

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Teori

1. Pendidikan Non Formal

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal 26 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan penjelasan terhadap pendidikan nonformal yaitu “jalur pendidikan yang diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat”.

Senada dengan pendapat diatas, Coombs (Sudjana, 2004 : 22) memberikan definisi bahwa “pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, diluar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya”.

Definisi lain dikemukakan SEAMEO 1971 yang dikutip dari Djudju Sudjana (2004 :46) menyatakan bahwa :Pendidikan nonformal adalah setiap upaya pendidikan dalam arti luas yang didalamnya komunikasi yang teratur dan terarah, diselenggarakan diluar sekolah, sehingga seseorang atau kelompok memperoleh informasi mengenai pengetahuan, latihan dan bimbingan sesuai dengan tingkatan usia dan kebutuhan hidupnya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan sikap,

pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok untuk berperan serta secara efisien dan efektif dalam lingkungan keluarganya, pekerjaannya, masyarakat dan bahkan negara.

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan luar sekolah adalah segala upaya pendidikan yang sistematis dan terorganisir, dilaksanakan di luar sistem persekolahan, dengan maksud untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik sesuai dengan usia dan kebutuhannya. Selain itu, berdasarkan beberapa batasan tentang pengertian pendidikan luar sekolah maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan luar sekolah merupakan setiap kegiatan yang dilakukan diluar jalur pendidikan formal dimana terdapat proses belajar sehingga seseorang yang menjadi peserta belajar akan mendapatkan pengetahuan, pemahaman, ketrampilan dan bimbingan sehingga dapat tercapai tujuan belajarnya.

Berdasarkan beberapa pengertian pendidikan luar sekolah diatas, apabila dilihat dari karakteristik dan tujuannya bahwa pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal.

a. Tujuan pendidikan Nonformal

Pada dasarnya tujuan pendidikan luar sekolah tidak menyimpang dari tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berpendidikan,

berdisiplin, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa :

- 1) Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.
- 2) Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

b. Fungsi Pendidikan Nonformal

Sebagai upaya membantu kehidupan masyarakat dalam bidang pendidikan pada khususnya dan memperoleh pekerjaan, Sudjana (2004:74) mengemukakan bahwa pendidikan nonformal berfungsi :

- 1) Komplement (pelengkap) pendidikan sekolah, pendidikan nonformal menyajikan seperangkat kurikulum tetap yang dibutuhkan sesuai dengan situasi daerah dan masyarakat.
- 2) Suplement (tambahan), pendidikan nonformal memberikan kesempatan pendidikan bagi mereka yang telah menamatkan jenjang pendidikan formal tetapi dalam tempat dan waktu berbeda.
- 3) Substitusi (pengganti) pendidikan sekolah, pendidikan

nonformal dapat mengganti fungsi sekolah terutama pada daerah-daerah yang belum dijangkau oleh program pendidikan sekolah.

2. Konsep Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

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

Menurut Mangkunegara (Wahyuningtyas, 2013 : 32), “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sstematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas tertentu”.

Berdasarkan definisi diatas menyimpulkan bahwa yang dimaksud pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Simamora (Kamil, 2012:4) mengartikan “pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap

seorang individu”.

Menurut definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas menyangkut proses belajar yang dirancang untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

b. Pengelolaan Pelatihan

Siagin (1983) mengemukakan lima fungsi manajemen. Kelima fungsi itu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian (Djudju Sudjana, 2000:55).

