dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan seringkali bersifat langka dan bernilai tinggi.

c. Pendekatan Proses (*Internal Process Approach*)

Pendekatan proses menganggap sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara

terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki lembaga, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan lembaga.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan yang dimaksud efektivitas dalam penelitian ini adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur seberapa besar tujuan-tujuan dari pelatihan keterampilan lilin aromaterapi dalam meningkatkan keterampilan peserta didik dapat tercapai atau tidak. Apabila tujuan pelatihan keterampilan lilin aromaterapi tercapai maka program tersebut dapat dikatakan efektif.

Dalam pengertian efektivitas tersebut jika dihubungkan dengan pelaksanaan pelatihan keterampilan lilin aromaterapi maka efektivitas dapat di jadikan barometer untuk mengukur keberhasilan dari suatu pelatihan. Evaluasi dapat digunakan untuk mengukur perencanaan, pelaksanaan, dan pasca pelaksanaan dari suatu pelatihan. Oleh karena itu, kegiatan evaluasi dalam kaitannya dengan efektivitas harus mengukur baik atau tidaknya sesuatu, dan tidak hanya mengukur pencapaian sasaran. Dengan demikian, penelitian ini

bermaksud melakukan evaluasi untuk mengukur efektivitas pelatihan keterampilan lilin aromaterapi.

2. Hakekat Pelatihan Lilin Aromaterapi

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses melatih, kegiatan, atau pekerjaan.

Kamus istilah manajemen mengartikan bahwa “Pelatihan adalah bimbingan yang diberikan oleh instruktur untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui penyelesaian dan tugas latihan”. Kemampuan tersebut diharapkan dapat menumbuhkan sikap dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pesertanya.

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan melalui kegiatan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumber daya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi. 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 dari pada teori.

Simamora mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. R. Robinson memberikan pengertian pelatihan sebagai proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standart tertentu.

Pelatihan merupakan suatu sistem yang berupaya dalam usaha meningkatkan sumber daya manusia. Sudjana mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang dinamis untuk mencapai tujuan tertentu, yang mana keberhasilan pelatihan dapat ditinjau dari dua segi yaitu:

1) Segi Proses

Kriteria keberhasilan pelatihan dilihat dari sudut proses lebih menekankan kepada pengajaran sebagai suatu proses haruslah merupakan interaksi dinamis sehingga sebagai subjek yang belajar mampu mengembangkan potensinya melalui belajar sendiri, dan tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara efektif.

2) Segi Hasil

Kriteria keberhasilan pelatihan dilihat dari segi hasil lebih menekankan pada tingkat penguasaan tujuan oleh siswa baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Keberhasilan suatu latihan/pelatihan sebagai suatu sistem yang disusun dalam strategi bergantung pada berfungsi atau tidaknya komponen-komponen latihan. Komponen-komponen pelatihan terdiri dari:

1. Input dasar yang berupa para peserta yang umumnya terdiri dari orang dewasa.
2. Input alat yang terdiri dari para pelatih atau fasilitator, materi pelatihan, sarana dan prasarana dan dana.
3. Proses belajar mengajar yang dilakukan selama pelatihan berlangsung.
4. Input lingkungan, yaitu berupa iklim belajar, hubungan peserta dengan peserta dan hubungan dengan pelatih/fasilitator.
5. Hasil latihan, yaitu berupa sejumlah peserta latihan yang telah mengalami perubahan dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Pada dasarnya pelatihan bertujuan untuk menyiapkan peserta agar dapat mengaplikasikan ilmu yang diberikan. Program pelatihan harus dapat di evaluasi dengan baik untuk mengetahui apakah program pelatihan tersebut mencapai tujuannya atau tidak.

