

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pelatihan Menjahit

Pelatihan merupakan faktor yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Menurut Sikula (2011), pelatihan ialah proses pendidikan singkat yang menggunakan metode sistematis dan terstruktur untuk karyawan operasional. Amstrong (2021) menyatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan instruksional yang sistematis dan dirancang untuk mendorong pembelajaran, atau dikenal juga sebagai pelatihan berbasis pembelajaran. Chan (dalam Priansa, 2017) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan. Berdasarkan pendapat-pendapat ini, pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan pembelajaran yang terstruktur dan terencana dengan baik dalam waktu singkat, mencoba meningkatkan kualitas dan kemampuan seseorang.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan individu, dan memiliki beberapa manfaat sebagai berikut, menurut Sikula (dalam Priansa, 2017) :

- a. **Produktivitas:** Dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b. **Kualitas:** Pelatihan karyawan tidak hanya meningkatkan kualitas mereka tetapi juga mengurangi kemungkinan kesalahan, yang berarti hasil kerja yang lebih baik.
- c. **Perencanaan Kepegawaian:** Pelatihan membantu dalam mengisi kekosongan dalam perusahaan dan meningkatkan perencanaan sumber daya manusia untuk memperoleh kualitas dan kuantitas karyawan yang diinginkan.
- d. **Moral:** Dengan meningkatkan prestasi kerja, pelatihan dapat berkontribusi pada peningkatan upah karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan moral dan tanggung jawab mereka.

- e. **Kompensasi Tidak Langsung:** Seorang karyawan dapat diberikan kesempatan untuk berlatih sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka sebelumnya dan kesempatan untuk berkembang.
- f. **Keselamatan dan Kesehatan:** Pelatihan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan stabil dan mengurangi kecelakaan kerja.
- g. **Pencegahan Kadaluarsa:** Pelatihan memastikan bahwa kemampuan karyawan tetap relevan dengan kemajuan teknologi dengan mendorong inisiatif dan kreativitas.
- h. **Perkembangan Pribadi:** Memberi karyawan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka.

Sementara itu, Menurut Mangkunegara (2006), pelatihan memiliki sembilan manfaat tambahan yakni sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kesadaran filosofis dan mental.
- b. Peningkatan produktivitas kerja.
- c. Peningkatan kualitas kerja.
- d. Peningkatan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Peningkatan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Peningkatan motivasi karyawan untuk berprestasi sebaik mungkin.
- g. Peningkatan kesehatan dan keselamatan.
- h. Mencegah keseragaman.
- i. Meningkatkan pertumbuhan pribadi karyawan.

Sedangkan menurut Simamora (dalam Hartatik, 2014) juga menyebutkan manfaat pelatihan:

- a. Mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mencapai standar kinerja.
- b. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- c. Membangun sikap, kesetiaan, dan kolaborasi yang lebih baik.
- d. Memenuhi kebutuhan untuk perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi kecelakaan kerja dan biayanya.

- f. Membantu karyawan berkembang.

Secara keseluruhan, tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas kinerja individu dalam memenuhi kebutuhan perusahaan atau standar kualitas diri. Untuk mencapai manfaat tersebut, prinsip-prinsip pelatihan yang harus diterapkan menurut Davis & Werther (1996) meliputi:

- a. **Partisipasi:** Partisipasi aktif peserta membuat pembelajaran lebih efektif dan menyenangkan.
- b. **Repetisi:** Pengulangan materi pelatihan membantu dalam penerapan praktis keterampilan.
- c. **Relevansi:** Kesesuaian antara materi pelatihan dan masalah yang dihadapi memastikan relevansi pelatihan.
- d. **Transferensi:** Penerapan teori dalam situasi nyata atau praktik simulasi memastikan keterampilan dapat diterapkan di lapangan.
- e. **Feedback:** Instruktur harus memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan dan pembelajaran.

Kemudian juga, Yoder (1958) menambahkan sembilan prinsip pelatihan yakni dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Keanekaragaman individu.
- b. Keterkaitan dengan analisis jabatan.
- c. Dorongan atau semangat.
- d. Keterlibatan aktif.
- e. Pemilihan peserta pelatihan.
- f. Pemilihan pelatih.
- g. Pendidikan dan pengembangan untuk para pelatih.
- h. Teknik pelatihan.
- i. Dasar atau aturan pembelajaran.