1) Perencanaan

Perencanaan berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggara pendidikan luar sekolah.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan kedalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber-sumber itu meliputi tenaga manusia, fasilitas, alat-alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa pengorganisasian adalah upaya melibatkan semua sumber manusia kedalam kegiatan yang

terpadu untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah

3) Penggerakan

Penggerakan memainkan peranan yang sangat penting, disamping itu penggerakan berperanan pula dalam fungsi manajemen lainnya seperti pembinaan, penilaian dan pengembangan. Fungsi penggerakan ialah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksana yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan

Fungsi manajemen lainnya adalah pembinaan. Didalamnya termasuk pengawasan, supervisi, dan monitoring. Pembinaan diselenggarakan melalui pendekatan langsung dan tidak langsung. Pendekatan langsung dilakukan oleh pengelola dilakukan terhadap para penyelenggara dan pelaksana program atau kegiatan pendidikan luar sekolah. Pendekatan tidak langsung dilakukan melalui staf atau pihak lain berkaitan dengan tugas para penyelenggara dan pelaksana.

5) Penilaian

Penilaian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan. Sasaran penilaian dapat meliputi:

- a) Keseluruhan fungsi manajemen, sejak perencanaan sampai pengembangan
- b) Seluruh komponen, proses hasil, dan pengaruh suatu program pendidikan luar sekolah.

Penilaian dilakukan secara berkelanjutan dan diarahkan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, proses kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan penyimpangan kegiatan dari rencana yang telah disusun. Penilaian berperan untuk menghimpun, mengelola, dan menyampaikan informasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut upaya, justifikasi, perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan, dan pengembangan pendidikan luar sekolah.

John R Schermerhon, James G Hunt, dan Richard N Osborn (1985), dalam Djudju Sudjana (2000:51) mengemukakan bahwa studi tentang tingkah laku berorganisasi menyangkut berbagai implikasi praktis dalam setiap fungsi manajemen. Fungsi manajemen ini terdiri dari lima urutan yaitu: *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing or leading* dan *controlling*. *Planning* meliputi: pemilihan dan pengarahannya tujuan-tujuan di masa datang serta identifikasi berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. *Organizing* adalah kegiatan menggabungkan sumber manusia dan non manusia. *Staffing* adalah pengadaan, pemilihan, pengkajian, dan peningkatan kemampuan pelaksana. Sedangkan *Controlling* berkaitan dengan pemantauan penampilan dan kegiatan perbaikan.

c. Tujuan Pelatihan

Tujuan harus ditetapkan terlebih dahulu, secara tegas, spesifik, realistis, cukup menantang, dapat diukur, jelas waktunya. Dirumuskan dengan kalimat singkat dan sederhana bahasanya agar mudah dicerna dan udah ditangkap maknanya, dengan demikian seluruh kegiatan latihan selalu akan terarah pada tujuan yang akan ditetapkan selamanya , AMT (Wahyuningtyas, 2013:38).

Menurut Dale S. Beach (Kamil, 2012:10) mengemukakan, *“The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained”*. Pelatihan bertujuan untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih.

Berdasarkan pengertian tersebut, tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Sementara itu dari pengertian pelatihan yang dikemukakan Edwin B. Flippo, secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah “untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang”.

Michael J.Jucius menjelaskan bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, ketrampilan, dan kemampuan. Atas dasar ini Moekijat (Kamil, 2012:11) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; untuk

mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; dan untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora Kamil, (2012:11) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu : memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi; mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan; membantu memecahkan permasalahan operasional; mempersiapkan karyawan untuk promosi; dan mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Marzuki (Kamil, 2012:11) ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu : memenuhi kebutuhan organisasi; memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standard kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman dan membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan menjadikan 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 persiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan. Menurut Mangkunegara Wahyuningtyas, (2013:39) tujuan pelatihan antara lain :

meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi; meningkatkan produktifitas kerja; meningkatkan kualitas kerja; meningkatkan

ketetapan perencanaan sumber daya manusia; meningkatkan sikap moral dan semangat kerja; meningkatkan rangsangan agar mampu berprestasi; meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja; serta meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut beberapa uraian mengenai tujuan pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta meningkatkan kualitas dan produktivitas secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

d. Macam – macam Pelatihan

Dale Yoder (Kamil, 2012:14) mengemukakan jenis-jenis pelatihan itu dengan memandangnya dari lima sudut, yaitu :

siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa; bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*), dengan metode apa ia dilatih; dimana ia dilatih (*where he gets trained*), dimana pelatihan mengambil tempat; bilamana ia dilatih (*when he gets trained*), kapan pelatihan itu diberikan; dan apa yang dibelajarkan kepadanya (*what he is taught*), materi apa yang diberikan