Dari definisi pelatihan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam rangka meningkatkan skill, sikap, dan perilaku individu sebagai anggota masyarakat dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

b. Manfaat Pelatihan

Menurut pendapat Richard B. Johnson manfaat pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan keterampilan, pengetahuan bagi para peserta pelatihan,
2. Menambah produktivitas dalam bekerja,
3. Mengembangkan, menempatkan, dan menyiapkan orang untuk maju,
4. Memperbaiki kualitas kerja dan menaikkan semangat kerja.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi atau suatu organisasi. Efektivitas dan efisiensi organisasi tergantung kepada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara berkala dan dinamis harus diberikan pelatihan yang tepat sesuai bidang kerjanya dan arah pengembangan dirinya.

c. Tujuan Pelatihan

Dengan adanya manfaat dalam pelatihan pasti juga adanya tujuan dalam suatu pelatihan. Tujuan pelatihan menurut Drs. M. Manulang ada tiga, yaitu:

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan
3. Merubah sikap

Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang dalam prosesnya lebih mengutamakan kedinamisan dan berpusat pada peserta pelatihan sehingga peserta pelatihan dapat belajar mandiri. Kemandirian tersebut tercipta dikarenakan dalam proses pelatihan ditanamkan kesadaran akan perlunya perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang akhirnya dapat membentuk

hasil yang baik dari segi kualitas dan kuantitas peserta pelatihan tersebut.

d. Pendekatan Andragogi dalam Pelatihan

Pendidikan orang dewasa sebagai salah satu jenis bentuk pendidikan yang menitikberatkan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan pada kehidupan mereka, memberikan keterampilan dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang mereka alami dalam hidup mereka dan dalam masyarakat.

Pendidikan untuk orang dewasa biasa disebut dengan Andragogi. Andragogi berasal dari bahasa Yunani yaitu "*andro*" yang berarti orang dewasa dan "*agogos*" yang berarti kegiatan memimpin atau membimbing. Dengan demikian Andragogi merupakan seni, cara bagaimana membelajarkan orang dewasa atau ilmu yang membantu orang dewasa belajar dan membelajarkan dirinya. Pendidikan orang dewasa berguna untuk membantu orang dewasa belajar sesuai keinginannya. Dirumuskan oleh para ahli sebagai berikut:

- a) Suatu proses pelatihan yang dapat membantu orang dewasa untuk menemukan sesuatu dan mempergunakannya dalam suasana atau satuan pembelajaran.
- b) Ilmu yang mempelajari bagaimana membimbing, mengarahkan, mengajak orang dewasa mau belajar atau dibelajarkan.
- c) Keseluruhan proses pendidikan yang diorganisasikan apaun isinya, tingkatan, dan metodenya, baik formal maupun yang tidak melanjutkan maupun menggantikan pendidikan sekolah

serta latihan kerja, kursus, penataran yang membuat orang yang dikategorikan dewasa oleh masyarakat.

Pendidikan orang dewasa merupakan proses ketika seseorang dalam waktu tertentu mengikuti pendidikan secara teratur berdasarkan kebutuhannya untuk memecahkan masalah. Pelatihan membuat lilin aromaterapi merupakan bentuk pendidikan bagi orang dewasa. Oleh karena itu penting untuk diketahui pengertian pendidikan orang dewasa. Ada beberapa pendapat mengenai pengertian ini diantaranya yaitu perubahan tingkah laku orang dewasa yang terjadi karena proses pelatihan, pertumbuhan, dan perkembangan dalam diri orang dewasa yang terjadi karena adanya pelatihan dan kegiatan belajar khusus orang dewasa.

Lima asumsi dasar yang membedakan antara orang dewasa dengan anak-anak dalam belajar yang perlu dipahami oleh setiap pengajar atau pelatih orang dewasa serta bagaimana implikasinya dalam proses pelatihan. Kelima asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konsep diri (Self Concept)

Konsep diri orang dewasa lebih mengarahkan pada self directing dan sebagai kepribadian yang mandiri yang tidak selalu tergantung pada orang lain disekitarnya.

