

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pembangunan adalah upaya suatu masyarakat atau bangsa untuk meningkatkan kualitas hidup seluruh warganya dalam setiap segi kehidupan melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang cermat, terarah dan bersinambungan. Pembangunan dapat terlaksana manakala tersedia modal dasar pembangunan. Modal dasar pembangunan yaitu seluruh faktor – faktor yang dapat dijadikan sebagai landasan pokok dalam proses pembangunan secara baik sesuai dengan tujuan pembangunan

Dalam pembangunan nasional, ada tiga sumber daya yang harus tersedia yakni sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi. Ketiga sumber daya itu merupakan modal penting yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, dan berperan penting dalam proses pembangunan. Sumber daya alam adalah seluruh potensi kekayaan alam dalam negara tersebut meliputi sumber daya yang ada di darat, laut dan udara dan yang terkandungnya. Sumber daya alam didefinisikan oleh E. Maryani dan Sri Hayati ( 1997 : 1 ) adalah unsur – unsur lingkungan alam, baik fisik maupun hayati, yang diperlukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Tanpa adanya sumber daya alam, maka proses pembangunan akan mengalami hambatan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan, yang berperan sebagai subyek dan obyek.

Dalam konteks ini manusia merupakan faktor dominan yang eksistensinya menjadi penentu dalam proses pembangunan. Maju mundurnya pembangunan sangat ditentukan atau tergantung pada faktor manusia sebagai sumber daya yang vital. Tanpa adanya manusia, maka pembangunan tidak akan tercapai dan terlaksana. Pentingnya faktor manusia dalam proses pembangunan ini tidak terlepas dari keberadaannya sebagai makhluk yang mempunyai kelemahan dan kelebihan dari makhluk lainnya. Kelebihan ini yang harus dijadikan sebagai modal yang harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan agar dapat membantu tercapainya proses pembangunan.

Sumber daya manusia sebagaimana disampaikan oleh D. Sudjana ( 2000 : 399 ) yaitu faktor utama dalam pembangunan bangsa di seluruh dunia, disamping sumber daya alam ( hayat, non hayat dan buatan ), serta sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi. Manusia adalah faktor kunci dalam keberhasilan pembangunan, tanpa manusia pembangunan tidak akan dapat berjalan secara baik.

Namun timbul pertanyaan dalam pikiran kita, manusia yang bagaimana yang dapat dijadikan sebagai modal dasar pembangunan itu ? Secara kuantitas atau secara kualitas ? Banyak faktor yang mempengaruhi pembangunan bangsa, dan salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia meliputi pendidikan, kesehatan, dan mentalitasnya. Ketiga faktor itu dapat menentukan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dapat mendorong terjadinya proses pembangunan. Jadi kualitas sumber daya manusia harus dilihat

bagaimana tingkat pendidikannya, tingkat kesehatannya dan tingkat kesehatan fisiknya.

Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan kemampuan yang tinggi dalam penguasaan teknologi, beretos kerja tinggi, trampil dan berwawasan luas ke depan. Secara garis besar sumber daya manusia yang berkualitas meliputi kualitas fisik, kualitas mental dan kualitas sosialnya. Sumber daya manusia yang berkualitas inilah yang dibutuhkan oleh pembangunan.

Sumber daya manusia harus diarahkan untuk mampu memanfaatkan teknologi yang berkembang dengan sangat cepat, menguasai jaringan informasi, komunikasi dan aspek hubungan antar manusia secara umum. Melihat segi ini, faktor sumber daya manusia yang bermutu, produktif dan kompeten sangat penting. Dengan adanya era persaingan pasar bebas, kita akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing apabila kualitas sumber daya manusia kita rendah bila dibandingkan dengan negara lain.

Terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas sebagaimana diuraikan di atas, harus dilakukan usaha-usaha yang secara langsung ataupun tidak langsung yang berakibat pada meningkatnya sumber daya manusia itu. Pengembangan kemampuan sikap dan keterampilan untuk lahirnya sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan keluarga yang diimplementasikan melalui pendidikan, baik pendidikan sekolah maupun pendidikan luar sekolah.

