

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PELATIHAN MENJAHIT  
KHUSUS PEREMPUAN DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)  
PROVINSI BENGKULU TAHUN 2012**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan Luar Sekolah

**OLEH :**

**NINDA MARIA**  
**NPM. A1J010003**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS BENGKULU**

**2014**

## *MOTTO DAN PEKERJAAN*

### **Motto**

- ❖ “ Bukanlah hidup kalau tidak ada masalah, bukanlah sukses kalau tidak melalui rintangan, bukanlah menang kalau tidak dengan pertarungan, bukanlah lulus kalau tidak ada ujian, dan bukanlah berhasil kalau tidak berusaha ”.
- ❖ Kerjakanlah pekerjaanmu dengan niat tulus dan penuh keikhlasan, Maka akan kamu terima hasil yang memuaskan, jika kamu mengerjakan dengan ketertarikan. Maka hasilnya pun akan berantakan.
- ❖ Masalah memang selalu datang di kehidupan. Jika kita memikirkan masalah itu suatu hal yang negative maka kita akan larut dalam kesedihan. Dan diam bukan hal yang akan menyelesaikan masalah. Allah s.w.t. menciptakan akal untuk berpikir. Pikirkan hal positif maka kita akan menemukan jalan untuk menyelesaikannya. Jika kita sudah menemukan jalan maka ikhlaskan akan apa yang akan terjadi, Insya Allah akan diberikan- Nya hasil yang terbaik dari masalah tersebut. (Ninda Maria)
- ❖ Sebuah skripsi adalah hasil dari perjuangan. Tapi skripsi yang tidak terbungkus rapi dan tidak berbentuk buku maka itu hanya rencana pikiran yang tidak dikerjakan, sama dengan hayalan saja. . Satu- satunya jalan agar skripsi selesai yaitu dengan mengerjakannya. Jika kita banyak mengeluh tanpa mengerjakan sama saja kita menyerah sebelum bertempur. (Ninda Maria)

## Persembahan

"Sembah Sujudku Ya Robbi... Wahai Sang Pemurah Dan Pengabul Do'a-  
Do'a Hamba- Mu serta Maha Segala yang ada di bumi dan di langit... Sang  
Maha Pencipta Dan Pemilik Jasad Ini, tanpa Kuasa Dan Rahmat- Mu ya Robbi,  
mungkin semua tidak akan pernah terwujud.... Amien

- ❖ Terima kasih untuk kedua orang tua ku, yang telah membesarkan, membimbing,  
mendidik dan mendo'akan ku hingga menjadi sekarang ini. Dengan keringat dan  
jerih payah kalian berdua aku mampu menjadi seseorang yang kalian inginkan.  
Mungkin buku ini tidak dan belum bisa menggantikan rasa kasih sayang dan  
keringat kalian untuk membesarkan aku. Aku mohon restu untuk bisa menjadi  
kebanggaan kalian bak dan mak, untuk mewujudkan cita- citaku. Dengan air  
mata aku berdo'a dengan Allah s.w.t yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang  
untuk menyayangi kalian seperti waktu aku kecil, dan memberikan umur yang  
panjang serta kebahagiaan dimasa tua kalian nanti. Aku sangat bersyukur terlahir  
dari kalian. Sembah sujudku untuk bak dan mak.
- ❖ Saudara- saudariku yang aku sayangi. Kalian yang menjadi semangatku untuk  
berjuang. Senyum kalian yang menjadikan ku seperti sekarang. Untuk udo  
marten kusnandar, terima kasih dengan segala jiwamu dari kecil hingga aku  
yang sekarang, engkau korbankan semua demi aku, terima kasih kekanda. Untuk  
adek yosi yudhia, bentuklah masa depanmu dari sekarang, kejarlah cita- citamu,

disini aku akan membantu demi kesuksesammu. Abang Risky Fernando, jadilah anak yang berbakti kepada kedua orang tua dan berguna bagi bangsa. ( Uwo mendoakan semoga masa depan kalian sukses, aminn )

- ❖ Untuk guru besar dan dosen- dosen PLS, terimakasih atas ilmu yang diajarkan. Semoga Allah s.w.t meninggikan derajat atas pengabdian kalian guruku, karena kalian kami khususnya aku bisa seperti ini.
- ❖ Untuk teman- temanmu di PLS angkatan 2010, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih untuk kebersamaan,duka suka, dan kenangan yang sudah kita lalui. Jika ada salah dengan bergaul selama ini, aku minta maaf...
- ❖ Untuk sahabat- sahabatku, (putri, elsa, yuliana, suratmi, ana, gadis, dora, ratna, laila, jooek, putra, doni, andrian, wulan, feri) terima kasih atas motivasi dan persahabatan kalian selama ini. Warna- warni persahabatan begitu sangat indah...
- ❖ Orang yang selalu mendampingi dan selalu membimbing aku selama ini, serta perhatian kamu. Aby Herlio Usman... (he !!)
- ❖ Terima kasih untuk Almamater dan ProdiKu yang tercinta....

## RIWAYAT HIDUP



Di daerah terpencil, tepat di Pugung Penengahan, pada tanggal 27 februari 1992 lahirlah seorang anak perempuan bernama Ninda Maria buah hati dari pernikahan Bapak Muzammi, B dan Ibu Nurlina. Penulis merupakan anak kedua dari 4 (empat) bersaudara.

Penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Pg. Penengahan pada tahun 1998- 2004, menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Lemong Pg. Penengahan pada tahun 2004- 2007, menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Lemong Pg. Penengahan pada tahun 2007- 2010.

Tahun 2010 penulis menjadi Mahasiswa Program Studi Pendidikan Luar Sekolah (PLS) Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bengkulu melalui jalur undangan yaitu PPA. Selama menjadi mahasiswa, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode ke-70 di Desa Taba Baru Kec. Taba Penanjung Bengkulu Tengah dari tanggal 1 Juli- 31 Agustus 2013. Setelah itu penulis juga melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL II) di SMA Negeri 6 Kota Bengkulu dari tanggal 5 September 2013 sampai dengan 13 Januari 2014. Dan terakhir penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu dari tanggal 17 Februari sampai tanggal 17 April 2014.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ninda Maria  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Prodi : Pendidikan Luar Sekolah  
NPM : A1J010003

Menyatakan dengan sesungguhnya Skripsi yang saya tulis adalah karya saya sendiri dan bebas dari segala macam bentuk plagiat atau tindakan yang melanggar etika keilmuan.

Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar semua akibat yang ditimbulkannya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri dan saya bersedia menerima sanksi sesuai hukum yang berlaku.

Bengkulu, Juni 2014

Yang Membuat Pernyataan



Ninda Maria

## ABSTRAK

**Maria, Ninda. 2014. *Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu Tahun 2012. Dibawah Bimbingan: (I) Drs. H. Rizkan, M. Kes, (II) Drs. M. Izzudin, M. Pd***

Abstrak: Efektivitas adalah sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur, membawa hasil dan merupakan keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan. Metode pembelajaran dikatakan efektif jika tujuan instruksional khusus lebih banyak tercapai. Tercapainya metode pembelajaran itu bersumber dari bagaimana perencanaan yang meliputi segi input, proses, dan output. Segi input yang dimaksud yaitu perekrutan instruktur pelatihan, peserta pelatihan, sarana prasarana, materi pembelajaran, media pembelajaran, fasilitas pelatihan, dan factor pendukung lainnya. Dari segi proses yaitu perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pengawasan hasil dan pembelajaran. Sedangkan, output merupakan hasil yang dicapai dari proses pelatihan. Pencapaian hasil tersebut dilihat dari penguasaan materi belajar, dan pencapaian hasil belajar. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan studi kasus dimana analisis data dilakukan secara terus menerus dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan pelatihan menjahit khusus perempuan di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu tahun 2012 dilihat dari ketiga segi yaitu segi input, proses, dan output dapat dikatakan efektif.

Kata Kunci :Efektivitas, PelatihanMenjahit, BLK Provinsi Bengkulu

## ABSTRACT

**Maria, Ninda. 2014. *The Effectiveness of the Implementation Sewing Training For Woman at Balai Latihan Kerja (BLK) of Bengkulu Province in 2012.* Suvervisor: (I) Drs. H. Rizkan, M. Kes, (II) Drs. M. Izzudin, M. Pd**

Abstract: Effectiveness is something which has the effect or consequences, effective, bringing results and the successful of an effort or action. The learning method was effective if the specific instructional objectives were achieved. The achievement of the learning method was derived from how the planning involved inputs, processes and outputs. In inputs involved the recruitment training instructors, trainees, facilities, instructional materials, instructional media, training facilities, and other supporting factors. In planning process was a learning process, the implementation of the learning process, learning outcomes assessment, monitoring and learning outcomes. Meanwhile, the output was the outcome of the training process. The achievement of mastery learning material can be seen the achievement of learning outcomes. This study was a qualitative case study approach where data analysis was conducted continuously. It began by examining all the data available from various sources. The techniques were used in this study were the observation, interviews, and documentation. Based on the results of the study showed that the effectiveness of the implementation sewing training for women at Balai Latihan Kerja (BLK) of Bengkulu province in 2012 seen from the three aspects, such as inputs, processes and outputs.

Key Words: Effectiveness, Sewing Training, BLK of Bengkulu Province



## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaykum wr wb

Alhamdulillah hirobbil'alamin atas berkat, rahmat dan hidayah dari Allah SWT., yang berupa kesehatan jasmani dan rohani, pemahaman dan kecerdasan sehingga saya mampu menyelesaikan Skripsi ini sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Skripsi ini dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu Tahun 2012”.

Adapun Bab I penelitian ini yaitu Bab Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Pada Bab II penelitian ini berisi tentang tinjauan pustaka yang berkaitan dengan Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu Tahun 2012 yang membahas tentang pendidikan luar sekolah, pelaksanaan pelatihan, konsep efektivitas, BLK dan pengertian menjahit. Selanjutnya pada Bab III penelitian ini menjelaskan tentang metode penelitian. Didalam metode penelitian dijelaskan tentang pendekatan penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, informan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, pelaksanaan penelitian, dan upaya mencari kesahihan hasil penelitian. Penelitian ini juga lebih difokuskan dengan metode kualitatif dengan metode studi kasus yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini dilakukan secara terus menerus dimulai dengan menelaah seluruh

data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari hasil obeservasi, wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen dan sebagainya sampai dengan penarikan kesimpulan. Sedangkan dalam upaya mencari kesahihan hasil penelitian maka dilakukan pengukuran menggunakan kredibilitas (validitas internal).

Selanjutnya, pada Bab IV berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan dan Bab V yang merupakan Bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bengkulu.

Bengkulu, Juni 2014

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ninda Maria', written in a cursive style.