2. Pengalaman (experience)

Orang dewasa hampir seluruh hidupnya adalah pengalaman yang dapat diungkapkan kembali serta sangat mempengaruhi pola pikir dan perilaku sehari-hari. Pengalaman yang menumpuk yang orang dewasa peroleh dapat dijadikan sumber belajar karena dengan mempertimbangkan pengalaman tersebut sebuah proses

pembelajaran dan pelatihan akan dapat lebih efektif serta dapat meningkatkan konsentrasi dan motivasi peserta dalam mengikuti suatu aktifitas apapun bentuknya.

3. Kesiapan belajar

Kesiapan belajar orang dewasa itu berorientasi pada tugas-tugas yang mereka miliki, baik di pekerjaan maupun dimasyarakat.

4. Orientasi belajar

Orang dewasa lebih menghargai pelajaran kearah kemungkinan untuk dapatnya diterapkan dalam tugasnya dan sebagai suatu yang dapat menunjang kearah pemecahan masalah.

5. Motivasi belajar yang sangat dominan

Setiap aktifitas dalam diri orang dewasa lebih didominasi oleh faktor-faktor internal. Orang dewasa tahu apa yang akan dilakukan dan manfaat untuk dirinya sedangkan faktor dari luar tidak terlalu berpengaruh.

Orang dewasa memiliki prinsip-prinsip dalam belajar. Ada

beberapa prinsip yang dapat dipegang oleh seorang tenaga pendidik dalam menerapkan pendekatan andragogi dalam mengajar, yaitu:

1. Nilai manfaat

Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila apa yang ia pelajari mempunyai nilai yang bermanfaat bagi dirinya sendiri.

2. Sesuai dengan pengalaman

Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila apa yang dipelajari itu sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang ada dalam dirinya

3. Masalah sehari-hari

Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila yang dipelajari itu berpusat disekitar masalah sehari-hari dan ia mempunyai kesempatan untuk mempraktekkan, memecahkan permasalahan dengan berbagai cara

4. Praktis

Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila apa yang dipelajarinya itu praktis dan mudah diterapkan. Ini berarti orang dewasa sulit mempelajari hal-hal yang dianggapnya rumit

5. Sesuai kebutuhan
Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila apa yang ia pelajari sesuai dengan kebutuhannya
 6. Menarik
Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila apa yang dipelajari itu menarik bagi dirinya. Jika pelajaran itu mudah dan merupakan hal yang baru, maka orang dewasa akan dengan senang terlibat dalam proses belajar
 7. Berpartisipasi secara aktif
Orang dewasa akan senang apabila ia turut ambil bagian secara penuh dan melibatkan dirinya dalam proses belajar
 8. Kerja sama
Orang dewasa akan belajar dengan baik apabila fasilitator dan pesertanya terdapat kerja sama dan saling menghargai.
- Prinsip orang dewasa merupakan hal penting yang perlu

diperhatikan dalam melaksanakan pendidikan orang dewasa. Proses belajar orang dewasa hendaknya menuju kearah perubahan perilaku yang digerakkan melalui usaha perubahan sikap baru dengan memberi pengetahuan baru, melatih keterampilan baru, dan menyediakan material baru.

3. Hakikat Lilin Aromaterapi

Menurut Mathis, Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para peserta dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada

batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

a. Penggunaan Alat dan Bahan Dalam Pelatihan Lilin Aromaterapi

Lilin aromaterapi adalah lilin yang jika dibakar akan mengeluarkan wangi aromaterapi. Lilin sendiri adalah sebagai alat penerangan disaat gelap. Dengan menyebarnya penerangan listrik, saat ini lilin lebih banyak digunakan untuk keperluan lain, misalnya dalam upacara keagamaan, perayaan ulang tahun, pewangi ruangan dan sebagainya. Pada zaman yang semakin modern, kegunaan dan macam-macam lilin juga semakin berkembang dan berevolusi dengan baik bahkan sampai sekarang menjadi gaya hidup, mulai dari bahan baku, bentuk atau model, bahkan fungsinya.