Menurut J.C. Denyer (Kamil, 2012:15) yang melihat dari sudut siapa yang dilatih dalam konteks suatu organisasi, membedakan pelatihan atas empat macam, yaitu : pelatihan induksi (*induction training*); pelatihan kerja (*job training*); pelatihan supervisor (*supervisory training*); pelatihan manajemen (*management training*); pengembangan eksklusif (*executive devekopment*).

Menurut Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan dua macam pelatihan dilihat dari sudut

kapan pelatihan itu diberikan,

yaitu latihan prajabatan (*pre service training*) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon pegawai negeri sipil dengan tujuan agar ia dapat terampil melaksanakan tugas yang akan diberikan kepadanya, dan latihan dalam jabatan (*in service training*) adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan. Selain itu dalam Intruksi Presiden No. 15 tahun 1974 dikenal pula dua macam pelatihan dilihat dari sudut tujuannya, yaitu pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan, (Kamil, 2012:15-16).

Menurut beberapa uraian mengenai macam-macam pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis pelatihan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah jenis pelatihan kejuruan menjahit tingkat dasar.

e. Tahap Pelatihan

Menurut Procton 1987 dalam Anwar (2006: 167) program pelatihan keterampilan mencakup kejadian-kejadian yang berurutan atau proses yang terus-menerus. Selanjutnya langkah-langkah pelatihan di jabarkan dalam sembilan tahap, yaitu :

- 1) Menentukan kebutuhan latihan
- 2) Metode pemberian instruksi
- 3) Menyiapkan program latihan
- 4) Rancangan hasil yang dicapai latihan
- 5) Langkah-langkah sebelum pelatihan
- 6) Instruksi
- 7) Langkahlangkah sebuah latihan
- 8) Umpan balik dari hasil latihan

9) Hasil yang dicapai manajemen

f. Metode Pelatihan

Metode pelatihan. Dipilih metode pelatihan yang paling cocok untuk menyampaikan materi kepada para peserta pelatihan oleh tim pelatih yang bersangkutan, penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta latihan menerima materi yang diberikan, dengan demikian perubahan yang diharapkan dapat mencapai sesuai dengan dengan tujuan pelatihan dan harapan peserta latihan.

Menurut Kamil (2012 : 40) ada beberapa metode pembelajaran pelatihan yang biasa digunakan dalam pendidikan luar sekolah antara lain :

- 1) Diskusi
- 2) Studi kasus
- 3) Kelompok – kelompok Buzz
- 4) Demonstrasi

g. Model – model Pelatihan dalam Pendidikan Luar Sekolah

Menurut Kamil (2012 : 35) terdapat berbagai model pelatihan sebagai kegiatan pendidikan luar sekolah. Model - model pelatiba dalam pendidikan luar sekolah sebenarnya cukup beragam. Beberapa diantaranya yang penting adalah :

- 1) Model magang atau pemagangan
- 2) Model pelatihan kerja
- 3) Model pelatihan keaksaraan

- 4) Model pelatihan kewirausahaan
- 5) Model pelatihan manajemen peningkatan mutu

h. Pelaksanaan Program Pelatihan

Menurut Rindi Yanama (2015) Pelaksanaan pelatihan merupakan proses pembelajaran dengan penyampaian materi yang dilakukan oleh fasilitator dengan peserta pelatihan. Komponen – komponen yang dilaksanakan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1) Materi Pelatihan

Materi yang dibahas dalam pelatihan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan harapan dan keinginan peserta pelatihan. Materi pelatihan, sesuai dengan tujuan pelatihan, bahan bacaan disusun dengan bahasa yang sederhana agar mudah dimengerti dan dicerna oleh peserta pelatihan.