Pendidikan menjadi salah satu institusi yang memiliki peran sentral dan strategis dalam proses pemberdayaan insani serta transformasi sosial. Pendidikan

ternyata masih signifikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan memberi arah, warna dan corak bagi kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dapat mencetak manusia agar berwawasan jauh ke depan, trampil, mempunyai etos kerja tinggi dan mampu bersaing di pasaran internasional.

Sebagai salah satu sub system pendidikan, Pendidikan Luar Sekolah mempunyai kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Komponen-komponen kualitas sumber daya manusia yang tidak dapat dicetak di lingkungan pendidikan sekolah dapat di berikan oleh Pendidikan Luar Sekolah.

Salah satu bagian dari Pendidikan Luar Sekolah yang banyak memberikan bekal bagi terbentuknya kualitas sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan. Pelatihan adalah keseluruhan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan pelatihan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia .

Pelatihan sebagaimana disampaikan oleh Fauston C.G ( 1995: 197 ) adalah setiap usaha untuk memperbaiki perfomansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan memberikan bekal bagi manusia untuk menjadi trampil dan ahli dalam bidang pekerjaan tertentu dan pelatihan juga bertujuan untuk mempersiapkan dan mencetak tenaga trampil dan ahli dan dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan individu. Dari konsep pelatihan yang dikemukakan di atas nampak jelas bahwa pelatihan berkaitan dengan upaya untuk mencetak tenaga trampil, sebagai bagian dari karakteristik kualitas sumber daya manusia, maka pelatihan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pada uraian tentang pelatihan di atas nampak bahwa pelatihan sebagai bagian dalam pendidikan khususnya pendidikan luar sekolah memberikan kontribusi bagi pembentukan tenaga terampil terutama tenaga kerja yang siap pakai. Kita maklum bahwa tenaga kerja terampil sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan dan untuk menghadapi globalisasi akan terjadi persaingan yang keras yang menuntut setiap manusia mampu berkompetisi. Sementara itu kondisi tenaga terampil kita sangat minim sekali.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal, ternyata tidak banyak memberikan kontribusi terhadap pencetakan tenaga terampil. Para lulusan sekolah terutama tingkat menengah tidak memiliki tingkat ketrampilan yang memadai untuk terbentuknya tenaga kerja yang terampil. Sementara Sekolah Kejuruan jumlahnya sangat sedikit dan belum mampu menyediakan tenaga terampil sesuai dengan kebutuhan di lapangan kerja.

Kekurangan tenaga terampil yang siap pakai dan dapat bersaing baik dalam dunia industri maupun untuk usaha sendiri dapat dilakukan dengan usaha khusus yang dapat dijadikan sebagai solusinya. Salah satu upaya itu adalah melalui pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh lembaga non pemerintah, maupun lembaga pemerintah. Pelatihan itu meliputi semua aspek ketrampilan yang sesuai dengan minat dan kebutuhan yang ada di lapangan.

Ada delapan jenis ketrampilan yang dapat dipilih untuk pelatihan yang didasarkan atas kebutuhan belajar peserta, seperti dikemukakan oleh D. Sudjana( 2000 : 253 ) yaitu yang berkaitan dengan :