Metode pelatihan yang baik perlu diterapkan untuk memberikan manfaat maksimal, seperti yang dijelaskan oleh Sikula (2011):

- a. Metode Pekerjaan (*On The Job Training*).
- b. Metode Balai (*Vestibule*).
- c. Metode Demonstrasi dan Contoh.
- d. Metode Apprenticeship.
- e. Metode Simulasi.
- f. Metode Ruang Kelas.

Contoh pelatihannya bermacam-macam, salah satunya adalah pelatihan menjahit. Menurut Kemendikbudristek (2016), menjahit adalah tindakan mengikat (menyambung, merekatkan, dan sebagainya) dengan menggunakan jarum dan benang. Mirip dengan Antosa et al. (2022) menyatakan bahwa menjahit adalah perakitan kain, bulu, kulit binatang, pepagan, dan bahan lainnya yang dapat dijalin dengan jarum dan benang jahit. Sebaliknya menurut Ernawati dkk. (2008) Menjahit adalah tindakan memadukan potongan kain berdasarkan suatu pola. Dapat disimpulkan bahwa menjahit adalah salah satu tahapan dalam produksi kain yang melibatkan penyusunan pola bagian-bagian dengan menggunakan jarum dan benang. Seperti ditulis Yuliani (2018), selain jarum dan benang, menjahit memerlukan beberapa alat bantu. Yakni benang jahit, pensil, penghapus, pita pengukur, ban, mesin jahit, jarum jahit, peniti, roda, arang jahit, pendulum, dan gunting kain. Dan menjahit kapur. Menurut Rifka (2019), alat jahit yang dimaksud antara lain mesin jahit dengan berbagai jenis atau desain, gunting, jarum jahit, peniti, bantalan jarum, bidal, arang jahit, roda, kapur jahit, peniti jahit, peniti, Terdiri dari boneka penjahit. Pendapat Damayanti & Murtati (2016) yang menyatakan bahwa buku terdiri dari penggaris, penggaris, pita pengukur, pola, buku kostum atau pola, alat tulis, benang, resleting, kancing, bantalan bahu, kain, serta alat dan bahan jahit kostum, timbangan , pita pengukur, gunting, tali pengikat, pemangkas benang, pendulum, pulpen, pola, mata nenek, penggaris lurus, penggaris lengkung, penggaris panjang, roda, arang jahit, kapur jahit, kumpanan dan kumpanan, peniti, jarum tangan, jarum jahit , setrika, alas setrika, gunting bergerigi, kain, resleting, lem/cakar ikat pinggang, kancing, benang katun, kain kaku.

Kita dapat mengambil kesimpulan bahwa menjahit membutuhkan semua alat dan bahan yang disebutkan di atas: jarum, benang, gunting, mesin jahit, pita pengukur, kain, kapur jahit, kancing, dan resleting. Pentingnya mempelajari teknik menjahit sebagai dasar keterampilan yang diperlukan. Menurut Yuliani (2018), ada beberapa teknik yang harus dipelajari dalam menjahit seperti jahitan lari, jahitan ganda, jahitan belakang, dan jahitan selimut/padat. Kami menggunakan teknik dasar menjahit yang disarankan oleh Damayanti & Murtati (2016) mengukur, membuat pola, dan mendesain bahan. Proses menjahit dimulai dengan terlebih dahulu mengukur kain yang akan dijahit, membuat pola sesuai keinginan, kemudian melakukan proses menjahit dengan teknik menjahit yang berbeda-beda sesuai keinginan dan pola menjahit. Seperti halnya pelatihan lainnya, menjahit juga mempunyai tujuan pelatihan, seperti yang dikemukakan oleh Ibrahim et al. (2020) menunjukkan bahwa pelatihan menjahit dapat berdampak pada kisaran pendapatan peserta pelatihan, sehingga meningkatkan pendapatan rumah tangga dan mengurangi tingkat pengangguran. Selaras Sulfa & Ernawati (2023) Tujuan pelatihan menjahit adalah untuk mempersiapkan tenaga terampil, terutama dalam bidang menjahit, dan memberikan keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut.