Bahan latihan seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh peserta. Penulisan bahan dalam bentuk buku paket materi pelatihan hendaknya memperhatikan factor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan.

2) Pendekatan, Metode dan Teknik Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan partisipatif andragogik (model pendidikan orang dewasa), yakni dengan memanfaatkan pengalaman – pengalaman peserta pelatihan sebagai sumber belajar untuk terlibat dalam

perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pelatihan.

Metode penyelenggaraan pelatihan menggunakan pola/ sistem individual dan kelompok.

Teknik pelatihan yang digunakan dalam pelatihan antara lain : ceramah, tanya jawab, curah pendapat, diskusi, demonstrasi, simulasi, praktik dan penugasan.

3) Penilaian/evaluasi pelatihan

Evaluasi adalah pengidentifikasian keberhasilan dan kegagalan suatu rencana kegiatan atau program, tujuan evaluasi adalah sebagai berikut :

- a) Pengidentifikasi tingkat pencapaian tujuan
- b) Mengukur dampak langsung yang terjadi pada kelompok sasaran
- c) Mengetahui dan menganalisis konsekuensi-konsekuensi lain yang mungkin terjadi di luar rencana

Evaluasi pelatihan dilaksanakan oleh narasumber diakhir pemberian pelatihan maupun praktik.

4) Hasil Pelatihan

Hasil pelatihan dapat dideskripsikan dari hasil wawancara dengan subyek penelitian dan pengamatan terhadap kegiatan usaha perencanaan, pelaksanaan, dan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Evaluasi hasil pelatihan adalah penilaian yang digunakan untuk

mencari informasi tentang seberapa jauh perolehan warga belajar dalam mencapai tujuan. Jadi evaluasi dalam penelitian ini adalah proses pengukuran untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan suatu proses kegiatan atau program.

3. Pelatihan Menjahit

a. Pengertian Menjahit

Pengertian menjahit menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah melekatkan dua buah bahan dengan menggunakan benang dan jarum. Dapat ditarik kesimpulan bahwa, menjahit merupakan kegiatan melekatkan atau menyatukan dua buah kain menggunakan jarum dan benang sehingga akan menghasilkan suatu produk (pakaian, celana, kaos). Lembaga kursus menjahit adalah salah satu bentuk pendidikan luar sekolah dimana aturan-aturan yang ada tidak begitu mengikat, sehingga para peserta kursus mempunyai kebebasan dalam belajar keterampilan sesuai dengan minatnya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa program kursus menjahit itu sendiri adalah suatu lembaga pendidikan luar sekolah yang dilaksanakan untuk menambah, meningkatkan dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam membuat busana (pakaian) maupun yang berkaitan dengan hal-hal yang melekatkan dua buah bahan menggunakan benang dan jarum, yang dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat, serta tidak ada paksaan dalam pelaksanaannya.

Umumnya pendidikan kursus menjahit dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu tingkat dasar, tingkat terampil, dan tingkat mahir. Pendidikan kursus harus dilalui dan diikuti secara bertahap, dari mulai tahap dasar, tahap terampil, dan kemudian tahap mahir.

b. Tujuan Kursus Menjahit

Kursus sendiri memiliki beberapa tujuan, menurut Umberto Sihombing (2001: 89) tujuan dari penyelenggaraan kursus adalah memperluas keikutsertaan masyarakat dalam pemerataan kesempatan belajar dan meningkatkan proses belajar mengajar untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang optimal dan mempersiapkan warga belajar untuk mengembangkan diri pribadi atau untuk memperoleh kesempatan kerja yang lebih besar.

Berdasarkan tujuan tersebut di atas, kursus menjahit juga bertujuan untuk lebih menekankan pada pemberian ilmu pengetahuan, keterampilan secara cepat, dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja atau mencari kerja, menciptakan usaha sendiri.