1) Tugas Pekerjaan : Peningkatan ketrampilan pelaksanaan tugas profesional, Ketrampilan melakukan pelatihan dan pembelajaran, Pengetahuan dan ketrampilan manajemen/admistrasi perusahaan, Ketrampilan menggunakan teknik advertensi dan pemasaran, Pengetahuan dan keterampilan manajemen perkantoran, Keterampilan untuk membuat dan memelihara alat-alat kerja, Keterampilan untuk membantu dan melayani orang lain, staf pekerja. 2) Kegemaran dan Rekreasi : Keterampilan berolahraga, Keterampilan membuat dekorasi, Keterampilan tari menari, Keterampilan permainan, Keterampilan menggunakan alat musik, Keterampilan pementasan, Keterampilan menggambar dan melukis, Keterampilan rekreasi lainnya 3) Keagamaan : Peningkatan pengetahuan tentang agama dan keterampilan penerapannya dalam kehidupan sehari-hari, Peningkatan kesadaran dan sikap beragama, Peningkatan dan perluasan pemahaman tentang agama termasuk moral dan akhlak, Pengetahuan dan keterampilan tentang tata cara untuk mempelajari dan menyiarkan agama. 4) Bahasa dan Pengetahuan Umum : Pengetahuan dan keterampilan berbahasa asing Pengetahuan keterampilan kesusatraan, Pengetahuan dan pemahaman tentang sejarah, Pengetahuan dan keterampilan penggunaan matematika dan statistik, Pengetahuan dan keterampilan proses IPA, Pengetahuan dan keterampilan tentang IPS. 5) Kerumahtanggaan: Keterampilan tata busana, Keterampilan tata boga, Keterampilan meningkatkan pendapatan keluarga, Keterampilan membina keluarga sehat, Keterampilan memelihara bayi dan anak, Keterampilan memelihara tanaman, Keterampilan mengatur dan memelihara rumah tangga. 6) Penampilan Diri : Keterampilan memelihara kesegaran jasmani, Keterampilan membaca cepat, Keterampilan belajar secara efektif, Keterampilan berbicara di depan umum, Keterampilan berkomunikasi secara efektif, Keterampilan bergaul dengan orang lain, Keterampilan merias diri. 7) Usaha Pertanian : Keterampilan mengolah tanah, memilih bibit, menanam dan memelihara tanaman, Keterampilan memberantas penyakit dan hama tanaman, Keterampilan mengolah hasil pertanian dan memasarkannya, Keterampilan beternak hewan ternak dan ikan, Keterampilan membina usaha pertanian (agrobisnis). 8) Pelayanan Jasa : Keterampilan mengemudi, Keterampilan perbengkelan, Keterampilan pelayanan jasa angkutan, Keterampilan yang berkaitan dengan jasa lainnya.

Dari delapan keterampilan tersebut di atas dapat dipilih sesuai dengan analisis kebutuhan. Pelatihan akan terlaksana dengan baik dan sasaran pelatihan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan tergantung pada proses analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan sebelumnya.



Suatu pelatihan harus dikelola secara baik sesuai dengan prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah pelatihan. Keberhasilan pelatihan meliputi efektivitas penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan target dan tujuan yang ingin dicapai. Efektivitas pelatihan merupakan hasil pelatihan yang pelaksanaannya berdaya guna, bermanfaat dan sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian Saing Mahu ( 2000 : 10 ) melihat bahwa pelaksanaan pelatihan belum secara optimal dikelola sesuai dengan program pelatihan, atau kurang dan belum adanya tenaga pelaksana yang terampil dalam mengelola pelaksanaan suatu pelatihan.

Suatu pelatihan harus dirancang secara baik atau dengan kata lain perlu adanya manajemen yang baik. Manajemen pelatihan mencakup semua unsur manajemen mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi atau penilaian. Banyak pelatihan yang dikelola sesuai dengan versi masing – masing lembaga pelaksana pelatihan sebagaimana disampaikan oleh Oemar Hamalik ( 2000 : VI ) bahwa dewasa ini, banyak balai latihan telah melaksanakan programnya sesuai dengan permintaan lembaga/instansi/institusi yang bersangkutan. Setiap lembaga pelatihan masing-masing beroperasi dengan program sendiri-sendiri dan dikelola menurut seni dan versinya sendiri.

Kalau pelatihan dikelola dengan cara yang tidak sesuai dengan konsep pengelolaan pelatihan, maka efektivitas dan efisiensi pelatihan tidak akan dapat tercapai secara maksimal. System pengelolaan pelatihan harus memperhatikan kaidah – kaidah atau prinsip – prinsip pengelolaan. Prinsip – prinsip pengelolaan pelatihan tidak jauh berbeda dengan prinsip – prinsip pengelolaan suatu kegiatan



lain, dimana di dalamnya harus menggunakan prinsip manajemen. Prinsip – prinsip manajemen dalam pelatihan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Prinsip ini adalah prinsip manajemen yang paling sederhana yang dapat digunakan dalam suatu kegiatan yang melibatkan unsur – unsur suatu sistem manajerial.