Selain itu, Keterampilan dapat meningkatkan pendapatan, mengurangi pengangguran, dan mengakhiri kemiskinan. Menurut Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pelatihan Direktorat PAUDNI (dalam Reksadji et al., 2023), program menjahit bertujuan agar siswa memperoleh beberapa keterampilan. Dengan kata lain, (1) Menjadi penjahit profesional. (2) Menjadi pengusaha sukses. (3) Mengikuti berbagai seminar, kursus, dan lokakarya untuk mengembangkan dan memperoleh pengetahuan di bidang teknologi menjahit. (4) Menguasai empat tingkatan yang diuji dalam standar kompetensi lulusan, yaitu: Level I – Asisten pembuat pakaian, Level II – Pembuatan pakaian, Level III – Penyedia proses pembuatan pakaian, dan Level IV – Pengelola usaha pakaian. Singkatnya, tujuan pendidikan menjahit adalah untuk meningkatkan keterampilan menjahit seseorang sehingga mereka dapat membuat produk dan usaha menjahit (fashion) yang berkualitas tinggi sesuai standar yang diharapkan. Dari uraian di

atas, kita dapat menyimpulkan bahwa pendidikan menjahit adalah proses belajar membuat pakaian dan barang tekstil lainnya dengan menggunakan alat-alat sederhana dan kontemporer. Pelatihan ini meliputi pembelajaran pola, teknik menjahit, penggunaan mesin dan peralatan menjahit, serta pemilihan bahan yang tepat untuk mencapai hasil akhir berupa produk berkualitas yang memenuhi standar.

2.1.2 Minat Berwirausaha

Minat dapat dianggap sebagai sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang, pengaruh dari luar, atau motivasi yang dimilikinya. Minat juga berfungsi sebagai ukuran terhadap aktivitas atau hal yang ingin dilakukan seseorang. Kemendikbudristek (2016) mendefinisikan minat sebagai kecenderungan emosional yang tinggi terhadap sesuatu, serta gairah dan keinginan. Fitria & Yani (2014) menyatakan bahwa minat adalah ketertarikan yang ditunjukkan seseorang terhadap objek, baik itu makhluk hidup maupun benda mati. Suryabrata (2002) menggambarkan minat sebagai perasaan suka atau ketertarikan pada sesuatu yang dilakukan tanpa paksaan, sedangkan Sya'diyah & Suryani (2023) mendefinisikan minat sebagai kecenderungan jiwa yang melibatkan perasaan suka, senang, keinginan, perhatian, kesungguhan, motif, dan tujuan. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa minat adalah perasaan positif yang muncul dari dalam diri individu terhadap sesuatu.

Minat sering dikaitkan dengan perasaan suka atau senang, dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Shaleh dan Wahab (dalam Fitria & Yani, 2014) mengidentifikasi tiga faktor penyebab minat, yaitu: (1) faktor internal dari dalam diri sendiri, (2) motif sosial, dan (3) faktor emosional. Rumini (1998) menambahkan bahwa faktor-faktor seperti pekerjaan, keadaan sosial ekonomi, bakat, usia, jenis kelamin, pengalaman, kepribadian, dan tempat tinggal adalah penyebab minat. Reber (dalam Muhibin, 2005) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi minat menjadi faktor internal (seperti fokus perhatian, keingintahuan, motivasi, dan kebutuhan) dan faktor eksternal (seperti keluarga, teman, ketersediaan fasilitas, dan kondisi lingkungan). Oleh karena itu, minat

dipengaruhi oleh dua jenis faktor internal, yang berasal dari batin seseorang, dan eksternal, yang berasal dari lingkungan sekitar mereka. Kedua faktor ini saling terkait dalam membentuk minat seseorang, dan jika hanya salah satu faktor yang ada, minat yang timbul mungkin tidak optimal.