Ninda Maria

## PENGHARGAAN DAN UCAPAN TERIMA KASIH



Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **"Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu"**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Luar Sekolah. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bengkulu. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa tersusunnya Skripsi ini tidak hanya atas kemampuan dan usaha penulis semata, namun juga berkat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tuaku ibu dan bapak ku, yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, kesabaran serta pengorbanannya dan selalu mendoakan untuk setiap langkah dan keberhasilanku. Saudara- saudari ku yang selalu memotivasi keberhasilanku. Semoga ALLAH SWT, mengampuni dosa- dosa kalian dan memberikan kebahagiaan untuk keluarga kita.
2. Bapak Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko, M.Pd selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
3. Bapak Dr. Manap Soemantri, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP UNIB.
4. Bapak Drs. H. Rizkan, M. Kes dan Bapak Drs. M. Izzudin, M. Pd selaku dosen pembimbing penelitian yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Drs. Wahirudin Waddin, M.Pd selaku ketua Program Studi Pendidikan Luar Sekolah.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan khususnya dosen Program Studi Pendidikan Luar Sekolah yang telah mendidik, membimbing, dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Ayuk Lidia Kandau S.Pd, yang telah membantu dalam administrasi penelitian.
8. Ibu Dra. Hj. Dwi Enny Setyawati, M. Si, selaku kepala Balai Latihan Kerja (BLK), yang telah meluangkan waktunya untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Supartinah, S. Sos dan Bapak Musimin, S. Sos, yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi informan demi terselesaikannya skripsi ini.
10. Teman-temanku angkatan 2010 yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Syukron Jazakumullah khoiron
11. Sahabat terbaik penulis yang telah mengisi dan mewarnai hari-hari penulis dan selalu memberikam motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Bengkulu, (Risa Afryani, Yuliana, Suratmi) terima kasih atas kebaikan kalian semua sahabat ku. Semoga kesuksesan akan kita rasakan. amin

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian. Aamiin.

Bengkulu, Juni 2014

Penulis



Ninda Maria

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	vii
SURAT PERNYATAAN .....	viii
ABSTRAK .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
PENGHARGAAN DAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Pendidikan Luar Sekolah .....	11
B. Pelaksanaan Pelatihan .....	14
C. Konsep Efektivitas .....	37
D. Balai Latihan Kerja .....	44
E. Menjahit .....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Pendekatan Penelitian .....	48
B. Lokasi Penelitian.....	50
C. Fokus Penelitian .....	50
D. Informan.....	53
E. Jenis Dan Sumber Data .....	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Analisis Data .....	57
H. Pelaksanaan Penelitian .....	58

I. Upaya Mencari Kesahihan Hasil Penelitian.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	63
A. Hasil Penelitian.....	63
1. Profil BLK.....	63
a. Latar Belakang Berdirinya BLK Provinsi Bengkulu .....	63
b. Visi Dan Misi .....	65
c. Manajemen BLK Provinsi Bengkulu .....	66
d. Tujuan Pelatihan.....	78
e. Nama Kejuruan Dan Lama Pelatihan.....	78
f. Peserta Pelatihan .....	81
g. Kerjasama Pelatihan.....	81
h. Tindak Lanjut .....	81
i. Pengelola BLK Provinsi Bengkulu .....	82
j. Peserta Pelatihan .....	91
2. Efektivitas pelaksanaan pelatihan menjahit khusus perempuan di BLk Provinsi Bengkulu Tahun 2012 dilihat dari Segi Input.....	92
a. Pendidikan Atau Kualifikasi Akademik.....	92
b. Latar Belakang Instruktur Pelatihan Menjahit Di BLK Provinsi Bengkulu .....	93
c. Proses Pelaksanaan Pelatihan Menjahit .....	97
3. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di BLK Provinsi Bengkulu Menurut Instruktur .....	98
a. Perencanaan Proses Pembelajaran.....	99
b. Pelaksanaan Proses Pembelajaran .....	99
c. Penilaian Hasil Pembelajaran .....	101
d. Pengawasan Proses Pembelajaran .....	102
4. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di BLK Provinsi Bengkulu Tahun 2012 Dari Segi Output Menurut Instruktur .....	103

a. Penguasaan Materi Belajar .....	103
b. Pencapaian Hasil Belajar .....	104
B. Pembahasan .....	106
1. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di BLK Provinsi Bengkulu Tahun 2012 Dari Segi Input .....	106
a. Standar Manajemen .....	106
b. Instruktur .....	108
c. Sarana Belajar .....	112
d. Materi Pembelajaran .....	114
2. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Di BLK Provinsi Bengkulu Tahun 2012 Dari Segi Proses .....	114
a. Perencanaan Proses Pembelajaran .....	114
3. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di BLK Provinsi Bengkulu Tahun 2012 Dari Segi Output .....	117
a. Penguasaan Materi Belajar .....	117
b. Pencapaian Hasil Belajar .....	117
c. Persentase Kelulusan .....	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	119
DAFTAR PUSTAKA .....	122
LAMPIRAN .....	126

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Perkembangan Jumlah Pencari Kerja	
	Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Provinsi Bengkulu .....	7
Bagan 2.1	Komponen- Komponen Pembelajaran .....	20
Tabel 2.2	Data Instruktur di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu .....	25
Tabel 2.3	Daftar Materi Kurikulum Pelatihan Sub Jurusan Menjahit .....	27
Tabel 2.4	Daftar Lulusan Latihan Menjahit .....	44
Tabel 2.5	Fasilitas Dalam Kegiatan Pelatihan .....	47
Tabel 4.1	Batas Wilayah Provinsi Bengkulu .....	64
Bagan 4.2	Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja (BLK)	
	Provinsi Bengkulu .....	66
Tabel 4.3	Data Kejuruan dan Lama Pelatihan .....	78
Tabel 4.4	Data Pengelola di Balai Latihan Kerja (BLK) .....	82
Tabel 4.5	Jumlah Peserta Pelatihan Menjahit di BLK TA 2012.....	91
Tabel 4.6	Beberapa Inti Kompetensi Pelatihan Menjahit .....	97



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kisi- kisi Instrumen Penelitian .....	126
Lampiran 2	: Pedoman Wawancara .....	139
Lampiran 3	: Surat Izin Penelitian dari Program Studi .....	144
Lampiran 4	: Surat izin dari Bidang Akademik .....	145
Lampiran 5	: Surat Keterangan Penelitian dari Dinas Kota .....	146
Lampiran 6	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	147
Lampiran 7	: Foto- foto Penelitian .....	148
Lampiran 8	: Standar Operasional Prosedur Pelatihan .....	164
Lampiran 9	: Surat Keputusan Gubernur .....	168
Lampiran 10	: Laporan Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Tahun 2012 .....	177
Lampiran 9	: Modul Pembelajaran .....	214
Lampiran 10	: Ijazah Peserta Pelatihan .....	230

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Negara maju adalah sebutan untuk negara yang menikmati standar hidup yang relatif tinggi melalui teknologi tinggi dan ekonomi yang merata. Sedangkan Negara berkembang adalah istilah yang umum digunakan untuk menjelaskan suatu negara dengan kesejahteraan material tingkat rendah. Bank Dunia mengelompokkan semua negara berpendapatan rendah dan menengah sebagai negara berkembang. Dalam pengelompokkan ini yang termasuk dalam Negara berkembang adalah Negara Indonesia. Dari Indonesia berkembang untuk menuju Indonesia yang maju maka harus dilakukan perubahan ekonomi agar masyarakat Indonesia lebih makmur. Perubahan yang dimaksud adalah Pembangunan Nasional.

Pada hakekatnya pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia dengan Pancasila sebagai dasar, tujuan dan pedoman pembangunan nasional. Pembangunan nasional mengandung makna peningkatan kesejahteraan material dan spiritual, (karena diarahkan untuk mencapai tujuan Bangsa), yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur yang merata materiil dan spiritual di seluruh wilayah tanah air Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam pembangunan nasional diperlukan keselarasan antara Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber Daya Alam yang terkandung di seluruh wilayah tanah air Indonesia, seperti minyak, emas, besi, tembaga, dan lain- lain serta Indonesia memiliki laut yang luas dengan berbagai kekayaan didalamnya. Sedangkan Sumber Daya Manusia di Indonesia sangat berbanding terbalik dengan Sumber Daya Alamnya. Baik Sumber Daya Manusia dari segi ekonomi, pendidikan, teknologi dan lapangan kerja.

Menurut Sudarwan Danim (2004 : 1) Sumber Daya Manusia adalah mereka yang memiliki komitmen yang konsisten dalam memotivasi diri pada level tertentu untuk berprestasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Selain itu, dikutip dari Lembaga Ketahanan Nasional (LEMHANNAS) (1997: 15) didalam Teori Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa dengan meningkatnya mutu SDM kerugian ekonomi dan kestabilan sosial akan dapat berkurang pula.

Kedua sumber daya tersebut, baik Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia digunakan secara bersama-sama dan saling melengkapi dalam upaya tercapainya pemerataan pembangunan nasional di seluruh wilayah Indonesia. Untuk mengatasi ketidak stabilan antara Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia banyak program yang telah di laksanakan oleh pemerintah sendiri, salah satunya adalah Pendidikan.

Pendidikan adalah proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia, salah satunya adalah Pendidikan Formal. Tetapi kenyataan yang ada, ternyata Pendidikan Formal tidak cukup untuk mengatasi masalah rendahnya produktivitas masyarakat. Pendidikan Formal yang mengharuskan masyarakatnya membayar biaya sekolah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah yang bersangkutan, ternyata masih banyak masyarakat yang merasa biaya Pendidikan Formal itu mahal sehingga masih banyak generasi penerus bangsa yang mengalami putus sekolah, buta aksara, pengangguran, kemiskinan, kenakalan remaja, tidak mempunyai keahlian, tidak mampu bersaing dalam dunia yang serba canggih. Semua masalah itu akan memperburuk ekonomi bangsa sendiri.

Pembangunan nasional memerlukan manusia yang potensial dan produktif. Kebutuhan tenaga kerja untuk pembangunan tidak saja ditentukan secara kuantitatif oleh jumlah penduduk dan angkatan kerja dari tahun ketahun, melainkan juga secara kualitatif ditentukan oleh tingkat kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan tingkat teknologi yang diperlukan untuk melaksanakan pembangunan tersebut. Jumlah penduduk yang melimpah merupakan aset penting dalam pembangunan nasional. Indonesia memiliki jumlah penduduk yang banyak, namun hal tersebut bukan jaminan bahwa pelaksanaan pembangunan nasional dapat berjalan optimal dan mencapai tujuan.

Di satu sisi dengan jumlah penduduk yang besar akan menjadi sumber daya pelaksana pembangunan nasional. Masyarakat akan berperan sebagai tenaga

kerja yang dapat melaksanakan pembangunan tersebut. Di sisi lain, jumlah penduduk yang besar dan selalu bertambah juga dapat menimbulkan masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal ini dapat terjadi apabila pemerintah tidak dapat mengatur jumlah penduduk yang besar menjadi input pembangunan, yaitu dengan menyediakan lapangan kerja yang memadai. Bertambahnya jumlah penduduk maka bertambah pula jumlah angkatan kerja yang harus diikuti juga oleh perluasan lapangan kerja.

Persoalan mendasar dari semua aspek kependudukan adalah tidak tersedianya tenaga kerja terdidik dan terlatih. Dalam arti luas, kualitas tenaga kerja di Indonesia relatif rendah, sehingga menjadi penghalang bagi pelaksanaan pembangunan. Indonesia termasuk dalam negara yang sedang berkembang yang memiliki sumber daya tenaga kerja yang sangat banyak dan sebagian besar masih berkualitas rendah dilihat dari latar belakang pendidikan yang diperoleh.