Perencanaan pelatihan meliputi aspek – aspek yang berkaitan dengan persiapan penyelenggaraan pelatihan yang di dalamnya terdapat identifikasi kebutuhan, penyusunan kurikulum, perumusan tujuan, penentuan materi pembelajaran, penentuan peserta pembelajaran ( rekrutmen peserta pelatihan ), penentuan instruktur, waktu pelatihan, media dan alat, metoda dan tehnik serta unsur – unsur lain yang berkaitan dengan tehknis pelaksanaan pelatihan.

Pengorganisasian berhubungan dengan penempatan personil sebagai pengelola kegiatan pelatihan. Dalam pengorganisasian pelatihan tidak jauh berbeda dengan pengorganisasian dengan kegiatan lain. Dalam pengorganisasian ini mencakup struktur organisasi, personel yang terlibat, uraian tugas dan tanggung jawabnya.

Pelaksanaan pelatihan mencakup, proses pembelajaran, pendekatan yang digunakan, penyusunan jadwal pelatihan, metode dan tehnik pembelajaran, serta peralatan dan bahan pelatihan. Evaluasi ( penilaian) pelatihan mencakup jenis penilaian, tujuan penilaian, metode dan tehnik penilaian, waktu penilaian, alat penilaian dan penentuan standar keberhasilan. Penilaian ini harus mengandung



makna penilaian untuk proses pembelajaran dan penilaian untuk mengukur efektivitas suatu pelatihan.

Prinsip – prinsip manajemen dalam pelatihan ini seringkali diabaikan, bahkan terkesan tidak digunakan. Apabila pelatihan tidak dikelola dengan baik, maka makna dan tujuan pelatihan tidak akan tercapai. Oleh karena itu perlu dikaji bagaimana pengelolaan pelatihan yang baik agar dapat mencapai tujuan pelatihan.

### **B. Pembahasan dan Rumusan Masalah.**

Pelatihan keterampilan menjahit yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Industri Serang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan bagi masyarakat yang tidak mempunyai pekerjaan karena tidak memiliki keterampilan yang memadai khususnya yang berada di pedesaan, sehingga diharapkan masyarakat tersebut memiliki keterampilan dan dapat membuka usaha secara mandiri sehingga dapat meningkatkan taraf hidup menuju keluarga yang sejahtera.

Dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat itu, diharapkan juga dapat meningkatkan peran sertanya dalam upaya pembangunan perekonomian terutama di daerah dimana mereka tinggal, dan nantinya dapat menjadi pengusaha kecil yang secara ekonomi dapat meningkatkan pembangunan sesuai dengan kemampuannya.

Balai Latihan Kerja Industri Serang sebagai lembaga yang melaksanakan berbagai pelatihan, dalam melaksanakan pelatihan keterampilan menjahit ini akan senantiasa mengikuti aturan dan pola pelaksanaan sesuai dengan versinya.



Sebagai lembaga yang mempunyai visi untuk memberikan bekal keterampilan dan keahlian terutama bagi tenaga kerja, dalam organisasi ini terdapat dua jenis program pelatihan yang dikembangkan yaitu program institusional dan program non institusional.

Program institusional merupakan program lembaga yang pelaksanaan pelatihannya secara reguler terus dilakukan di BLKI. Program institusional ini terdiri dari program pelatihan Tehnisi Ahli Industri dan program Pemagangan. Program non institusioanl yaitu program yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan kerjasama dengan pihak lain. Program in meliputi Mobil Training Unit dan dan Tailor Made ( Kerjasama dengan pihak ke tiga ).