Wirausaha adalah individu yang menciptakan sesuatu yang baru dan inovatif menggunakan bahan baku yang ada. Wirakusumo (dalam Hakim, 2010) menjelaskan bahwa "Kewirausahaan" berasal dari istilah "*entrepreneurship*", yang berarti "tulang punggung ekonomi" atau pusat perekonomian suatu negara. Kewirausahaan melibatkan proses menciptakan atau melakukan sesuatu yang baru dan berbeda dengan cara yang kreatif untuk menghasilkan nilai. Suryana (dalam Hakim, 2010) menyatakan bahwa kewirausahaan adalah karakter dan sifat seseorang yang bertekad mewujudkan gagasan inovatif menjadi kenyataan dengan cara kreatif. Frederick et al. (dalam Alifuddin & Razak, 2015) menggambarkan kewirausahaan sebagai proses visi, perubahan, dan penciptaan yang dinamis. Dengan demikian, kewirausahaan adalah usaha untuk mengembangkan atau menciptakan konsep baru dengan menggabungkan kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan nilai.

Kewirausahaan memiliki tujuan dan manfaat yang bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan individu atau kelompok. Gusetyoningsih & Astutiningsih (2021) mengidentifikasi tujuan kewirausahaan sebagai:

1. Meningkatkan jumlah usahawan yang produktif.
2. Wirausaha berkontribusi pada kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.
3. Memupuk perilaku dan kemampuan kewirausahaan di masyarakat.
4. Meningkatkan kesadaran dan orientasi yang kuat untuk kewirausahaan.

Manfaat kewirausahaan menurut Zimmerer & Scarborough (2005) meliputi:

1. Memberikan kebebasan untuk memilih jalan hidup mereka sendiri.
2. Beri peluang untuk berubah.
3. Beri kesempatan kepada untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki.
4. Memberikan kesempatan terbaik untuk memperoleh keuntungan.

5. Memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dan berpartisipasi dalam masyarakat.
6. Memberi kesempatan untuk melakukan hal-hal yang disukai dan bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki.

Basrowi (2011) menambahkan manfaat kewirausahaan sebagai:

1. Memberi bantuan kepada orang lain dan kontribusi terhadap pembangunan sosial.
2. Menambah kapasitas tenaga kerja, sehingga mengurangi pengangguran.
3. Menjadi contoh kerja keras dan ketekunan tanpa mengabaikan nilai-nilai agama.
4. Menjadi teladan sebagai individu unggul dalam masyarakat.
5. Menjadi pendorong pembangunan lingkungan dan kesejahteraan.
6. Mendidik karyawan untuk menjadi mandiri, disiplin, dan jujur.
7. Mendidik masyarakat untuk hidup efisien dan tidak boros.

Secara keseluruhan, tujuan dan manfaat kewirausahaan mencakup pengembangan produk berkualitas, memberikan perubahan positif dalam masyarakat, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan keterampilan serta kemandirian individu. Berwirausaha melibatkan pengelolaan usaha untuk menghasilkan keuntungan dan memerlukan keterampilan, ide, serta kemampuan untuk mengelola risiko, mengidentifikasi peluang, dan beradaptasi dengan perubahan zaman. Dengan demikian, minat berwirausaha adalah ketertarikan tinggi yang muncul dari motivasi diri dan lingkungan terhadap pengelolaan usaha untuk memperoleh keuntungan, baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian pengaruh kompetensi pelatihan menjahit terhadap minat berwirausaha telah dilakukan oleh Kurniarum et al. (2024) di LKP An-Nurfah Jombang menggunakan metode penelitian eksperimen *pre test-post test design* dan uji-t. Penelitian dilakukan kepada 20 responden yang telah mengikuti

pelatihan menjahit pada tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan menjahit berpengaruh dan signifikan terhadap minat berwirausaha LKP di An-Nurfah Jombang, dengan koefisien determinasi sebesar 0,717, atau 71,1%.

Penelitian pelatihan menjahit dalam meningkatkan kemandirian berwirausaha dilakukan oleh Alma et al. (2024) pada 3 responden di LKP Gita Pertiwi dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan menjahit di LPK Gita Pertiwi ini dapat meningkatkan kemandirian berwirausaha, memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memulai usaha jahit, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan dalam memulai usaha melalui tahapan-tahapan pelatihan menjahit yang diajarkan.