Pendidikan kursus menjahit pada umumnya ditekankan pada pelajaran praktek yang meliputi membuat pola sesuai dengan model dan merubahnya, memperhitungkan bahan dan harga, pengenalan dan penggunaan mesin jahit serta mengatasi kerusakan ringan pada mesin jahit, sehingga porsi pelajaran praktek lebih banyak dari pada teorinya.

c. Kurikulum Kursus Menjahit

Umberto Sihombing (2001: 99) mengemukakan Kurikulum adalah seperangkat rancangan dan pengetahuan mengenai tujuan, isi program, bahan pelajaran dan metode yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Kurikulum merupakan suatu pedoman kegiatan pembelajaran dan/ atau pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai kemampuan tertentu.

1) Tingkat Dasar

- a) Warga belajar memiliki pengetahuan di bidang menjahit dengan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pelajaran umum dan mata pelajaran penunjang.
- b) Mampu menggambar pola sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan.
- c) Mampu merubah model sesuai dengan model yang ditentukan.
- d) Mampu merancang bahan, perlengkapan, dan harga pakaian.
- e) Mampu menggunting bahan yang ada dengan pola yang telah ada.
- f) Mampu menggunakan mesin jahit tertentu.
- g) Mampu merawat atau memelihara mesin jahit.
- h) Mampu menjahit dengan teknik penyelesaian yang rapi untuk tingkat dasar 37% teori 63% praktek.

2) Tingkat Terampil

- a) Warga belajar memiliki pengetahuan dibidang jahit menjahit dengan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pelajaran umum dan mata pelajaran penunjang.
 - b) Mampu mengukur badan orang dengan tepat.
 - c) Mampu menggambar pola sesuai dengan model yang telah ditentukan.
 - d) Mampu merubah model sesuai dengan model yang ditentukan.
 - e) Mampu merancang bahan, perlengkapan, dan harga pakaian.
 - f) Mampu menggunting bahan yang ada dengan pola yang ada.
 - g) Mampu menggunakan mesin jahit dengan baik.
 - h) Mampu merawat atau memelihara dan memperbaiki kerusakan sederhana pada mesin jahit.
 - i) Mampu menjahit dengan teknik penyelesaian yang baik dan rapi untuk tingkat terampil 29% teori 71% praktek.
- 3) Tingkat Mahir
- a) Warga belajar memiliki pengetahuan di bidang jahit menjahit dengan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pelajaran Umum dan mata pelajaran penunjang.
 - b) Mampu mengukur badan orang dengan tepat.
 - c) Mampu menggambar pola sesuai dengan ukuran pragawati.
 - d) Mampu merubah model sesuai dengan model yang ditentukan.
 - e) Mampu merancang bahan, perlengkapan, dan harga pakaian.

- f) Mampu menggunting bahan yang ada dengan pola yang ada.
- g) Mampu menggunakan bermacam-macam mesin jahit.
- h) Mampu merawat atau memelihara dan memperbaiki kerusakan sederhana pada mesin jahit.
- i) Mampu menjahit dengan teknik penyelesaian yang baik dan rapi untuk tingkat terampil 29% teori 71% praktek.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka tujuan pengajaran perlu dirumuskan dengan mempertimbangkan keberadaan komponen-komponen yang lain. Tujuan pembelajaran perlu dirumuskan dengan jelas, sehingga peserta didik akan mengetahui apa yang dipersiapkan dalam pembelajaran tersebut. Dalam mempersiapkan pembelajaran perlu kiranya dilakukan penyusunan kurikulum pembelajaran.

4. Hakikat Kepuasan

a. Pengertian Kepuasan

Kotler (Rambat Lupiyoadi, 2014:228) kepuasan merupakan tingkat perasaan di mana seseorang menyatakan hasil perbandingan atas kinerja produk jasa yang diterima dengan yang diharapkan.