Dalam pelaksanaan pelatihan baik yang institusional maupun yang non isntitusional dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang sudah baku menurut ketentuan lembaga ini. Oleh karena itu perlu sekali untuk diteliti bagaimana gambaran secara rinci tentang pengelolaan pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Serang terutama dalam program pelatihan ketrampilan menjahit sebagai salah satu program pelatihan non institusional. Masalah ini penulis rumuskan dalam sebuah rumusan masalah yaitu “ Bagaimana pengelolaan pelatihan keterampilan menjahit yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Industri Serang ?”.

Dalam penelitian ini penulis akan terlebih dahulu mencoba merumuskan tentang konsep pelatihan yang ditinjau dari konsep awal bahwa pelatihan sebagaimana Sikula (1976 ) dalam Anwar Prabu (2000: 43) mengemukakan



bahwa pelatihan (training) yaitu suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dengan melihat konsep pelatihan di atas maka pelatihan seyogyanya harus dilaksanakan secara baik dan terorganisir dengan mempergunakan prosedur yang sistematis. Maka secara garis besar suatu pelatihan harus dirancang dengan baik melalui tahapan-tahapan seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Selain dari itu, ada enam tahapan untuk menyelenggarakan suatu pelatihan menurut Anwar Prabu (2000 : 43) yaitu: " a) mengidentifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan, b) menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, c) menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, d) menetapkan metode pelatihan, e) mengadakan percobaan, f) mengimplementasikan dan evaluasi ".

Ke enam tahapan di atas kalau dikelompokkan kedalam tahapan-tahapan manajemen, maka dapat digolongkan ke dalam, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Dari konsep pengelolaan pelatihan di atas, dengan berpegang pada prinsip-prinsip manajemen, maka yang menjadi fokus masalah penelitian ini yaitu pada studi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan.

Dari masalah tersebut di atas penulis akan menguraikan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pelatihan keterampilan menjahit, mulai dari identifikasi kebutuhan, rekrutmen peserta, sosialisasi program, penyusunan anggaran dan pembuatan proposal, penentuan tujuan, kurikulum dan silabi pelatihan.
2. Bagaimana pengorganisasian pelatihan keterampilan menjahit yang mencakup struktur organisasi, penentuan personal, tugas dan tanggung jawabnya serta job deskripsi.
3. Bagaimana pelaksanaan pelatihan keterampilan menjahit yang menacakup pendekatan yang digunakan, proses pembelajaran, materi pelatihan, metode pembelajaran, sumber dan bahan belajar, media pembelajaran dan jadwal pelaksanaan .
4. Bagaimana penilaian yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelatihan keterampilan menjahit dan pencapaian tujuan yang meliputi jenis penilaian, metode penilaian, alat penilaian, waktu penilaian dan penentuan standar keberhasilan.
5. Bagaimana hasil dan dampak dari pelatihan keterampilan menjahit bagi peserta pelatihan.

Masalah-masalah tersebut yang ingin penulis teliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang pengelolaan pelatihan keterampilan menjahit pada Balai Latihan Kerja Industri Serang.

### C. Definisi Operasional

Agar permasalahan-permasalahan di atas dapat di kaji secara mendalam, maka judul penelitian yang penulis kemukakan, harus dapat didefinisikan secara operasional. Adapun definisi operasional dari judul penelitian di atas adalah sebagai berikut :

- a. Studi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ( 1995 : 220 ) diartikan yaitu kajian, telaahan atau penelitian ilmiah yang dilaksanakan untuk memecahkan fenomena tertentu secara logis. Dalam Penelitian ini *Studi* yaitu kajian atau penelitian dengan menggunakan metode ilmiah untuk memecahkan tentang permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan pelatihan.
- b. Pengelolaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ( 1995 : 470 ) yaitu proses, cara melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain. Pengelolaan dalam penelitian ini yaitu suatu rangkaian tindakan yang menggunakan prinsip-prinsip manajemen, atau sebagai prosedur penyelenggaraan suatu kegiatan dengan menggunakan tahapan-tahapan. Tahapan – tahapan dalam pengelolaan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan penilaian. Perencanaan didefinisikan oleh D. Sudajana ( 2000 : 61 ) adalah proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Pengorganisasian sebagaimana Longenecher

dalam D. Sudjana ( 2000 : 114 ) adalah sebagai aktivitas menetapkan hubungan antara manusia dengan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Pelaksanaan dikemukakan oleh D. Sudjana ( 2000 : 267 ) adalah proses menerapkan perencanaan dengan menggunakan orang – orang sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan. Penilaian juga dikemukakan D. Sudjana ( 2000 : 267 ) adalah kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan.