Dalam meningkatkan sumber daya tenaga kerja yang produktif maka pemerintah menyediakan pendidikan dan pelatihan yang termasuk di dalam tugas pokok Pendidikan Non Formal atau Pendidikan Luar Sekolah. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang system Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa Pendidikan Luar Sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Pendidikan Luar Sekolah juga bertujuan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan prilaku warga belajarnya, salah satu Pendidikan Luar Sekolah adalah Pendidikan dan Pelatihan.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah ketrampilan dan keahlian mereka. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja. Orientasi program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah. Selain itu mengingat sebagian besar wilayah Indonesia adalah pedesaan dimana kebanyakan industri kecil dan rumah tangga berlokasi di daerah pedesaan dan masih sangat tradisional, proses produksinya masih secara manual dan pada umumnya tingkat pendidikan dari pemilik usaha dan pekerja relatif rendah. Dari hal tersebut terlihat bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja sangat relevan memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan tenaga kerja.

Dengan kata lain, semakin tinggi relevansi program pendidikan dan pelatihan kerja dengan pasar kerja semakin besar kemungkinan program tersebut mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki adalah alat pengukur kemampuan teknisnya. Dalam hal segala bidang yang diadakan oleh penyelenggara pendidikan dan pelatihan itu semua akan meningkatkan wawasan.

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Program latihan kerja perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia, maupun untuk mengatasi dampak krisis ekonomi mengurangi pengangguran.

Dalam melaksanakan pelatihan kerja itu sendiri hendaknya diarahkan ke sektor-sektor lapangan kerja yang banyak menyerap tenaga kerja sehingga pelatihan kejuruan yang diikuti akan membantu menjamin angkatan kerja dapat bekerja. Upaya pengembangan sumber tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait mencakup instansi pemerintah, swasta, industri serta organisasi profesi lainnya.

Oleh karena itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggungjawab mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Dalam upaya membina Sumber Daya Manusia yang disiplin dan terampil, maka didirikan Balai Latihan Kerja. BLK berfungsi untuk merumuskan Kebijakan Teknis di bidang Pelatihan tenaga kerja, pelaksanaan Pelayanan Umum Bidang Pelatihan tenaga kerja dan Pemberian pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah.

Dengan perkembangan zaman maka sudah banyak Balai Latihan Kerja yang tersebar di seluruh Indonesia, termasuk di Bengkulu. Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu merupakan Balai Pelatihan dan Pendidikan untuk menghasilkan generasi yang produktivitas dan siap terjun ke lapangan, sehingga sangat membantu masyarakat Bengkulu untuk memberikan keahlian dalam segala bidang.

Tabel 1.1 Data Perkembangan Jumlah Pencari Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Provinsi Bengkulu.

<b>Tahun</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
<b><u>Pencari Kerja - Pendidikan D3</u></b>				
Jumlah Pria ( Jiwa )	10.200	9.867	3.554	708
Jumlah Wanita ( Jiwa )	11.750	11.383	3.776	783
Total ( Jiwa )	21.950	21.250	2.818	1.491
<b><u>Pencari Kerja - Pendidikan S1</u></b>				
Jumlah Pria ( Jiwa )	14.950	14.682	1.696	875
Jumlah Wanita ( Jiwa )	12.780	12.410	1.997	874
Total ( Jiwa )	27.730	27.092	3.693	1.749
<b><u>Pencari Kerja - Pendidikan SMU/SMK</u></b>				
Jumlah Pria ( Jiwa )	9.858	9.411	2.818	1.241
Jumlah Wanita ( Jiwa )	9.100	8.703	3.957	1.100
Total ( Jiwa )	18.958	18.114	6.775	2.341
<b><u>Grand Total</u></b>				
Jumlah Pria ( Jiwa )	35.008	33.960	8.068	2.824
Jumlah Wanita ( Jiwa )	33.630	32.496	9.730	2.757
Total ( Jiwa )	68.638	66.456	13.286	5.581

Sumber Data:Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu



Berdasarkan sumber data diatas maka Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu siap melatih generasi pencari kerja, anak putus sekolah, masyarakat berpenghasilan rendah dan pengangguran dengan dana APBN, APBD dan pihak ke III setiap tahun. Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu sebagai lembaga pelatihan yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta pelatihan dengan bekal ketrampilan dan keahlian yang tepat dengan pasar kerja. Balai latihan kerja mencakup program- program pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia khususnya di Provinsi Bengkulu. Salah satu program pelatihan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu adalah Pelatihan Menjahit Khususnya Untuk Perempuan.

Melihat dari program- program pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja khususnya yang diadakan oleh BLK Provinsi Bengkulu setiap tahunnya. Apakah benar, program- program tersebut terselenggara sesuai dengan visi dan misi serta tujuan yang telah direncanakan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Khususnya program pelatihan menjahit yang akan dilihat dari target yang tercapai berdasarkan pelaksanaannya mulai dari perencanaan, input, proses, dan outputnya.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk membahas tentang pelatihan menjahit yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu. Lebih spesifik lagi judul yang di angkat oleh penulis adalah “Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu Tahun 2012”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah yang dijadikan fokus penelitian yaitu :

Bagaimanakah Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu Tahun 2012 di lihat dari Input, Proses, dan Out Put ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pelatihan menjahit khusus perempuan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu tahun 2012 di lihat dari input, proses dan out put yang meliputi :
  - a. Pengrekrutan peserta pelatihan menjahit khusus perempuan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu tahun 2012
  - b. Pendidikan pengelola BLK Provinsi Bengkulu
  - c. Pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan di BLK Provinsi Bengkulu
  - d. Kurikulum dan silabus pembelajaran pelatihan menjahit khusus perempuan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu tahun 2012
  - e. Materi pelatihan menjahit khusus perempuan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu tahun 2012
  - f. Fasilitas pelatihan menjahit khusus perempuan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu tahun 2012
  - g. Sarana dan prasarana di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu

- h. Media dan Sumber pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan menjahit khusus perempuan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu
- i. Evaluasi pelaksanaan pelatihan menjahit khusus perempuan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu tahun 2012

#### **D. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat penelitian yang penulis dapat sampaikan di bagian ini, sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Umum**

Penelitian ini memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan kajian-kajian keilmuan secara umum. Selain itu hasil dari penelitian dapat digunakan oleh Balai Latihan Kerja sebagai acuan untuk memajemen program- program pelatihan menjadi lebih baik khususnya program pelatihan menjahit khusus perempuan agar berjalan lebih efektif dan efisien.

##### **2. Manfaat Khusus**

###### **a. Bagi Program Studi Pendidikan Luar Sekolah**

Penelitian ini akan menjadi arsip dan menambah wawasan bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Luar Sekolah mengenai Pelatihan menjahit khusus perempuan

###### **b. Bagi Peneliti**

Setiap mahasiswa wajib membuat proposal penelitian. Sehingga laporan penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai syarat menyusun skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Universitas Bengkulu

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pendidikan Luar Sekolah**

##### **1. Pengertian Pendidikan Luar Sekolah**

Menurut Aliman (2003 : 3), menyatakan bahwa :

Pendidikan Luar Sekolah adalah suatu proses kegiatan pelayanan yang diselenggarakan diluar persekolahan melalui kegiatan belajar dan membelajarkannya, bersifat kemasyarakatan dilaksanakan secara terencana dan teratur, tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Pendidikan ini ditujukan baik kepada anak- anak maupun orang dewasa, berlangsung sepanjang hayat, dengan maksud membina masyarakat agar memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, agar tumbuh dan berkembang sedini mungkin guna meningkatkan mutu kehidupannya.

Landasan hukum dan kerangka umum penyelenggaraan Pendidikan Luar Sekolah (PLS ) yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional dan PP No. 73 Tahun 1991 Pendidikan Luar Sekolah (PLS) tersebut menjadi acuan semua pihak yang berkaitan dengan pengembangan Pendidikan Luar Sekolah (PLS).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa pengertian pendidikan luar sekolah adalah proses kegiatan pembelajaran yang dilakukan diluar jalur pendidikan formal yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan (dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak mengerti membuat sesuatu menjadi bisa membuat), ketrampilan, meningkatkan prestasi kerja dan

sikap. Proses kegiatan yang dimaksud yaitu kegiatan meningkatkan pengetahuan dari kegiatan Pendidikan Sekolah Kader Bangsa, pelatihan-pelatihan di Balai Latihan Kerja, Program Kesetaraan, Kursus- Kursus/ bimbingan belajar dan home scholling.

## **2. Satuan Pendidikan Luar Sekolah (PLS)**

Dalam Undang- Undang No. 20 Pasal 26 ayat 4 menyatakan satuan PLS adalah “ satuan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) atau pendidikan nonformal terdiri atas Lembaga Kursus, Lembaga Pelatihan, Kelompok Belajar, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), Satuan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Bentuk kegiatan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) sangat beragam, baik kegiatan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun kegiatan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

## **3. Program pendidikan luar sekolah (PLS)**

Menurut Aliman (2003: 23), menyatakan bahwa :

Jenis-jenis Pendidikan Luar Sekolah di antaranya adalah:

- a. *Mass Education*, yaitu pendidikan yang diberikan pada orang dewasa diluar lingkungan sekolah yang bertujuan memberikan kecakapan baca- tulis dan pengetahuan umum kepada warga masyarakat yang membutuhkannya, sehingga dapat mengikuti kemajuan, perkembangan dan kebutuhan hidup sekelilingnya.
- b. *Edult Education*, disebut pendidikan orang dewasa, yaitu usaha atau kegiatan yang pada umumnya dilakukan dengan keinginan sendiri bukan

karena paksaan atau sangsi dari pihak penguasa. Termasuk pemuda diluar batas tertinggi masa kewajiban belajar dan berlangsung diluar lingkungan sekolah biasa. Penyelenggaraan kegiatan pendidikan ini didorong berbagai kepentingan peserta didik, khususnya yang berhubungan dengan kebutuhan sehari-hari. Jenis pendidikan ini dibedakan menjadi empat bagian, yaitu pendidikan lanjutan, pendidikan pembaharuan, pendidikan kader organisasi, dan pendidikan populer.

- c. *Fundamental Education*, pendidikan ini bermaksud menolong masyarakat untuk mencapai kemajuan social ekonomi, agar mereka dapat mencapai tingkat kehidupan yang lebih baik. Sasaran pendidikan ini, yaitu masyarakat dan daerah yang terbelakang dan miskin. Fundamental Education merupakan pendidikan dasar, sehingga materi pendidikannya pun sederhana, meliputi kecakapan berpikir dan bergaul, kecakapan kejujuran, kecakapan berumah tangga, kecakapan kerajinan dan kesenian, pendidikan kesehatan, dan pendidikan tentang lingkungan.
- d. *Pendidikan Kemasyarakatan*, yaitu pendidikan yang dilaksanakan dalam upaya mempersiapkan anak-anak untuk menghadapi tugasnya sebagai penghasil dan sebagai pemakai. Bentuk kegiatan kemasyarakatan, terdiri dari kursus-kursus, program kejar paket A, program kejar usaha, program penataran, program magang, dan program belajar mandiri.