Bahan utama pembuatan lilin adalah parafine. Untuk mendukung jalannya pelatihan lilin aromaterapi di perlukan alat-alat beserta kegunaannya sebagai berikut:

1. Parafine Blok

Parafin blok adalah bahan utama pembuatan lilin. Parafin juga ada yang berupa cairan.



Gambar 2.1 Parafine blok

2. Pewarna Lilin

Bahan ini berbentuk serbuk yang sangat lembut. Pewarna ini mencampur dengan sempurna pada adonan lilin. Dengan demikian, warna lilin menjadi rata.

3. Aromaterapi Oil/Bibit Parfum

Bahan yang dapat digunakan untuk memberi aroma pada lilin sangat beragam. Umumnya berupa bibit parfum sintetis, yang memiliki banyak sekali pilihan aroma. Selain untuk menciptakan keharuman saat lilin dibakar, aroma juga dapat menghilangkan bau alami lilin. Tingkat keharuman aroma tergantung pada jumlah pemakaian aroma, semakin banyak semakin harum. Pada aroma berbahan sintetis yang titik uapnya tidak terlalu tinggi, pemberian aroma sebaiknya saat lilin agak dingin. Apabila aroma dimasukkan ke dalam adonan lilin yang masih panas, aroma akan segera menguap dan keharumannya berkurang.

4. Stearic Acid

Bahan ini berbentuk granule atau butiran kecil dan berwarna putih bersih. Bahan ini bahan sintetis. Fungsi bahan ini adalah

sebagai pencampur parafin blok. Karakteristik bahan ini adalah keras, berkilat, dan putih bersih. Dengan menambah stearic acid pada parafin blok, kelemahan lilin dapat dikurangi. Campuran dengan takaran yang tepat akan menghasilkan lilin yang berkualitas tinggi.



Gambar 2.2 Stearic acid

5. Kompor

Dalam memasak parafine haruslah menggunakan suhu panas dari kompor untuk melelehkan parafine. Kompor adalah sumber panas untuk proses memasak lilin. Jenis kompor yang bisa digunakan antara lain adalah kompor minyak tanah, kompor listrik, atau kompor gas. Yang terpenting, kompor harus dapat menghasilkan panas secara rata dan stabil. Kompor dengan pengatur besar kecilnya api menjadi pilihan pertama.

6. Panci Stainless

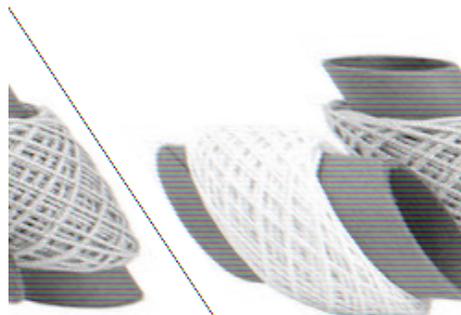
Panci yang biasa digunakan dalam pembuatan lilin adalah panci *stainless steel* atau panci aluminium. Pilihan ini didasarkan pada kekuatan bahan tersebut menahan panas.

7. Mangkok Stainless

Mangkok *stainless* digunakan untuk membuat lilin dengan warna tertentu dalam jumlah yang tak terlalu banyak. Pemilihan mangkok stainless adalah karena kekuatannya menahan panas, dengan demikian mangkok tidak mudah pecah.

8. Benang Kasur/Sumbu Kompor

Fungsi utama sumbu adalah menjadi media bagi terbakarnya bahan lilin. Sumbu harus terus dapat bertahan hingga seluruh media lilin terbakar habis. Untuk itu diperlukan bahan sumbu yang berkualitas. Sumbu yang berkualitas adalah yang terbuat dari 100% katun. Ukuran diameter sumbu disesuaikan dengan ukuran diameter lilin. Benang sumbu yang hendak digunakan harus dicelup dulu pada adonan lilin yang masih cair. Hal ini untuk memudahkan terjadinya pembakaran saat sumbu dinyalakan. Selain itu, pencelupan dimaksudkan untuk membuat sumbu menjadi kaku sehingga mempermudah penggunaannya.