- c. Pelatihan Keterampilan Menjahit dimaksudkan dalam penelitian ini, yaitu proses pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terorganisir dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam merancang, memotong dan menjahit pakaian.
- d. Sumber Daya Manusia dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia ( 1995 : 973 ) yaitu potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Dalam penelitian ini sumber daya manusia yaitu tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dengan indikatorampil dan produktif.
- e. Proses Pembelajaran disampaikan Ali Imron ( 1996 : 43 ) yaitu aktivitas merancang dan melaksanakan kegiatan belajar dalam rangka mencapai tujuan belajar. Dalam penelitian ini proses pembelajaran adalah interaksi edukatif antara peserta pelatihan dengan komponen



pelatihan seperti, instruktur, sarana pelatihan dan lingkungan yang mempengaruhi terhadap hasil yang dicapai dalam pelatihan.

- f. Hasil dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ( 1995 : 343 ) yaitu sesuatu yang diadakan, dibuat oleh usaha. Hasil dalam penelitian ini yaitu berupa kemampuan yang diperoleh setelah peserta mengikuti pelatihan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan rinci tentang pengelolaan pelatihan keterampilan menjahit yang dilaksanakan oleh BLKI Serang. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk pengelola pelatihan tersebut dan sebagai alternatif untuk peningkatan pelaksanaan pelatihan di masa datang. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai :

1. Perencanaan pelatihan keterampilan menjahit di BLKI Serang yang meliputi identifikasi kebutuhan, sosialisasi program, rekrutmen peserta, penyusunan anggaran dan proposal, penentuan tujuan, kurikulum, dan silabi pelatihan.
2. Pengorganisasian pelatihan keterampilan menjahit yang meliputi, struktur organisasi, penentuan personil, uraian tugas ( job description ) dan tanggung jawabnya dalam pelatihan menjahit di BLKI Serang.

3. Pelaksanaan pelatihan keterampilan menjahit yang meliputi proses pembelajaran, pendekatan dan strategi yang digunakan, metode pembelajaran, materi, sumber dan media pembelajaran, serta jadwal pelaksanaan pelatihan keterampilan menjahit di BLKI Serang.
4. Evaluasi/penilaian yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelatihan keterampilan menjahit seperti jenis penilaian, metode penilaian, alat penilaian, waktu penilaian, dan penentuan standar keberhasilan pelatihan keterampilan menjahit di BLKI Serang.
5. Apakah pelatihan keterampilan menjahit pada BLKI Serang ini mempunyai hasil dan dampak terhadap peserta pelatihan.

#### **E. Manfaat dan Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara konseptual teoritis maupun secara praktis di lapangan. Secara teoritis, dari temuan di lapangan yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori ilmu pendidikan terutama tentang pengelolaan pelatihan, dan dapat memberikan sumbangan terhadap konsep pengelolaan pelatihan sebagai bahan untuk memperbaiki efektifitas dan efisien pengelolaan suatu pelatihan.

Secara praktis penelitian ini diharapkan : *pertama* mampu memberikan masukan bagi pengelola dan penanggung jawab pelatihan keterampilan menjahit di BLKI Serang dan yang *kedua* dapat memberikan masukan bagi pengelola dan penanggung jawab pelatihan-pelatihan yang sejenis.