## **B. Pelaksanaan Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Mathis (2002), bahwa 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 pegawai 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, 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.

Menurut Gomes (2003:197), bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Never Ending Transfusing - Application Training (NET-at), Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktek untuk *sesuatu tujuan baik*, dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan (*continuously and never end*) manusia, dan fitrahnya.

Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan bahwa :

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum

yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. ([teorionline.wordpress.com/2010/06/27/pelatihan-sdm/](http://teorionline.wordpress.com/2010/06/27/pelatihan-sdm/))

Berdasarkan penjelasan di atas maka, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, ketrampilan atau skill peserta dan untuk meningkatkan sikap. Sehingga, dengan meningkatnya pengetahuan, skill dan sikap maka peserta pelatihan akan mampu bersaing dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Peserta akan mampu mensejahterakan kehidupannya dan keluarganya jika peserta yang bersangkutan tersebut memiliki keahlian dan peserta harus memiliki keahlian yang banyak dan harus diasah serta dipertahankan. Pelatihan yang baik harus dilaksanakan secara berkesinambungan melalui rangkaian aktivitas yang terintegrasi. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

## **2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Cut Zurnali (2004) memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2003) yang dikutip dari [id.wikipedia.org/wiki/pelatihan](http://id.wikipedia.org/wiki/pelatihan), yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar
- b. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru
- c. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas



- d. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran
- e. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut
- f. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita

Sedangkan, keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut As'ad(1987: 73) yang dikutip dari [jurnal-sdm.blogspot.com/2010/11/pelatihan-tenaga-kerja-definisi-tujuan\\_11.html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/11/pelatihan-tenaga-kerja-definisi-tujuan_11.html) yaitu :

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan : setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.
2. Pelatih (Trainer) : pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaian yang ditetapkan.
3. Bahan-bahan latihan: bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan
4. Metode latihan (termasuk alat bantu): Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.
5. Peserta (Trainee): Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

Dalam pengembangan program pelatihan agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi.

Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa fase- fase dalam pelatihan yaitu fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

### **3. Sasaran Pelatihan**

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai didalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar dapat dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat dalam :

- a. Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, sarana pelatihan
- b. Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan
- c. Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran
- d. Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan
- e. Memudahkan penilaian hasil program pelatihan

- f. Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan orang yang meminta pelatihan mengenai efektifitas pelatihan yang diselenggarakan

Jenis sasaran pelatihan sehingga setiap pelatihan yang diselenggarakan akan mencapai sasaran :

a. Berdasarkan tingkatannya

1. Sasaran primer, sasaran ini merupakan inti dari program pelatihan. Sasaran primer ini sangat penting karena akan memberikan arti kejelasan dan kesatuan atas segala kegiatan pelatihan berlangsung.
2. Sasaran sekunder, sasaran ini dari masing-masing pelajaran dalam suatu program pelatihan. Sasaran sekunder ini sesungguhnya sebagai penjabaran lebih lanjut dan sekaligus merupakan bagian integral dari sasaran primer

b. Berdasarkan kontennya

1. Berpusat pada kegiatan instruktur, yaitu menggambarkan apa yang dilakukan instruktur selama pelatihan dilaksanakan (seperti : mendemonstrasikan cara menggunakan alat menjahit)
2. Berpusat pada bahan pelajaran, yaitu menggambarkan bahan yang disampaikan dalam pelatihan (seperti : prosedur menjahit)
3. Berpusat pada kegiatan peserta, yaitu menggambarkan kegiatan yang dilakukan peserta selama pelatihan (seperti : peserta mampu menggunakan alat menjahit)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti dapat memaparkan beberapa hal tentang sasaran pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu yaitu sasaran pelatihan menjahit tidak mengenal usia.

Tidak mengenal pendidik, pekerjaan dan kalangan, berarti semua masyarakat yang membutuhkan pelatihan, baik dari daerah yang jauh maupun yang tinggal di provinsi Bengkulu itu sendiri diperbolehkan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan. Baik dari usia putus sekolah sampai usia pensiun masih banyak yang mengikuti pelatihan yang sesuai dengan peminat masyarakat khususnya masyarakat yang tinggal di sekitar Balai Latihan Kerja dan masyarakat yang membutuhkan lainnya.

Masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan harus mematuhi peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh Balai Latihan Kerja. Mulai dari pendaftaran, baik itu dalam bagian perekrutan peserta didik hingga perekrutan instruktur pelatihan dan proses pelaksanaannya. Bab berikutnya akan dijelaskan secara rinci lagi bagian prosedur program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu khususnya untuk sasaran pelatihan menjahit.

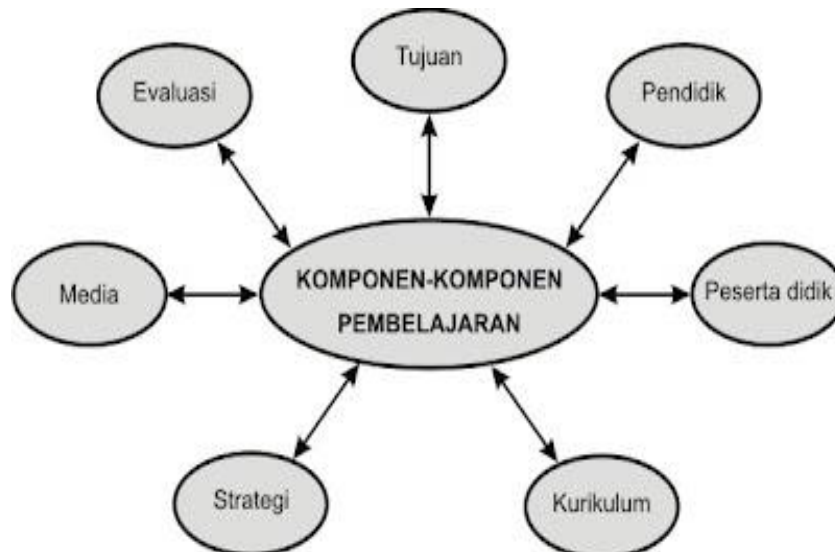
#### 4. Komponen Pembelajaran dan Komponen Pendukung Dalam Pelatihan PLS

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa komponen- komponen dalam pelaksanaan pelatihan menjahit khusus perempuan di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu Tahun 2012 dapat di bagi menjadi dua hal, yaitu komponen- komponen pembelajaran dan komponen penunjang pelatihan. Peneliti akan membahas kedua faktor tersebut secara satu persatu agar pembahasan lebih detail lagi.

##### a) Komponen- Komponen Pembelajaran

Dikutip dari [http://www.komponen-komponen-pembelajaran\\_3.html](http://www.komponen-komponen-pembelajaran_3.html) menyebutkan beberapa komponen- komponen pembelajaran antara pendidik dengan peserta didik, yaitu :

Bagan 2.1 Komponen- Komponen Pembelajaran



Sumber : [http://www.komponen-komponen-pembelajaran\\_3.html](http://www.komponen-komponen-pembelajaran_3.html)

Hal ini dapat diartikan bahwa, pembelajaran merupakan sebuah sistem yang saling terkait satu dengan yang lainnya. Pembelajaran sebagai sebuah sistem terdiri dari komponen-komponen yang saling berinteraksi, berinterelasi, dan berinterdependensi antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Komponen tersebut antara lain :

**a. Tujuan Pembelajaran**

Sujarwo (2012: 5) mengemukakan bahwa tujuan pembelajaran ada dua jenis, yaitu:

- a. Tujuan pembelajaran umum
- b. Tujuan pembelajaran khusus

Dalam merumuskan tujuan instruksional umum relevansi tujuan kurikuler mata pelajaran yang bersangkutan termasuk pengembangannya dan bidang pekerjaan yang akan dihadapi menjadi rumusan yang sangat penting. Tujuan pembelajaran khusus dalam perumusannya dilakukan melalui langkah:

1. Melakukan analisis instruksional
2. Mengidentifikasi perekrutan peserta didik
3. Merumuskan standar kompetensi
4. Kompetensi dasar
5. Tujuan pembelajaran
6. Materi pokok, pengalaman belajar

7. Langkah-langkah pembelajaran
8. Media dan sumber belajar
9. Penilaian

Tujuan pembelajaran adalah rencana awal dalam pencapaian target dan hasil. Selain itu tujuan itu juga menjadi acuan dalam pelaksanaan pelatihan. Tujuan pembelajaran di dalam program pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu disebut juga dengan tujuan pelatihan. Tujuan Pelatihan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu :

1. Mendukung program penanggulangan pengangguran
2. Mendukung program peningkatan produktivitas kerja
3. Mendukung program ekspor jasa tenaga kerja
4. Mendukung program pengindonesiaan tenaga kerja asing

#### **b.Pendidik**

Pendidik menjadi komponen pembelajaran berikutnya yang menempati posisi dalam menciptakan kegiatan belajar-mengajar baik di kelas maupun di luar kelas. Pendidik di dalam perkembangannya bukan lagi berperan sebagai sumber dari segala sumber belajar namun lebih berperan sebagai fasilitator yang memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan belajar peserta didik.

Hal ini dijelaskan secara lebih mendalam oleh Hermawan, dkk (2008:

9.4) bahwa :

Pendidik menempati posisi kunci dan strategis dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan untuk mengarahkan siswa agar dapat mencapai tujuan secara optimal. Pendidik harus mampu menempatkan dirinya sebagai diseminator, informator, transmitter, transformator, organizer, fasilitator, motivator, dan evaluator bagi terciptanya proses pembelajaran siswa yang dinamis dan inovatif. [http://www.glendomi.com/2012/10/komponen-komponen-pembelajaran\\_3.html](http://www.glendomi.com/2012/10/komponen-komponen-pembelajaran_3.html)

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 1 butir 6, Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan istilah lainnya yang sesuai dengan kekhususannya yang juga berperan dalam pendidikan. Mengacu pada UU sisdiknas dapat diartikan bahwa pendidik merupakan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi tertentu sebagai seorang figur yang tentunya harus mampu menetapkan dan menerapkan strategi-strategi demi tercapainya tujuan pembelajaran.

Tugas pokok seorang pendidik dalam proses pembelajaran, meliputi:

1. Menyusun program pembelajaran atau praktik
2. Menyajikan program pembelajaran atau praktik
3. Melaksanakan evaluasi belajar atau praktik
4. Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar atau praktik
5. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan



6. Menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan penyuluhan di kelas yang menjadi tanggungjawabnya
7. Membimbing peserta didik dalam kegiatan kurikulum
8. Membimbing pendidik dalam kegiatan proses pembelajaran atau praktik perorangan
9. Melaksanakan bimbingan karier peserta didik
10. Mengikuti kegiatan ujian

Menurut Asep Suratman (2008: 25), bahwa seorang pendidik dituntut untuk dapat berperan sebagai berikut :

1. Informator, yaitu pada saat menyampaikan informasi tentang konsep-konsep yang terkandung didalam ilmu pengetahuan yang akan ditransformasikan kepada kelompok peserta didik
2. Instruktur, yaitu pada saat mendampingi peserta didik yang sedang berlatih untuk memperoleh ketrampilan baru
3. Fasilitator, yaitu pada saat menggerakkan jalannya proses pembelajaran sehingga tercipta suasana yang memungkinkan peserta didik memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pengalaman baru dan mengintegrasikan ke dalam pembendaharaan pengalaman yang telah dimilikinya
4. Motivator, yaitu pada saat terjadi penurunan semangat belajar para peserta didik

Di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu tenaga pendidik disebut dengan instruktur. Instruktur yang berfungsi untuk memberikan pengajaran atau materi pelajaran sesuai dengan kurikulum dan modul pembelajaran yang telah di tentukan.