Penelitian dampak pelatihan menjahit ini juga pernah diteliti oleh Ibrahim et al. (2020) terhadap kemampuan ibu-ibu rumah tangga di Desa Paris, Kabupaten Gorontalo, untuk keuntungan jangka panjang bagi masyarakat, seperti peningkatan pengetahuan, efisiensi produksi, peningkatan lingkungan, keuntungan finansial, dan lainnya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, studi ini menemukan bahwa pelatihan menjahit ibu-ibu rumah tangga berdampak pada sektor pendapatan peserta pelatihan, sehingga mereka memperoleh lebih banyak uang dalam keluarga mereka dan memiliki kesempatan untuk bekerja atau memulai bisnis mereka sendiri, sehingga mengurangi jumlah orang yang pengangguran di Tasikmalaya.

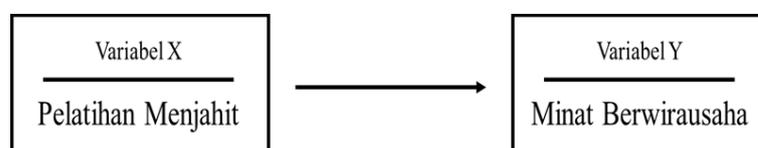
Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, Perbedaan utama antara penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada sasaran penelitian dan metode yang digunakan. Penelitian kuantitatif deskriptif digunakan. Validitas dan reliabilitas Cronbach's Alpha diuji dengan SPSS *Statistic Version* 25. dengan sasaran penelitian adalah para peserta pelatihan menjahit di BLK Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual adalah rangkaian gagasan yang digunakan peneliti untuk menjelaskan variabel yang mereka pelajari.. Menurut Sugiyono (2022),

Kerangka konseptual menggambarkan masalah penelitian dalam kerangka variabel yang ada. Kompetensi Pelatihan menjahit (X) dan minat berwirausaha (Y) adalah kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini. Program atau kegiatan yang mengajarkan keterampilan menjahit disebut pelatihan menjahit. Pelatihan ini biasanya mencakup penggunaan mesin jahit, teknik jahitan tangan, pemilihan bahan, pola dan desain pakaian, serta penyelesaian akhir produk.

Secara umum, pelatihan dapat memberikan dampak positif bagi peserta dan meningkatkan minat mereka terhadap bidang tersebut, sehingga dapat membuka peluang bisnis dan pekerjaan di luar negeri. Namun, ada dua faktor yang menghasilkan minat: faktor internal (dalam diri seseorang) dan faktor eksternal (pendukung). Minat berwirausaha didasarkan pada lima dimensi minat dasar, antara lain (1) keinginan berwirausaha, (2) perasaan senang, (3) perhatian, (4) lingkungan, dan (5) pengalaman. Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: (Data Peneliti, 2024)

2.4 Hipotesis Penelitian

Pertanyaan penelitian adalah isu-isu yang perlu dijawab oleh peneliti untuk membantu menyelesaikan masalah penelitian. Biasanya, pertanyaan penelitian memiliki jawaban sementara yang merupakan kemungkinan hasil dari penelitian tersebut, yang dikenal sebagai hipotesis. Arikunto (dalam Hardani et al., 2020) menjelaskan bahwa hipotesis adalah solusi temporer untuk masalah penelitian yang perlu dibuktikan dengan data yang dikumpulkan.. Sementara itu, Nurdin & Hartati (2019) menyebutkan bahwa hipotesis adalah kesimpulan

sementara yang belum definitif, berupa dugaan awal yang menunjukkan hubungan antara dua atau lebih variabel dalam masalah penelitian.

Menurut Sugiyono (2022) hipotesis adalah jawaban awal terhadap rumusan masalah yang harus diuji dengan data. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah dugaan sementara atau jawaban awal atas pertanyaan penelitian yang harus dibuktikan dengan data yang dikumpulkan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompetensi pelatihan menjahit terhadap minat berwirausaha peserta pelatihan.

H_1 : Terdapat pengaruh kompetensi pelatihan menjahit terhadap minat berwirausaha peserta pelatihan.