## F. Paradigma Penelitian

Pelatihan yang pada hakekatnya adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis lebih bersifat praktis daripada teoritis. Oleh karena itu untuk mencetak tenaga yang terampil, produktif, ahli dalam bidang tertentu dan kompeten untuk bersaing dalam lapangan pekerjaan, konsep pelatihan sangat sesuai. Pelatihan yang proses pelaksanaannya lebih berorientasi pada kemampuan peserta pelatihan, melalui proses pembelajaran yang lebih banyak praktek, tujuan untuk mencetak tenaga yang trampil dalam bidang tertentu akan dapat tercapai dan pada gilirannya akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam suatu pelatihan khususnya dan pendidikan pada umumnya akan menyangkut pada empat komponen utama sebagai kerangka pelaksanaannya. Komponen itu meliputi input, proses, out put dan out come. Disamping itu terdapat komponen lain yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan suatu pelatihan yaitu masukan sarana, masukan lingkungan dan masukan lain.

Input yaitu peserta pelatihan yang mempunyai potensi, mempunyai keterbatasan dan mempunyai kekurangan sehingga siap untuk mengikuti proses pelatihan. Proses yaitu pelaksanaan dari pelatihan/pendidikan itu yang menggunakan metode tertentu untuk mencapai tujuan, dan out put berupa hasil yang ingin dicapai setelah peserta didik atau peserta pelatihan mengikuti proses pelatihan/pendidikan. Out come berupa manfaat yang dapat dirasakan oleh peserta pelatihan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Masukan sarana

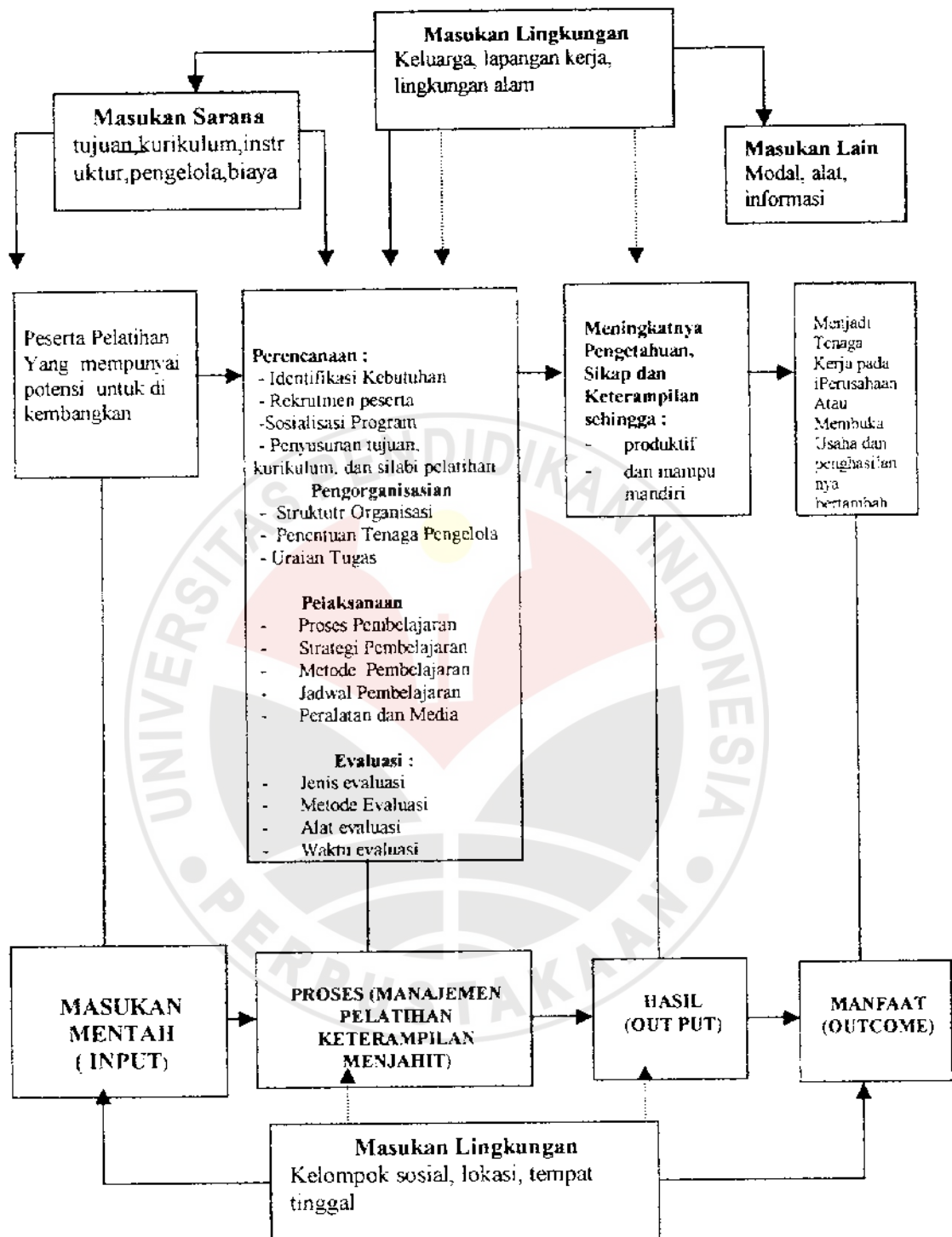
yaitu sumber dan fasilitas yang memungkinkan bagi seseorang dapat melakukan kegiatan belajar dan masukan lingkungan yaitu faktor lingkungan yang menunjang berjalanya program pendidikan. Masukan lain adalah daya dukung lain yang memungkinkan para peserta dan lulusan dapat menggunakan kemampuan dan para peserta didik dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk kemajuan hidupnya.