Tabel 2.2 Data Instruktur di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu

No	Nama	Jabatan dalam Dinas
1	Musimin, S. Sos	Kajur Aneka Kejuruan
2	SM. Pasaribu, S. Pd	Ketua Jurusan Listrik
3	Sulusanie, S. Pd	Ketua Jurusan Elektro
4	Soepriyono, S. Sos	Instruktur Menjahit
5	M. Syarif	Ketua Jurusan Bangunan
6	Wahyuningsih	Ketua Jurusan Tata Niaga
7	Sutarno, A. Md	Ketua Jurusan Tekmek
8	Dievty Kemalasari, A. Md	Instruktur Menjahit
9	Raslizal, A. Md	Ketua Jurusan Automotive
10	Tionar Silalahi	Ketua Jurusan Pertanian
11	A. Kadir Jailani	Staf Pelatihan

Sumber : Data Instruktur BLK

### c. Kurikulum

Menurut Undang-undang Sisdiknas nomor 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa “kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu”.

Kurikulum dipandang sebagai semua pengalaman belajar yang diberikan pendidik kepada peserta didik selama mengikuti pendidikan di suatu lembaga pendidikan, atau segala usaha lembaga pendidikan yang menghasilkan lulusan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut pendapat Sujarwo (2012: 8) tentang rumusan kurikulum di atas tersirat empat hal pokok, yaitu:

1. Isi kurikulum, adalah mata pelajaran yang diberikan oleh lembaga pendidikan terhadap peserta didik
2. Tujuan kurikulum, yakni agar anak didik menguasai mata pelajaran tertentu yang kemudian disimbolkan dengan ijazah
3. Kurikulum aktivitas, kurikulum dipandang secara pentahapan pengalaman belajar yang dilakukan oleh pendidik
4. Kurikulum dipandang sebagai bentuk penilaian, kurikulum mengatur model, bentuk, dan jenis penilaian yang dilakukan. Dikutip dari [http://www.glendomi.comkomponen-komponen-pembelajaran\\_3.html](http://www.glendomi.comkomponen-komponen-pembelajaran_3.html)

Pelatihan menjahit di Balai Latihan Bengkulu menggunakan kurikulum pelatihan. Kurikulum pelatihan sub kejuruan menjahit ini berdasarkan keputusan bersama dan setiap diadakan pelatihan menjahit kurikulum ini selalu digunakan dan kompetensinya setiap pelatihan tidak mengalami perubahan.

Tabel 2.3 Daftar Materi Kurikulum Pelatihan Sub Jurusan Menjahit

No	Kode Unit Kompetensi	Materi	Jam Pelajaran
<b>I</b>		<b>Kelompok Umum :</b>	
		1. Ketenagakerjaan	4 JP
		2. Motivasi Kerja	4 JP
		3. Kewirausahaan	4 JP
		4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	4 JP
<b>II</b>		<b>Kelompok Unit Kompetensi</b> <b>Inti :</b>	
	<b>TBS.MP02.005.01</b>	1. Mengukur Tubuh	12 JP
	<b>TBS.MP02.006.01</b>	2. Membuat Pola Pakaian I	30 JP
	<b>TBS.MP02.007.01</b>	3. Membuat Pola Pakaian II	30 JP
	<b>TBS.MP02.008.01</b>	4. Merencanakan Kebutuhan Bahan Pakaian	20 JP
	<b>TBS.MP02.009.01</b>	5. Memotong Bahan Pakaian	20 JP
	<b>TBS.MP02.010.01</b>	6. Menjahit Dengan Mesin	77 JP
<b>III</b>		<b>Kelompok Unit Kompetensi</b> <b>Khusus</b>	

	<b>TBS.MP03.001.01</b>	1. Mengoperasikan Beberapa Jenis Mesin Jahit	25 JP
		<b>Jumlah</b>	<b>240 Jp</b>

Sumber : Data Kurikulum Pelatihan Menjahit BLK

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di Balai Latihan Kerja (BLK) disediakan sarana belajar berupa modul keterampilan. Pembelajaran dengan menggunakan modul adalah satu pendekatan pembelajaran mandiri yang memfokuskan penguasaan kompetensi dari bahan kajian yang dipelajari peserta didik dengan waktu tertentu sesuai dengan potensi dan kondisinya. Fungsi pembelajaran dengan menggunakan modul adalah untuk memastikan semua peserta didik menguasai kompetensi yang diharapkan dalam suatu materi ajar sebelum pindah ke materi ajar selanjutnya.

Sedangkan tujuan pembelajaran dengan menggunakan modul itu sendiri adalah untuk mengurangi keragaman kecepatan belajar dari peserta didik agar mencapai suatu tingkat pencapaian kompetensi tertentu sesuai dengan tujuan pembelajaran yang disusun secara sistematis dan terstruktur.

Manfaat dari pembelajaran menggunakan modul ini adalah :

1. Meningkatkan efektivitas pembelajaran tanpa harus melalui tatap muka secara teratur karena kondisi geografis, social, ekonomi, dan situasi masyarakat

2. Menentukan dan menetapkan waktu belajar yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan belajar peserta didik
3. Secara tegas mengetahui pencapaian kompetensi peserta didik secara bertahap melalui kriteria yang telah ditetapkan dalam modul
4. Mengetahui kelemahan atau kompetensi yang belum dicapai peserta didik berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam modul sehingga instruktur dapat memutuskan dan membantu peserta didik untuk memperbaiki belajarnya, melakukan dan remedasi

Adapun modul sarana latihan yang digunakan dalam kegiatan pelatihan menjahit di Balai Latihan kerja ini adalah berisi sebagai berikut :

1. Cara mengukur badan wanita. Di dalam modul pelatihan menjelaskan tentang cara mengukur lingkar badan (LB), cara mengukur panjang dada (PD), cara mengukur lebar dada (LD), cara mengukur panjang sisi (PS), cara mengukur lebar bahu (LB), cara mengukur tinggi dada (TD), cara mengukur lingkar pinggang (LP), cara mengukur panjang punggung (PP), cara mengukur lebar punggung (LP), cara mengukur lingkar kerung lengan ( LKL), cara mengukur lingkar pinggul (LP), cara mengukur tinggi pinggul (TP), cara mengukur panjang rok (PR), cara mengukur tinggi badan (TB), cara mengukur panjang bahu (PB). Materi pembelajaran itu tercakup di modul yang digunakan oleh intruktur yang merupakan suatu perangkat dalam pembelajaran.

2. Modul juga memuat tugas terstruktur yang harus dikerjakan peserta secara mandiri untuk memahami atau menguasai kompetensi dan menggunakan konteks tertentu
3. Pembahasan yang mencakup uraian dan kegiatan yang harus dilakukan peserta didik secara mandiri untuk mendapatkan berbagai pengalaman belajar dalam menguasai bahan ajar
4. Modul pembelajaran berisi tentang alat bantu dalam belajar yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan

#### **d. Strategi**

Strategi dapat diartikan sebagai pokok-pokok yang menjadi acuan untuk bertindak mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi menjadi komponen pembelajaran yang memiliki arti suatu rencana kegiatan pembelajaran yang dirancang dalam usaha mencapai tujuan pembelajaran. Strategi pembelajaran pada dasarnya harus menjadi kemampuan pendidik. Pendidik harus mampu di dalam merancang dan menerapkan strategi pembelajaran yang dirasa efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pembelajaran. Di dalam merancang dan menerapkan strategi pembelajaran tentunya harus melihat pada aspek kesesuaian pembelajaran yang akan dilaksanakan dengan acuan kurikulum dan keterlibatan peserta didik.

Strategi dalam proses pembelajaran yang berlangsung di Balai Latihan Kerja disesuaikan dengan keinginan peserta pelatihan. Tetapi untuk pelatihan yang terselenggara selalu menggunakan strategi andragogi, dimana strateginya tidak merupakan pembelajaran yang digunakan di sekolah formal melainkan strategi dalam pendidikan non formal. Strategi pada saat pelatihan instruktur tidak menonjolkan bahwa seorang guru kepada murid atau terlihat menggurui tetapi melainkan berperan sebagai seseorang yang ingin menjadi kawan bagi peserta didiknya. Sehingga dari strategi yang digunakan akan tercipta suasana belajar yang dinamis, bersahabat dan kegiatan pelatihan akan berjalan nyaman. Pelatihan bersifat kekeluargaan akan menciptakan kesan yang lebih baik antara satu dengan peserta yang lainnya.

#### **e. Media Pembelajaran**

Media merupakan suatu alat, benda atau seperangkat komponen yang dapat digunakan sebagai sarana dalam menyampaikan informasi, pesan ataupun suatu hal sehingga informasi atau pesan tersebut dapat diterima dengan baik oleh penerima pesan, yang pada intinya media berperan dalam mempermudah pekerjaan manusia.

Media pembelajaran meliputi; media cetak dan media elektronik, media cetak meliputi: gambar, sketsa, kartun, diagram, *chart*, grafik, poster, sedangkan media elektronik meliputi: *audio* seperti: a) radio, tape, b) *visual* seperti: film, *slide*, film strip, film loop, epidioskop OHP, c) *audio visual* seperti: televisi, film suara. radio vision, *slide* suara, tape dan film suara.



#### **f. Evaluasi Pembelajaran**

Evaluasi pembelajaran merupakan suatu proses atau kegiatan yang dilakukan secara sistematis, berkelanjutan dan dilakukan secara menyeluruh dengan tujuan penjaminan, pengendalian dan penetapan kualitas (nilai, makna dan arti) atas berbagai komponen pembelajaran berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu.

Dalam Permen No. 41 tahun 2007 tentang Standar proses dinyatakan bahwa evaluasi proses pembelajaran dilakukan untuk menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan, mencakup tahap perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran.

Evaluasi dalam proses pembelajaran menjahit ini bukan evaluasi tertulis. Tetapi instruktur akan menilai dengan hasil selama proses pelatihan berlangsung. Setiap pelatihan berlangsung peserta diberikan praktek langsung menggunakan alat yang digunakan dalam menjahit. Jadi instruktur bisa melihat dan menilai peserta- peserta yang memahami dengan hasil yang mereka kerjakan. Selain di dalam proses pembelajaran nantinya selesai diadakan pelatihan maka siswa diwajibkan menggunakan baju dari hasil jahitan mereka sendiri. Sehingga ilmu yang mereka dapatkan selama pelatihan akan terlihat dengan baju yang mereka kenakan. Apakah jahitannya rapi atau peserta sudah mampu membuat model pakaian yang pas dengan mereka sendiri.