Gambar 2.3 Benang kasur

9. Tusuk Sate/Sumpit

Proses mengaduk lilin saat masih cair harus dilakukan dengan hati-hati. Untuk itu, pengaduk yang digunakan harus yang bertangkai panjang. alat ini bisa berupa sumpit bambu atau tusuk sate. Salah satu syarat pengaduk adalah harus mudah dibersihkan. Sebab, saat mengaduk lilin, tidak boleh ada bahan dan pewarna lain yang menempel di pengaduk. Alat ini juga digunakan untuk menjepit sumbu di permukaan cetakan saat menuangkan adonan lilin yang sudah meleleh kedalam cetakan.

10. Gunting

Memotong sumbu, membuat alas lilin umumnya menggunakan gunting. Pilihlah gunting yang kuat.

11. Gelas/atau Cetakan lainnya

Aneka wadah yang dimaksud adalah untuk tempat menuangkan lilin. Maksudnya, lilin dituangkan ke wadah tersebut dan tidak dilepas lagi. Wadah dapat terbuat dari aneka macam bahan, semisal bambu, keramik, kaca, atau kaleng. Bahan alternatif selain gelas, juga dapat menggunakan cetakan kue atau agar-agar yang berasal dari aluminium. Cetakan berbahan aluminium juga ada kelebihanannya antara lain lilin mudah dilepas dari cetakan.

12. Plat Aluminium

Alas lilin berfungsi untuk menempelnya sumbu pada dasar cetakan. Terutama pada cetakan yang tak dapat dilubangi, seperti gelas. Alas lilin ini terbuat dari lembaran aluminium. Bentuknya bisa apa saja, yang terpenting dapat digunakan untuk menempelkan sumbu. Bagian tengah dilubangi untuk memasukkan sumbu dan mengunci sumbu. Untuk menempelkan alas lilin di dasar cetakan digunakan perekat yang kuat, semisal power glue.



Gambar 2.4 Plat Aluminium

13. Paku dan Palu

Alat bantu ini digunakan untuk melubangi cetakan logam atau aluminium, bagi sumbu yang akan dipasang. Paku yang dipilih disesuaikan dengan besarnya sumbu. Jangan membuat lubang sumbu dengan ukuran yang terlalu lebar dibanding sumbu. Hal ini akan menyebabkan kebocoran pada cetakan. Untuk membuat lubang pada alas lilin tidak lupa menggunakan palu atau martil, alat bantu ini diperukan untuk memukul paku pada pembuatan lubang di alas lilin.

14. Tang

Pada pembuatan adonan lilin yang bersuhu tinggi, mangkok stainless umumnya amat panas bila dipegang langsung dengan tangan telanjang. Tang dapat digunakan menjadi alat bantu memegang mangkok.

b. Pelatihan Lilin Aromaterapi

Keterampilan merupakan sebuah keahlian yang dapat diperoleh dengan latihan, dibutuhkan waktu untuk bisa sampai mencapai tingkat mahir.

Lilin aromaterapi pada zaman modern saat ini banyak diminati untuk kebutuhan kesehatan tubuh sebagai relaksasi. Aromaterapi adalah istilah modern yang dipakai untuk proses penyembuhan kuno yang menggunakan sari tumbuhan aromatik murni. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesehatan tubuh, pikiran, dan jiwa. Rileks dan ketenangan tentunya menjadi kebutuhan bagi setiap

manusia. Lilin aromaterapi dapat digunakan sebagai salah satu alternatif untuk membantu dalam proses relaksasi, dengan banyaknya kebutuhan masyarakat akan relaksasi akibat rutinitas sehari-hari.