Komponen - komponen di atas dijadikan sebagai landasan dalam pelatihan keterampilan menjahit oleh BLKI Serang. Sebagai Input adalah ibu rumah tangga dan remaja putri yang tidak mempunyai pekerjaan tetap, tidak produktif dan dari golongan ekonomi bawah, dengan segala keterbatasannya dalam pelatihan ini mereka di didik dan dilatih untuk trampil, dan produktif. Masukan sarana yaitu tujuan, kurikulum dan instruktur, tenaga pengelola, sumber dan media belajar serta sarana lain yang terdapat dalam pelatihan keterampilan menjahit. Masukan lingkungan dalam pelatihan keterampilan menjahit yaitu lingkungan keluarga, lingkungan sosial, lapangan pekerjaan, iklim, lokasi dan tempat tinggal. Masukan lain dalam hal ini yaitu tersedianya modal, lapangan kerja dan usaha, informasi, alat-alat dan fasilitas, pemasaran, paguyuban peserta pelatihan, bantuan eksternal dan lain – lain.

Proses pelatihan keterampilan menjahit ini menyangkut seluruh aspek manajemen pengelolaan pelatihan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi atau penilaian. Perencanaan menyangkut identifikasi kebutuhan, rekrutmen peserta, sosialisasi program, perumusan tujuan, kurikulum,

dan silabi pelatihan serta penentuan instruktur. Pengorganisasian meliputi penyusunan struktur organisasi, penentuan personil pelaksanaan dan uraian tugas sesuai dengan fungsinya. Pelaksanaan menyangkut proses pembelajaran, penentuan pendekatan dan strategi pembelajaran, metode pembelajaran, penyusunan jadwal pembelajaran, alat dan bahan pelatihan serta media dan sumber belajar. Evaluasi atau penilaian meliputi jenis penilaian, metode penilaian atau alat penilaian dan waktu penilaian serta penentuan standar keberhasilan.

Out put berupa hasil yang ingin dicapai yaitu meningkatnya pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ditandai dengan terbentuknya tenaga yang trampil dan produktif dalam bidang menjahit untuk bersaing di lapangan kerja atau dapat membuka usaha sendiri. Out come yaitu manfaat yang dirasakan oleh peserta berupa sikap percaya diri untuk bekerja pada industri yang sesuai dengan keahliannya dan siap untuk membuka usaha. Dengan konsep sebagaimana diuraikan di atas, maka pelatihan menjahit ini akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk lebih jelasnya, konsep diatas di uraikan pada bagan di bawah ini :



Gambar 1. Paradigma Penelitian