**b) Komponen Pendukung dalam Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa komponen pendukung dalam pelatihan yaitu dana pelatihan, peserta pelatihan, dan tindak lanjut dalam pelatihan. Suatu pelatihan akan berjalan jika ada komponen pendukung lainnya.

Dari segi Dana pelatihan dalam pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu didapat beberapa hasil pelatihan bahwa dana pelatihan tidak dipungut dari peserta pelatihan tetapi dana yang berasal dari Dana APBN dan APBD. Dana yang didapat dari APBN akan lebih besar daripada dana dari APBD. Jika Dana APBN yang membiayai pelaksanaan pelatihan maka kelas pelatihan akan lebih banyak di buka karena pelaksanaan pelatihan akan banyak menggunakan dana yaitu untuk melengkapi fasilitas yang dibutuhkan, alat dan bahan pelatihan, dan transport peserta pelatihan. begitu juga sebaliknya, jika dana di dapat dari dana APBD maka kelas akan sedikit yang dibuka yaitu satu kelas saja.

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari segi peserta pelatihan maka dapat disimpulkan bahwa permintaan dari masyarakat untuk mengikuti pelatihan itu sangat banyak. Sedangkan kelas yang dibuka hanya membutuhkan 16 orang dalam satu kelas. Peserta pelatihan yang telah mendaftar tersebut diwajibkan untuk mengikuti tes seleksi.

Bagi peserta pelatihan yang lulus tes maka diharuskan untuk mendaftar ulang dan melengkapi persyaratan lainnya. Sedangkan, untuk peserta pelatihan yang tidak lulus ujian akan dimasukkan dalam peserta tunggu yang akan dihubungi saat dibuka lagi kelas pelatihan selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari segi tindak lanjut pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan dari semua kejuruan wajib mengikuti Praktek Kerja Nyata (On The Job Training).

Tujuan dari Praktek Kerja Nyata atau magang tersebut agar peserta pelatihan lebih mendalami dan mampu menerapkan ilmu yang didapat di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu. Peserta pelatihan yang akan mengikuti praktek kerja nyata akan diberikan surat pengantar dari Balai Latihan Kerja (BLK) kepada instansi yang bersangkutan. Jadi, peserta pelatihan harus mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh instansi tersebut. Jika peserta pelatihan telah menyelesaikan waktu yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) namun pesera pelatihan masih berada di tempat praktek kerja nyata maka itu bukan lagi menjadi tanggung jawab BLK melainkan tanggung jawab instansi dan peserta pelatihan yang bersangkutan.

## **5. Pengertian Pelaksanaan**

Pelaksanaan atau implementasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan. Pengertian Implementasi atau pelaksanaan

suatu kegiatan menurut Westa (1985: 17) sebagaimana yang termuat dalam

<http://ekhardhi.blogspot.com//pelaksanaan.html> menyatakan bahwa :

Implementasi atau pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan.

Pengertian Pelaksanaan merupakan aktivitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan yang dikemukakan oleh Abdullah (1987 : 5) bahwa Implementasi adalah suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan suatu program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun di luar lapangan. Yang mana dalam kegiatannya melibatkan beberapa unsur disertai dengan usaha-usaha dan didukung oleh alat-alat penunjang.

Selain itu perlu adanya batasan waktu dan penentuan tata cara pelaksanaan. Menurut Edward yang dikutip oleh Abdullah (1987 : 40), maka berhasil tidaknya suatu proses implementasi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang merupakan syarat terpenting, sebagaimana termuat dalam <http://ekhardhi.blogspot.com/2010/12/pelaksanaan.html>

Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan
2. Resources (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup untuk melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan
3. Disposisi. Sikap dan komitmen daripada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program
4. Struktur birokrasi. Yaitu SOP (Standar Operating Procedures), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian masalah-masalah akan memerlukan penanganan dan penyelesaian khusus tanpa pola yang baku

Keempat faktor di atas, dipandang mempengaruhi keberhasilan suatu proses implementasi, namun juga adanya keterkaitan dan saling mempengaruhi antara faktor yang satu dengan faktor yang lain.

Selain itu dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsur yang penting dan mutlak menurut Abdullah (1987 : 398) yang dikutip dari <http://ekhardhi.pelaksanaan.html> yaitu :

- a. Adanya program (kebijaksanaan) yang dilaksanakan
- b. Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan manfaat dari program perubahan dan peningkatan
- c. Unsur pelaksana baik organisasi maupun perorangan yang bertanggungjawab dalam pengelolaan pelaksana dan pengawasan dari proses implementasi tersebut

Sedangkan, menurut Soekidjo Notoatmodjo (1991: 53), pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi dalam :

1. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas
2. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan Pelatihan tersebut.

## **C. Konsep Efektivitas**

### **1. Pengertian Efektivitas**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang termuat dalam <http://ahmadmuhi.wordpress.com/2011/08/02/efektivitas-pembelajaran/definisi> bahwa :

Efektivitas adalah sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur, membawa hasil dan merupakan keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan, dalam hal ini efektivitas dapat dilihat dari tercapai tidaknya tujuan instruksional khusus yang telah dicanangkan. Metode

pembelajaran dikatakan efektif jika tujuan instruksional khusus yang dicanangkan lebih banyak tercapai

Menurut Sedarmayanti (2009 : 59) efektivitas adalah :

Suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu hal yang dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan yang dikehendaki atau yang diinginkan. Artinya, pencapaian hal yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan dilakukannya tindak-tindakan untuk mencapai hal tersebut. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut merupakan keberhasilan dalam melaksanakan program atau kegiatan menurut wewenang, tugas dan fungsi instansi tersebut. Seluruh komponen di dalam instansi itu merupakan kunci dalam pencapaian hasilnya.

Ada perbedaan pendapat yang menyolok mengenai peranan manajemen dalam meningkatkan efektivitas didalam organisasi, bagaimana pun jika efektivitas dipandang dari sudut tercapainya tujuan operatif dan operasional maka jelas bahwa tanggung jawab utama para pemimpin adalah memastikan bahwa kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan ini adalah maksimum, bagaimana pun bentuknya.

Maka, efektivitas organisasi tidak dipandang sebagai keadaan akhir, melainkan dipandang sebagai keadaan yang bersinambung oleh organisasi diusahakan dapat dicapai dan dipertahankan. Jadi, tugas manajemen organisasi

adalah memanfaatkan sarana yang ada dibawah pengawasannya untuk memperbaiki tingkat relatif pencapaian tujuan dan efektivitas dalam perjalanan waktu.

## 2. Ciri-Ciri Efektifitas

Menurut Harry Firman (1987) termuat dalam <http://ahmadmuhi.wordpress.com/2011/08/02/efektivitas-pembelajaran/> yang menyatakan macam-macam keefektivan program pembelajaran ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Berhasil menghantarkan peserta mencapai tujuan-tujuan instruksional yang telah ditetapkan
- b. Memberikan pengalaman belajar yang atraktif, melibatkan peserta secara aktif sehingga menunjang pencapaian tujuan instruksional
- c. Memiliki sarana-sarana yang menunjang proses belajar mengajar

Berdasarkan ciri program pembelajaran efektif seperti yang digambarkan diatas, keefektifan program pembelajaran tidak hanya ditinjau dari segi tingkat prestasi belajar saja, melainkan harus pula ditinjau dari segi proses dan sarana penunjang.

Aspek hasil meliputi tinjauan terhadap hasil belajar siswa setelah mengikuti program pembelajaran yang mencakup kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik. Aspek proses meliputi pengamatan terhadap keterampilan siswa, motivasi, respon, kerjasama, partisipasi aktif, tingkat kesulitan pada penggunaan media, waktu serta teknik pemecahan masalah yang ditempuh



siswa dalam menghadapi kesulitan pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Aspek sarana penunjang meliputi tinjauan-tinjauan terhadap fasilitas fisik dan bahan serta sumber yang diperlukan siswa dalam proses belajar mengajar seperti ruang kelas, laboratorium, media pembelajaran dan buku-buku teks.

### **3. Kriteria Efektifitas**

Kriteria keefektifan dalam penelitian ini mengacu pada :

- a. Ketuntasan belajar, pembelajaran dapat dikatakan tuntas apabila sekurang-kurangnya 75 % dari jumlah peserta telah memperoleh nilai  $\geq 60$  dalam peningkatan hasil belajar (Nurgana, 1985:63)
- b. Model pembelajaran dikatakan efektif meningkatkan hasil belajar peserta apabila secara statistik hasil belajar menunjukkan perbedaan yang signifikan antara pemahaman awal dengan pemahaman setelah pembelajaran (gain yang signifikan)
- c. Model pembelajaran dikatakan efektif jika dapat meningkatkan minat dan motivasi apabila setelah pembelajaran peserta menjadi lebih termotivasi untuk belajar lebih giat dan memperoleh hasil belajar yang lebih baik. Serta peserta belajar dalam keadaan yang menyenangkan

Dikutip dari [wicaksono.blogspot.com](http://wicaksono.blogspot.com)

Pada penelitian ini, maka peneliti mencantumkan fokus penelitian dibatasi pada kriteria a dan b saja. Pernyataan pada bagian c tidak ada dalam pembahasan peneliti karena peneliti tidak meneliti peserta pelatihannya.

#### **4. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas**

Banyak sekali faktor yang ikut menentukan efektivitas organisasi. Faktor- faktor tersebut dapat meliputi biaya relative tenaga kerja, produktivitas, biaya yang dikeluarkan, tujuan, waktu, dan lain- lain. Hasilnya, walaupun hampir setiap orang setuju bahwa efektivitas merupakan atribut yang diinginkan di dalam organisasi, tetapi hanya sedikit usaha yang dilakukan untuk menerangkan konsep itu sendiri baik dari sudut pandangan teoritis maupun sudut kepemimpinan.

Menurut Richard M Steers (1985:8) dalam bukunya *Efektivitas Organisasi* terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas suatu organisasi, yaitu:

1. Karakteristik organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
3. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam

- upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
4. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

## 5. Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Ukuran efektivitas adalah seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah di capai dengan target yang terlebih dahulu sudah ditentukan. Sehingga semakin besar persentase target yang dicapai, maka semakin tinggi efektivitasnya.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Bila hasil yang dicapai sesuai dengan target, maka usaha atau hasil pekerjaan tersebut itulah yang dikatakan efektif, namun jika tidak tercapai sesuai rencana maka hal itu dikatakan tidak efektif. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki

secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses maupun keluaran (output). Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur, sedangkan efektif bila kegiatan bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan dapat memberikan hasil yang bermanfaat.