Menurut Memet Mulyadi (2008) kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang ditampilkan dalam sikap positif terhadap berbagai kegiatan dan tanggapannya menghadapi lingkungan luar.

Menurut Oliver (J. Supranto, 2011: 233) kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/ hasil yang

dirasakannya dengan harapannya.

Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin memadai sarana dan prasarana pendidikan jasmaninya, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya, dan begitu pula sebaliknya. Setiap orang selalu terdorong untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bila mana tujuan tersebut tercapai, maka kemungkinan akan memperoleh kepuasan.

Jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dan harapan. Jika kualitas di bawah harapan, pelanggan akan tidak puas, kalau kualitas sesuai harapan, pelanggan akan puas. Apabila kualitas melampaui harapan, pelanggan akan sangat puas, senang, atau bahagia.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan itu akan terwujud melalui hubungan positif antara harapan pelanggan terhadap kualitas/kinerja sebuah produk yang diberikan oleh produsen. Semakin besar kualitas/kinerja produk yang diberikan sesuai dengan harapan pelanggan, akan semakin besar pula kepuasan pelanggannya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan

Kepuasan seorang atau pengguna jasa tidak akan didapatkan begitu saja dan dengan kadar yang tidak sama antara pengguna jasa

pelayanan yang satu dengan yang lainnya, hal ini menunjukkan adanya berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan/pengguna jasa. Sehingga perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan yang didapat oleh para pelanggan jasa.

Menurut Philip Kotler (dalam J. Supranto, 2011: 231) terdapat lima faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan sebagai berikut:

1) Faktor berwujud (*Tangible*)

Berwujud adalah penampilan fasilitas fisik, peralatan, perlengkapan.

2) Faktor keandalan (*Reliability*)

Keandalan adalah kemampuan penyedia layanan untuk melaksanakan jasa yang dijanjikan dengan konsisten dan terpercaya.

3) Faktor ketanggapan (*Responsiveness*)

Ketanggapan adalah kemauan untuk membantu pelanggan dan memberikan jasa dengan cepat atau tanggap.

4) Faktor keyakinan (*Assurance*)

Keyakinan adalah pengetahuan dan kesopanan karyawan serta kemampuan untuk menimbulkan kepercayaan dan keyakinan.

5) Faktor empati (*Emphaty*)

Empati adalah adanya rasa peduli, pemberian perhatian pribadi bagi pelanggan.

Kaitannya dengan pelatihan menjahit :

1) Faktor berwujud (*Tangibles*)

Bukti fisik atau tangibles adalah kualitas layanan yang dinilai berdasarkan bukti fisik yang terlihat dalam pelayanan seperti ketersediaan sarana dan fasilitas serta keahlian instruktur yang secara nyata diterapkan kepada warga belajar. Bukti fisik yang dimaksud berupa kelengkapan peralatan menjahit, sarana pelatihan dan prasarana pelatihan.

2) Faktor keandalan (*Reliability*)

Keandalan atau reliability yaitu seberapa jauh instruktur bisa memenuhi apa yang dijanjikan atau yang ditawarkan dengan segera bagi warga belajar. Keandalan dalam penelitian ini mencakup keakuratan instruktur dalam menyampaikan materi/praktik dalam proses pelatihan.

3) Faktor ketanggapan (*Responsiveness*)

Responsiveness adalah kemampuan memenuhi permintaan warga belajar dengan cepat dan tepat. Ketanggapan dalam hal ini mencakup ketanggapan /respon dari instruktur terhadap permasalahan warga belajar dan kesediaan dari instruktur dalam membantu warga belajar yang membutuhkan ataupun ketanggapan dari warga belajar ketika ada permasalahan pada saat praktikum dia bisa tanggap cepat memperbaikinya.