Lilin aromaterapi ini mempunyai prospek kedepan dengan sasaran-sasaran seperti pusat perawatan tubuh (skin care) dan masyarakat luas. Karena semakin meningkatnya keinginan masyarakat untuk merawat tubuhnya, dimana lilin aromaterapi ini digunakan untuk mendukung proses perawatan kulit dan tubuh tersebut. Selama ini keberadaan lilin juga bagi masyarakat mungkin hanya diketahui sebagai alat penerangan saja, disisi lain lilin aromaterapi dapat digunakan sebagai anti nyamuk, pengharum ruangan serta sebagai relaksasi alternatif untuk dirumah. Pengetahuan masyarakat yang terbatas tentang lilin aromaterapi ini dapat dijadikan sebagai potensi pasar akan kegunaan lilin yang lebih memiliki kegunaan fungsional.

Lilin aromaterapi yang dilakukan oleh warga belajar di PKBM 29 membuktikan bahwa hasil produksi rumahan atau produksi usaha kecil tidak kalah kualitasnya dengan hasil produksi yang berskala besar. Ditambah dengan harga yang dipatok relatif terjangkau bagi masyarakat umumnya juga menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat luas untuk memperolehnya.

Diharapkan dengan adanya memproduksi lilin aromaterapi ini dapat memberikan keuntungan baik secara umum maupun secara personal. Secara umum, dengan adanya pelatihan memproduksi lilin aromaterapi dapat menciptakan suatu kegiatan yang dapat menambah nilai guna suatu benda dan menciptakan benda baru yang lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan agar tercipta kemakmuran masyarakat. Sedangkan keuntungan secara personal bagi tutor itu sendiri maupun warga belajar adalah selain dapat menambah pengetahuan di bidang keterampilan dan kreatifitas juga dapat memberikan tambahan penghasilan atau justru dapat sebagai sumber hidup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.

B. Kerangka Berfikir

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan pengetahuan individu maupun kelompok masyarakat yang dilakukan secara sengaja untuk kepentingan dan tujuan tertentu yang dapat berupa kecakapan dan keterampilan. Pelatihan lilin aromaterapi ini merupakan salah satu alternatif untuk dapat meningkatkan life skill warga belajar di lingkungan PKBM 03 Cilincing.

Meningkatnya keterampilan, pengetahuan, kualitas kerja dan kompetensi individu maupun kelompok dirasa sangat perlu diperhatikan dan terus menerus harus dikembangkan, oleh sebab itu

proses pelatihan perlu dilakukan terutama bagi mereka yang belum mengetahui pengetahuan yang cukup luas dan belum memiliki pengetahuan. Untuk itu perlu adanya peran tutor dan warga belajar itu sendiri untuk meningkatkan kreativitas dan terampil dalam membuat suatu kerajinan sehingga menjadi sebuah produk yang berkualitas.

Pengangguran dan kemiskinan yang diantaranya disebabkan oleh tidak adanya life skill pada masyarakat, oleh karena itu diperlukan berbagai upaya sehingga masyarakat memiliki keterampilan. Salah satu jenis pelatihan life skill di PKBM 03 Cilincing adalah pelatihan lilin aromaterapi. Pelaksanaan/pemberian materi salah satunya melalui pelatihan, adapun manfaat adanya pelatihan yaitu untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian.

Pelatihan lilin aromaterapi meliputi langkah-langkah: Analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian pelatihan.

Berdasarkan kajian yang dikemukakan di atas bahwa hasil pelatihan yang efektif adalah suatu pelatihan yang mencapai keberhasilannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari daya serap peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan. Hasil yang akan diharapkan adalah terbentuknya

pengetahuan, sikap dan keterampilan atau skill warga belajar mengenai pelatihan lilin aromaterapi.

Pelatihan dapat dikatakan efektif jika dari proses dan hasil pelatihan sesuai dengan prosedur pelaksanaan pelatihan dengan kriteria dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Lebih menekankan pada tingkat penguasaan tujuan oleh peserta pelatihan baik dari segi kualitas dan kuantitas.

Jadi keberhasilan program khususnya dibidang pelatihan dalam usaha membentuk sikap, pengetahuan dan keterampilan warga belajar tentang pelatihan lilin aromaterapi. Perlu diketahui sebagai pertimbangan dalam memperbaiki dan melaksanakan pelatihan selanjutnya.