Menurut David Krech, Richard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey ( 1982) dikutip dari Sudarwan Danim (2004: 119) dalam buku *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* memberikan jabaran tentang ukuran efektivitas kelompok yaitu :

1. *Jumlah hasil yang bisa dikeluarkan oleh kelompok*

Hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari kerja kelompok itu. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (ratio) antara masukan dan keluaran, usaha dengan hasil, persentase pencapaian program kerja, dan sebagainya

2. *Tingkat kepuasan yang diperoleh oleh anggota kelompok*

Kepuasan itu sukar diukur dan bervariasi untuk masing- masing anggota kelompok, seperti guru, staf tata usaha, dan sebagainya. Karakteristik kepuasan anggota kelompok antara lain tercermin dari keterbukaan berkomunikasi antar- anggota, kerajinan, tidak terlalu mempunyai “perhitungan” dalam bekerja, berkurangnya keluhan, berkurangnya pembicaraan mengenai kelemahan atasan dan kebutuhan rekan kerja, tingkat kehadiran tinggi, dan lain- lain.

3. *Produk kreatif kelompok*

Banyak hal berkembang sendiri dalam dunia kerja jika kondisinya kondusif untuk itu. Oleh karena itu, salah satu ciri kelompok efektif adalah kemampuan kelompok itu menumbuhkan kreatifitas anggota.

4. *Intensitas emosi yang dicapai oleh seseorang karena dia menjadi anggota kelompok*

Intensitas emosi diukur dengan ketaatan yang lebih tinggi karena menjadi anggota kelompok atau rasa memiliki dengan kadar tinggi karena termasuk kelompok yang ikut berjuang untuk memilikinya

Berdasarkan pengukuran efektivitas diatas, maka peneliti membatasi fokus penelitian yaitu fokus penelitian diambil bagian 1 dan 3. Pada pokok dalam mengukur efektivitas bagian 1 sangat terlihat jelas dari jumlah lulusan yang bisa dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Jurusan Mejahit tahun 2012.

Tabel 2.4 Daftar Lulusan Latihan Menjahit

<b>No</b>	<b>Nomor Induk Siswa</b>	<b>Nama Peserta</b>	<b>Tempat Tanggal Lahir</b>
1	001.560.1.35.1.2012	Dina Karyana	Curup, 05/04/1992
2	002.560.1.35.1.2012	Dina Puspita sari	Bengkulu, 17/07/1990
3	003.560.1.35.1.2012	Harmida	Bengkulu, 01/01/1968
4	004.560.1.35.1.2012	Indah Permata S	Bengkulu, 15/10/1989
5	005.560.1.35.1.2012	Lusiana	Sapa panjang, 13/09/1992
6	006.560.1.35.1.2012	Mundri Hayati	Air keruh, 17/11/1975
7	007.560.1.35.1.2012	Nuria Sa'a	Manna, 06/04/1967
8	008.560.1.35.1.2012	Ratnaini	Bunu tinggi, 6/07/1973
9	009.560.1.35.1.2012	Safitriani	Palembang, 09/05/1990
10	0010.560.1.35.1.2012	Sukma Wati	Bengkulu, 10/05/1975
11	0011.560.1.35.1.2012	Sepra Miarti	Pino, 17/09/1987
12	0012.560.1.35.1.2012	Susianti	Pagar agung, 29/08/1983
13	0013.560.1.35.1.2012	Toipuriyah	Lampung krui, 19/08/1968
14	0014.560.1.35.1.2012	Triana Julianti N	Bengkulu, 08/07/1991

15	0015.560.1.35.1.2012	Pariem	Air seabakul, 01/09/1989
16	0016.560.1.35.1.2012	Yennita Desmi	Kepahiang, 18/02/1984

Sumber : Data Lulusan Pelatihan Menjahit BLK tahun 2012

#### **D. Balai Latihan Kerja (BLK)**

Dikutip dari <http://balailatihankerjatabalong.blogspot.com/> menyatakan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) adalah :

BLK sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

BLK berfungsi untuk merumuskan Kebijakan Teknis di bidang Pelatihan tenaga kerja, pelaksanaan Pelayanan Umum bidang Pelatihan tenaga kerja dan Pemberian pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah.

Balai Latihan Kerja Kota Bengkulu juga merupakan lembaga pemerintah yang bergerak pada pendidikan luar sekolah. Di BLK ini banyak program-program pelatihan yang dilakukan seperti, pelatihan menjahit, pelatihan tata boga, pelatihan las listrik, pelatihan montir, pelatihan aplikasi komputer, dan lain- lain. Namun peneliti tertarik mengangkat masalah yang ada di pelatihan menjahit yang di khususkan untuk perempuan.

Pemberdayaan perempuan di zaman sekarang ini sangat diperlukan untuk melihat peran perempuan agar tidak hanya duduk di rumah saja melainkan bisa menambah penghasilan untuk kehidupannya yang lebih layak. Perempuan sekarang banyak yang bekerja tetapi bagaimana mereka akan bekerja jika tidak

mempunyai skill. Maka di BLK ini di buka pelatihan untuk memberikan skill, pengetahuan, dan perubahan prilaku kepada perempuan agar menjadi perempuan yang produktif.

## **E. Menjahit**

### **1. Pengertian Menjahit**

Dikutip dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Bordir> menyatakan bahwa :

Menjahit merupakan pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, pepagan, dan bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit. Orang yang bekerja menjahit pakaian disebut penjahit. Penjahit pakaian pria disebut tailor, sedangkan penjahit pakaian wanita disebut modiste.

Menjahit merupakan suatu pekerjaan yang mudah- mudah tapi gampang. Dalam praktek sangat sulit untuk menjadi suatu desainer dan penjahit yang berkualitas. Setiap pekerjaan harus ditekuni termasuk dalam pelatihan menjahit. Kebanyakan yang berprofesi dalam menjahit adalah perempuan. Perempuan sangat banyak yang meminti pelatihan menjahit. Dikarenakan menjahit adalah pekerjaan rumahan dan diperlukan seseorang yang tekun sehingga kebanyakan adalah kalangan wanita. Banyak juga perempuan yang sukses dan dikenal oleh masyarakat sebagai penjahit professional atau sering disebut desainer.

Banyak produk yang dapat dihasilkan dari pekerjaan menjahit yaitu dapat berupa pakaian, baik pakaian wanita, laki-laki sampai dengan pakaian anak- anak, pakaian kantor dan pakaian sekolah, tirai, kasur, seprai, taplak, kain

pelapis mebel, dan kain pelapis jok. Benda-benda lain yang dijahit misalnya, layar, bendera, tenda, sepatu, tas, dan sampul buku.

Pelaksanaan jahit- menjahit akan berjalan jika ada fasilitas atau sarana prasarana yang memadai dan lengkap. Begitu juga dalam pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu ini. Fasilitas yang di butuhkan oleh peserta pelatihan sudah disediakan oleh BLK secara lengkap. Baik untuk fasilitas mulai dari alat- tulis sampai dengan fasilitas untuk menjahit. Bahkan setelah selesai kegiatan pelatihan peserta didik diberikan fasilitas untuk menjahit tersebut dibawa ke rumah masing- masing sesuai dengan ketentuan dan peraturan di Balai Latihan Kerja.

Tabel 2.5 Fasilitas Dalam Kegiatan Pelatihan

No	Nama Ruang	Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Instruktur	1. Lemari	2 Buah	
		2. Meja	4 Buah	
		3. Kursi	5 Buah	
		4. Jam Dinding	1 Buah	
		5. Sapu	2 Buah	
2	Ruang Workshop			
	a. Ruang Mesin	1. Lemari	2 Buah	
	Manual	2. Mesin Manual	28 Buah	
		3. Meja	8 Buah	



		4. Kursi	5 Buah	
		5. Papan Tulis	1 Buah	
		6. Jam Dinding	1 Buah	
		7. Kamar Kecil	1 Buah	
		8. Setrika	1 Buah	
		9. Mesin Bordir	6 Buah	
	b. Ruang Mesin	1. Jam Dinding	1 Buah	
	Exspeed	2. Meja	3 Buah	
		3. Kursi	5 Buah	
		4. Papan Tulis	1 Buah	
		5. Mesin Exspeed	25 Buah	
		6. Mesin Obras	5 Buah	
		<b>Jumlah</b>	<b>91 Buah</b>	

Sumber : Workshop Menjahit BLK Provinsi Bengkulu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian adalah langkah- langkah yang digunakan dalam suatu penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara mendalam untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku individu atau sekelompok orang.

Berkaitan dengan itu, penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian (McMillan & Schumacher, 2003).

Menurut Sugiono dalam bukunya yang berjudul “Memahami Penelitian Kualitatif” (2007:1) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Dalam metode ini juga lebih difokuskan dengan metode kualitatif dengan metode studi kasus. Menurut Bogdan dan Bikien (1982) studi kasus merupakan pengujian secara rinci terhadap satu latar atau satu orang subjek atau satu tempat penyimpanan dokumen atau satu peristiwa tertentu.

Menurut Lincoln dan Guba (1985, 359\_360) bahwa studi kasus harus meliputi hal- hal sebagai berikut :

1. Studi kasus merupakan sarana utama bagi penelitian emik, yaitu menyajikan pandangan subjek yang diteliti
2. Studi kasus menyajikan uraian menyeluruh yang mirip dengan apa yang dialami pembaca dalam kehidupan sehari hari
3. Studi kasus merupakan sarana efektif untuk menunjukkan hubungan antara peneliti dan responden
4. Studi kasus memungkinkan pembaca untuk menemukan konsistensi internal yang tidak hanya merupakan konsistensi gaya dan konsistensi faktual tetapi juga keterpercayaan (trust worthiness)
5. Studi kasus memberikan uraian tebal yang diperlukan bagi penilaian atau transferabilitas
6. Studi kasus terbuka bagi penilaian atas konteks yang turut berperan bagi pemaknaan atas fenomena dalam konteks tersebut.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah objek penelitian dimana kegiatan penelitian akan dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah dan memperjelas objek yang menjadi sasaran penelitian, sehingga permasalahan tidak terlalu luas.

Lokasi penelitian dilakukan di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu Jl. Merapi Panorama No. 89 Bengkulu, Telp : 0736-22993, Fax : 0736-22993.