4) Faktor keyakinan (*Assurance*)

Assurance adalah kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi apa yang diberikan sehingga dapat menimbulkan kepercayaan, yang mencakup kemampuan dan pengetahuan atau kompetensi instruktur dalam memberikan materi/praktikum.

5) Faktor empati (*Empathy*)

Empathy adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan warga belajar sehingga instruktur dapat membantu warga belajar jika mengalami kesulitan dalam proses praktikum ataupun dalam penyampaian materi yang belum dapat dimengerti .

B. Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arif Budiarto dengan judul “Tingkat Kepuasan Anggota Klinik Kebugaran FIK UNY”. Dari 60 sampel yakni sampel 38 orang untuk putra dan 22 orang untuk putri. Menunjukkan bahwa besarnya tingkat kepuasan anggota pada kelompok laki-laki adalah 76,29% yang berarti memuaskan. Persentase kepuasan anggota laki-laki pada faktor tangible adalah 75,39% yang berarti memuaskan, pada faktor reliability adalah 76,75% yang berarti memuaskan, pada faktor empathy adalah 77,96% yang berarti sangat memuaskan, pada faktor responsiveness adalah 72,59% yang Kerangka berarti memuaskan, dan pada faktor assurance adalah 78,77% yang berarti memuaskan. Rata-rata tingkat kepuasan anggota pada kelompok perempuan adalah 71,59%

yang berarti memuaskan dengan tangible adalah 68,75% yang berarti memuaskan, pada faktor empathy adalah 76,42% yang berarti memuaskan, pada faktor reliability adalah 71,15% yang berarti memuaskan, pada faktor responsiveness adalah 67,04% yang berarti memuaskan dan pada faktor assurance adalah 74,15% yang berarti memuaskan. Rata-rata keseluruhan tingkat kepuasan anggota klinik kebugaran FIK UNY adalah 73,94% yang berarti memuaskan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zamroni dengan judul “Kepuasan Atlet pada Jasa Pelatihan Klub Bola Voli Yuso Yogyakarta”. Dari 51 sampel yakni sampel 25 orang untuk putra dan 26 orang untuk putri. Menunjukkan bahwa besarnya tingkat kepuasan atlet pada kelompok putra adalah 75,56% yang berarti memuaskan. Persentase kepuasan atlet putra pada faktor tangible adalah 66,4% yang berarti memuaskan, pada faktor reliability adalah 73,50% yang berarti memuaskan, pada faktor empathy adalah 78% yang berarti sangat memuaskan, pada faktor responsiveness adalah 69,20% yang berarti memuaskan, dan pada faktor assurance adalah 74% yang berarti memuaskan. Rata-rata tingkat kepuasan atlet pada kelompok putri adalah 68,13% yang berarti memuaskan dengan tangible adalah 63,65% yang berarti memuaskan, pada faktor empathy adalah 73,56% yang berarti memuaskan, pada faktor reliability adalah 68,16% yang berarti memuaskan, pada faktor responsiveness adalah 65,19% yang berarti memuaskan dan pada faktor assurance adalah 70,07% yang berarti memuaskan. Rata-rata keseluruhan

tingkat kepuasan atlet yuso adalah 71,84% yang berarti memuaskan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2009) dengan judul “Tingkat Kepuasan Mahasiswa PKS Banyumas Jurusan POR yang Belajar di Fakultas Ilmu Keolahraaan Universitas Negeri Yogyakarta”. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pengambilan data menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis data Deskriptif Kuantitatif berupa persentase. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan mahasiswa PKS Banyumas Jurusan POR yang belajar di Fakultas Ilmu Keolahraaan Universitas Negeri Yogyakarta masuk kategori puas. Secara rinci, tingkat kepuasan mahasiswa yaitu: sangat tidak puas 0,84%, tidak puas 9,21%, puas 56,71%, dan sangat puas 33,63%. Jadi bisa disimpulkan bahwa secara keseluruhan tingkat kepuasan menunjukkan kepuasan yang baik, sekitar 90% dan persentase ketidakpuasan 10%.