## **C. Fokus Penelitian**

Penentuan fokus suatu penelitian memiliki dua tujuan, yakni :

1. Penetapan fokus dapat membatasi studi, jadi dalam hal ini fokus akan membatasi bidang *inquiry*.
2. Penetapan fokus ini berfungsi untuk memenuhi kriteria *inklusi - eksklusif* atau memasukkan - mengeluarkan suatu informasi yang diperoleh di lapangan. (Moleong, 2001:62)

Mengingat pentingnya fokus penelitian tersebut, maka penelitian ini difokuskan pada beberapa hal yang meliputi :

### **1. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu Tahun 2012 Dilihat Dari Segi Input Yaitu Meliputi :**

- a. Dilihat dari segi perekrutan peserta, pengelola, dan instruktur
- b. Dilihat dari segi pendidikan pengelola
- c. Dilihat dari segi latar belakang pendidikan instruktur

- d. Dilihat dari segi kurikulum, modul
- e. Dilihat dari segi materi belajar
- f. Dilihat dari segi sarana dan prasarana belajar
- g. Dilihat dari segi fasilitas belajar
- h. Dilihat dari segi sumber belajar
- i. Dilihat dari segi lingkungan belajar

**2. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu Tahun 2012 Dilihat Dari Segi Proses Yang Meliputi :**

- a. Perencanaan proses pembelajaran
- b. Evaluasi hasil pembelajaran

**3. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu Tahun 2012 Dilihat Dari Segi OutPut Yang Meliputi :**

- a. Penguasaan materi belajar
- b. Pencapaian hasil belajar
- c. Persentasi kelulusan

Penelitian diatas difokuskan dengan menggunakan teori pengukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Duncan (dalam Steers1986;53), yaitu sebagai berikut :

a. *Efektivitas* merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan mencapai tujuan yang diharapkan.

b. *Efektivitas Pelaksanaan* Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja ( BLK) Provinsi Bengkulu dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

(1). *Pencapaian tujuan* adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses yang terkait dengan pelaksanaan BLK dalam usaha meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan ketrampilan, sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang meliputi :

a. *Waktu Pelaksanaan* adalah ketepatan waktu dalam pelaksanaan kegiatan yang telah dibuat oleh pengelola Balai Latihan Kerja( BLK ) Provinsi Bengkulu.

b. *Sasaran* adalah suatu tujuan yang ingin di capai oleh pengelola dan pelaku Balai Latihan Kerja(BLK) Provinsi Bengkulu dalam pelaksanaan program Pelatihan Menjahit

(2). *Integrasi* adalah pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Dalam penelitian ini integrasi mempunyai pengertian pengukuran terhadap tingkat kemampuan aparatur untuk mengadakan

sosialisasi kepada masyarakat dalam mewujudkan efektivitas pelaksanaan Pelatihan Menjahit dalam usaha terciptanya kompetensi penyerapan dan daya saing kerja di pasar kerja di Provinsi Bengkulu.

- (3). *Adaptasi* adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dalam hal ini organisasi Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu khususnya Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan, dalam proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja (sumber daya manusia)

#### **D. Informan**

Penelitian mengenai Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu Tahun 2012 ini memerlukan informan yang mempunyai pemahaman yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian guna memperoleh data dan informasi yang lebih akurat. Penelitian ini menggunakan subjek penelitian yaitu : 1 (satu) orang pengelola yang tugas dalam dinas sebagai Kasie Pelatihan dan Perlengkapan di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu dan 1 (satu) orang instruktur yang paling lama mengajar di BLK sehingga dijadikan instruktur senior.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini diperlukan dua jenis data yaitu data primer dan data skunder sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan informan yang berkaitan dengan masalah penelitian dan juga melalui obsevasi atau pengamatan langsung terhadap obyek penelitian.
2. Data skunder yatiu data yang diperoleh berdasarkan acuan atau literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian, misalnya materi atau dokumen dari Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu serta melalui studi kepustakaan yaitu dengan menelaah literatur, majalah, serta karya tulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti penulis.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitan ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data primer dan sekunder peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

### **1. Observasi**

Merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis tentang gejala-gejala yang diamati. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung (*direct observation*) dan sebagai peneliti yang menempatkan diri sebagai pengamat (*recognized outsider*) sehingga interaksi peneliti dengan subjek penelitian bersifat terbatas. Dengan melakukan observasi, peneliti mencatat apa saja yang dilihat dan mengganti dari dokumen



tertulis untuk memberikan gambaran secara utuh tentang objek yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengamatan terhadap perekrutan peserta pelatihan, latar belakang pendidikan pengelola dan instruktur pelatihan menjahit, langkah- langkah yang harus dilakukan instruktur dalam pembelajaran, sumber belajar, sarana dan prasarana belajar, materi belajar, kurikulum, modul dan silabus belajar, dan penilaian hasil pembelajaran, serta persentasi kelulusan peserta pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu.

## **2. Wawancara**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Menurut Moleong (2000 : 150), menyatakan bahwa :

Wawancara juga merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Wawancara dapat dilakukan dengan tatap muka maupun melalui telpon. (<http://teorionline.wordpress.com/service/metode-pengumpulan-data/>)

Dari penjelasan diatas, maka peneliti akan mewawancarai sasaran penelitian yaitu pengelola dan instruktur pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu. Alasan peneliti menggunakan metode

wawancara ini adalah peneliti bisa bertatap muka langsung dengan responden, agar responden dapat menyampaikan jawaban dari pertanyaan yang diajukan dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Data yang ingin diperoleh melalui teknik wawancara ini adalah ; data dari pengelola dan instruktur pelatihan menjahit di BLK secara langsung yaitu mencakup tentang kompetensi akademik pengelola dan instruktur, kompetensi sosial pengelola, kompetensi manajerial pengelola, pelaksanaan proses pembelajaran, pengawasan proses pembelajaran, pencapaian hasil belajar dan persentasi kelulusan.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip, dan termasuk juga buku-buku, dokumen resmi maupun statistik yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan penelaahan terhadap bahan-bahan yang tertulis.

Secara umum dokumen dibagi menjadi 2 yaitu:

#### **a. Dokumen Pribadi**

Catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaan. Dokumen pribadi dapat berupa : buku harian, surat pribadi, dan otobiografi.

#### **b. Dokumen Resmi**

Dokumen resmi terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Dokumen internal berupa memo, pengumuman, instruksi, risalah rapat, Surat keterangan.
2. Dokumen eksternal berisi bahan - bahan informasi yang dihasilkan oleh suatu lembaga untuk dipublikasikan pada umum.

Dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil bahan- bahan sumber dan data- data dokumentasi melalui rekaman, arsip- arsip pendirian Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu, struktur organisasi dan foto- foto fasilitas dan pelaksanaan kegiatan penelitian, serta dokumentasi lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

#### **G. Analisis Data**

Proses analisis data dilakukan secara terus menerus dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen dan sebagainya sampai dengan penarikan kesimpulan.

Didalam melakukan analisis data peneliti mengacu kepada beberapa tahapan yang dijelaskan Miles dan Huberman yang dikutip oleh Lexi J. Moleong terdiri dari beberapa tahapan antara lain:

1. Pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap key informan yang compatible terhadap penelitian kemudian observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan.

2. Reduksi data (*data reduction*) yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan selama meneliti, tujuan diadakan transkrip data (transformasi data) untuk memilih informasi mana yang dianggap sesuai dan tidak sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian di lapangan.
3. Penyajian data (*data display*) yaitu kegiatan sekumpulan informasi dalam bentuk naratif, grafik jaringan, tabel dan bagan yang bertujuan mempertajam pemahaman penelitian terhadap informasi yang dipilih kemudian disajikan dalam tabel ataupun uraian penjelasan.
4. Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*), yang mencari arti pola-pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan-catatan di lapangan sehingga data dapat di uji validitasnya.

## **H. Pelaksanaan Penelitian**

Dalam penelitian ini dapat dijelaskan langkah-langkah penelitian yang dilakukan untuk menjangringberbagai informasi menyangkut, yaitu :

1. Tahap orientasi
2. Tahap eksplorasi
3. Tahap member check (Nasution, 1996:33-34)
1. Tahap Orientasi

Tahap pertama ini bertujuan untuk memperoleh gambaran data yang lengkap dan jelas sesuai dengan masalah yang hendak di teliti. Kegiatannya dimulai dengan penjajagan lapangan untuk menentukan fokus penelitian. Setelah itu dimatangkan dalam suatu seminar desain sesuai dengan Program Sarjana dengan pembimbing yang telah ditentukan.

## 2. Tahap Eksplorasi

Tahap eksplorasi yaitu dengan cara mengumpulkan data dari sumber-sumber informasi yang dianggap relevan. Pengumpulan informasi ini dilakukan melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan untuk menggali data secara empirik dengan cara lebih mendalam dan komprehensif dengan upaya mendapatkan data yang akurat, lengkap dan terpercaya. Upaya ini melalui pendekatan yang dinamis, kekeluargaan, penuh dengan kaidah-kaidah, memiliki tatakrama, dan penuh dengan rasa keakraban kepada responden dan pemberi informasi.

Untuk mengetahui data yang masuk maka pada tahap ini jugadilakukan analisis dengan cara mereduksi catatan lapangan yang terkumpul serta merangkum permasalahan yang dianggap penting secara lebih sistematis.

## 3. Tahap Member Check

Tahap ini dimaksudkan untuk mengecek kebenaran data dan informasi yang telah dikumpulkan agar hasil temuan penelitian lebih dapat dipercaya. Pengecekan data dan informasi ini dilakukan dengan cara: (a) mengkonfirmasi kembali hasil data kepada semua sumber data baik itu

alumni, atasan alumni, dan mitra kerjanya; (b) meminta koreksi hasil yang telah dicatat dari observasi kepada sumber data tertentu; (c) melakukan triangulasi dengan pihak-pihak yang relevan.

Pada akhir tahap penelitian ini dilakukan pengujian kredibilitasterhadap hasil penelitian dengan mendiskusikan kembali dengan semua sumber data yaitu pimpinan Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Bengkulu secara keseluruhan, pengelola, instruktur serta pihak-pihak yang terkait lainnya.

#### **I. Keabsahan atau Kesahihan Hasil Penelitian**

Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan berbagai cara. Kebenaran/ kesahihan hasil penelitian deskriptif dapat diukur dengan kredibilitas (validitas internal). Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Lincoln dan Guba (1985:301-304), bahwa tingkat kepercayaan atau kesahihan suatu penelitian naturalistic dapat diukur melalui kriteria yaitu kredibilitas (validitas internal) dalam penelitian.

Ukuran dari kriteria kebenaran data penelitian naturalistik yaitu melalui validitas internal. Hal ini maksudnya adalah bahwa kecocokan konsep peneliti dengan konsep yang ada pada responden maupun pada sumber literatur.

Adapun upaya mewujudkan hasil demikian, maka dilakukan proses penelitian sebagai berikut:

- a. *Triangulasi*, yaitu mengecek kebenaran data dengan cara membandingkan dengan data atau informasi yang didapat dari sumber lain, pada berbagai fase lapangan dengan menggunakan metode yang berlainan.

Trianggulasi data didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Data yang di peroleh akan dilakukan trianggulasi dengan cara mencocokkan dan membandingkan antara hasil observasi dan wawancara dengan hasil dokumentasi yang ada di Lembaga Balai Latihan Kerja tersebut.

- b. *Membicarakannya dengan orang lain*. Kegiatan ini dilakukan untuk membicarakan catatan lapangan, baik dengan pembimbing maupun dengan orang lain. Dari kegiatan ini diharapkan ada masukan-masukan dan pandangan obyektif dan netral, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian.
- c. *Penggunaan bahan referensi*. Bahan referensi yang dimaksud adalah hasil rekaman untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang informasi yang diberikan oleh narasumber dan diupayakana nuntuk memahami apa yang disampaikan, agar kemungkinan kesalahan sangat kecil.
- d. Melakukan *member check*. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mendapatkan keyakinan terhadap data atau informasi yang diberikan oleh narasumber, perlu selalu dikonfirmasi sehingga tidak terjadi kekeliruan yang berarti. Data atau informasi yang didapat apa bila ada kekurangan akan ditambah dan diperbaiki bersama dengan narasumber.

Metodologi yang dilakukan dalam penelitian ini dapat memberikan kesahihan atau kebenaran yang kuat. Melalui triangulasi, member check, referensi yang tepat serta mewawacarai responden.