C. Anggapan Dasar

Berdasarkan beberapa yang berkaitan dengan penelitian, maka peneliti coba membentuk anggapan dasar untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi dilapangan yang berkaitan dengan pelatihan menjahit terhadap tingkat kepuasan warga belajar.

1. Simamora (Kamil, 2012 : 4) mengartikan “pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu”.

2. Menurut Philip Kotler (dalam J. Supranto, 2011: 231) maka faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan yaitu faktor berwujud (tangible), faktor keandalan (realibility), faktor ketanggapan (responsiveness), faktor keyakinan (assurance), dan faktor empati (emphaty).

D. Hipotesis Penelitian

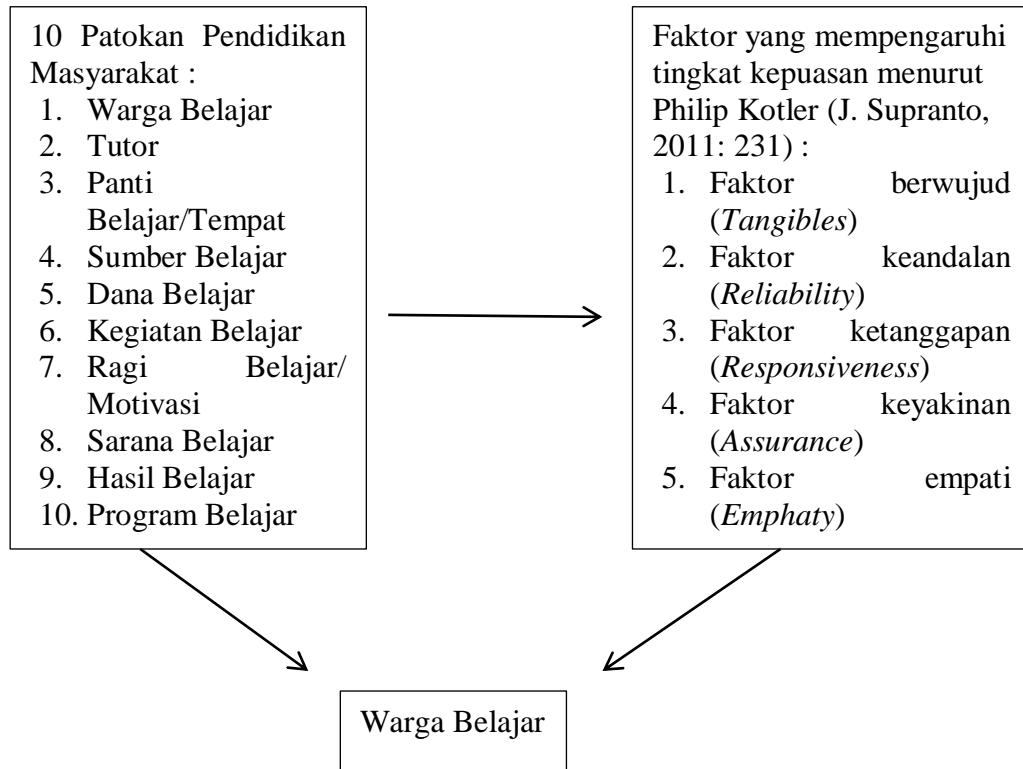
Menurut Sugiyono (2017:64) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan” untuk menjawab masalah yang dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ho : tidak terdapat pengaruh pelatihan menjahit terhadap tingkat kepuasan warga belajar di SKB Kota Tasikmalaya.

Ha : terdapat pengaruh pelatihan menjahit terhadap tingkat kepuasan warga belajar di SKB Kota Tasikmalaya.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran atau kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting Sugiyono (2015:60. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berawal dari pelatihan menjahit yang dilihat dari 10 patokan penmas dan tingkat kepuasan yang terbagi menjadi 5 faktor. Kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir