



**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TERHADAP  
KEMANDIRIAN ALUMNI PESERTA DIDIK DI  
PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM) CITRA ILMU  
KABUPATEN SEMARANG**

**SKRIPSI**

Disajikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan

Oleh  
**Rindi Yanama**  
**1201411077**

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2015**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian Alumni Peserta Didik Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) CITRA ILMU Kabupaten Semarang", ini benar-benar merupakan karya saya sendiri yang saya hasilkan melalui proses observasi, penelitian, dan bimbingan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Semua kutipan baik langsung maupun tidak langsung telah disertai keterangan identitas sumbernya dengan cara yang sebagaimana lazim dalam penulisan karya ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab dan menanggung segala resiko terhadap keaslian karya saya ini.

Semarang, 16 Maret 2015

Yang membuat pernyataan



Rindi Yarama

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian Alumni Peserta Didik Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) CITRA ILMU Kabupaten Semarang" ini telah disetujui pembimbing untuk diajukan dalam sidang panitia skripsi pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 19 Maret 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah



Dr. Sungkowo Edy Mulyono, S.Pd., M.Si  
NIP. 196807042005011001

Pembimbing



Dr. Utsman, M.Pd  
NIP. 195708041981031006

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian Alumni Peserta Didik Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) CITRA ILMU Kabupaten Semarang*" disusun oleh :

Nama : Rindi Yanama

NIM : 1201411077

telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Ujian Skripsi FIP Unnes pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 19 Maret 2015

Panitia  
Ketua  
  
Drs. Sutawono, M.Pd.  
NIP.195708251983031015

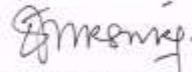
Sekretaris

  
Drs. Jvas, M.Ag.  
NIP.196606011988031003


Penguji I

  
Prof. Dr. Tri Joko Raharjo M.Pd  
NIP.195903011985111001

Penguji II

  
Dr. Tri Suminar, M.Pd  
NIP. 196705261995122001

Pembimbing/ Penguji III

  
Dr. Utsman, M.Pd  
NIP. 195708041981031006

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

1. Kemandirian timbul tidak hanya karena kebiasaan tapi juga keadaan (Yeka Putra).
2. Kemandirian adalah gerbang kesuksesan. Berupaya untuk hidup mandiri adalah proses menuju kesuksesan (Nur Aina).

### **PERSEMBAHAN :**

Skripsi ini aku persembahkan kepada :

1. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UNNES.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.
3. Lembaga PKBM CITRA ILMU Kabupaten Semarang.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, nikmat, taufik dan hidayahNya, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian Alumni Peserta Didik Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) CITRA ILMU Kabupaten Semarang” dapat diselesaikan dengan baik sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Pendidikan NonFormal, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Dr. Sungkowo Edy Mulyono, M.Si, Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan ijin dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
3. Dr. Utsman, M.Pd, Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, kemudahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

4. Moch. Isman, Kepala Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kabupaten Semarang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di lembaga yang bapak pimpin.
5. Para alumni program pelatihan menjahit sebagai sampel penelitian yang telah bersedia memberikan informasi yang sebenarnya, sehingga pembuatan skripsi ini berjalan lancar.
6. Bapak dan Ibu sebagai sumber inspirasi dan semangat yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi dan kasih sayang.
7. Kakakku tercinta Joko Sukendro, kakak iparku Yaning, serta keponakanku tersayang Bintang yang selalu memberi semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku Kumtayah, Mujiati, Fitri, Veti, Senpai, Nina, Auf, Ahmad Fatoni, Nita, Lia, Kanjengmami, Cidut, Rosy, Mince, Ali Bjack, serta teman-teman seperjuangan PLS FIP UNNES 2011 yang selalu membantu, berbagi keceriaan dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah.
9. Teman-teman mahasiswa PLS angkatan 2011 dengan segala kekompakan dan keberagamannya.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak telah membantu tersusunnya penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat segala keterbatasan, kemampuan, dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, saran-saran demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini sangat

penulis harapkan. Namun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kebaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang memerlukan.

Semarang, 16 Maret 2015

Penulis

Rindi Yanama

NIM. 1201411077



## ABSTRAK

**Yanama, Rindi.** 2015. *“Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian Alumni Peserta Didik Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) CITRA ILMU Kabupaten Semarang”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Nonformal. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dr. Utsman, M.Pd

**Kata kunci** : pelatihan menjahit, kemandirian, alumni peserta didik.

Sebuah negara tidak akan pernah bisa lepas dari berbagai permasalahan yang berhubungan dengan warga negaranya. Terlebih pada negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang tinggi seperti Indonesia. Masalah ketenagakerjaan, pengangguran, dan kemiskinan sudah menjadi masalah pokok bangsa Indonesia. Tingginya tingkat pengangguran ini disebabkan tidak hanya kurangnya *life skill* tetapi juga pola pikir *job seeker* pada generasi muda lulusan pendidikan tinggi. Oleh karena itu, dalam rangka menghadapi persoalan pengangguran perlu dilakukan langkah-langkah yang mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya melalui kegiatan pelatihan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan menjahit di PKBM CITRA ILMU, mendeskripsikan kemandirian alumni peserta didik program pelatihan menjahit, menjelaskan pengaruh dan besar kontribusi program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik.

Pendekatan penelitian ekspos fakto. Populasi alumni peserta didik program pelatihan menjahit sebanyak 120 alumni. Sampel penelitian berjumlah 30 alumni, karena populasi lebih dari 100 orang, maka peneliti menggunakan *teknik random sampling*. Ada dua variabel, yaitu variabel bebas program pelatihan menjahit, dan variabel terikat kemandirian alumni peserta didik. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis deskriptif presentase dan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data statistic diperoleh bentuk regresi liniernya adalah  $Y = 11,073 + 0,77X$ . Hasil perhitungan F sebesar 12,170 dan probabilitas (Sig.) 0.002 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05, atau Sig.  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik di PKBM CITRA ILMU”. Hasil R Square sebesar 0,317. Ini berarti besaran kontribusi variable program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni sebesar 31,70%. Oleh karena itu, peneliti menyarankan : sebaiknya diadakan penelitian lanjutan untuk menemukan factor-faktor lain yang mempengaruhi kemandirian alumni peserta didik.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN KELULUSAN</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
1.6 Penegasan Istilah.....	10

## **BAB 2 KAJIAN PUSTAKA**

2.5 Kemandirian.....	13
2.5.1 Pengertian Kemandirian.....	13
2.5.2 Aspek-aspek Kemandirian.....	15
2.5.3 Ciri-ciri Kemandirian.....	17
2.1 Konsep Pelatihan.....	19
2.2 Tujuan Pelatihan.....	21
2.3 Macam-macam Pelatihan .....	23
2.4 Progam Pelatihan Menjahit .....	24
2.4.1 Menjahit.....	24
2.4.2 Pelaksanaan Program Pelatihan Menjahit .....	25
2.6 Pentingnya Pelatihan Untuk Meningkatkan Kemandirian.....	29
2.7 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemandirian.....	30
2.8 Kerangka berpikir .....	35
2.9 Hipotesis.....	36

## **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian .....	37
3.2 Lokasi Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	38
3.4 Variabel Penelitian.....	39

3.5	Metode Pengumpulan Data .....	41
3.6	Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	42
3.7	Teknik Analisis Data .....	45

#### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

3.1	Gambaran Umum.....	51
4.1.1	Latar Belakang.....	51
4.1.2	Visi, misi, dan tujuan.....	54
4.1.3	Sarana dan Prasarana.....	55
4.2	Hasil Penelitian .....	57
4.2.1	Program Pelatihan Menjahit.....	57
4.2.2	Kemandirian.....	65
4.3	Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian Alumni .....	74
4.5	Pembahasan.....	84
4.5.1	Program Pelatihan Menjahit.....	84
4.5.2	Kemandirian.....	88
4.5.3	Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian Alumni.....	92

#### **BAB 5 PENUTUP**

5.1	Simpulan .....	95
5.2	Saran.....	97

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1 Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan.....	3
2 Distribusi Bergolong Variabel X .....	47
3 Distribusi Bergolong Variabel Y .....	47
4 Status Kelembagaan Lembaga .....	52
5 Sarana Prasarana Program Kursus Lembaga .....	56
6 Hasil Output Uji Validitas Instrumen Variabel X.....	75
7 Hasil Output Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X.....	76
8 Hasil Output Uji Validitas Instrumen Variabel Y.....	77
9 Hasil Output Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y .....	78
10 Hasil Output Uji Normalitas KS-Z .....	79
11 Hasil Output Uji Heteroskedastisitas .....	80
12 Hasil Output Uji Linieritas.....	81
13 Hasil Output Uji Hipotesis .....	82
14 Hasil Output Analisis ANOVA.....	82
15 Hasil Output Analisis Korelasi .....	83

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1 Skema Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian.....	36
2 Paradigma Sederhana 1 Variabel Independen Dan Dependen.....	40
3 Struktur Organisasi PKBM CITRA ILMU .....	54
4 Persentase Pelatih Atau Instruktur .....	58
5 Persentase Materi Pelatihan .....	60
6 Persentase Sarana Prasarana .....	61
7 Persentase Metode Pelatihan.....	62
8 Persentase Evaluasi Pelatihan .....	64
9 Persentase Hasil Rata-Rata Program Pelatihan Menjahit .....	65
10 Persentase Memiliki Inisiatif .....	67
11 Persentase Bertanggungjawab Atas Tindakannya .....	68
12 Persentase Mencukupi Kebutuhan Dirinya.....	69
13 Persentase Membuat Pertimbangan-Pertimbangan Sendiri .....	71
14 Persentase Mampu Mengambil Keputusan.....	72
15 Persentase Hasil Rata-Rata Kemandirian.....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1 Kisi-kisi Instrumen.....	103
2 Sampel Uji Coba Penelitian .....	108
3 Sampel Penelitian.....	109
4 Angket Penetitian .....	111
5 Tabulasi Data Uji Coba Penelitian.....	122
6 Tabulasi Data Hasil Penelitian .....	128
7 Deskriptif Persentase Per Aspek Subvariabel .....	132



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah negara tidak akan pernah bisa lepas dari berbagai permasalahan yang berhubungan dengan warga negaranya. Terlebih pada negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang tinggi seperti Indonesia. Masalah ketenagakerjaan, pengangguran, dan kemiskinan sudah menjadi masalah pokok bangsa Indonesia yang membutuhkan penanganan segera supaya tidak semakin membelit dan menghalangi langkah Indonesia untuk menjadi negara yang lebih maju. Banyaknya angkatan kerja membuat arus urbanisasi yang terus mengalir berakibat pengangguran menumpuk disatu titik dan membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks.

Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang saat ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan. Jumlah penganggur dan setengah penganggur mengalami peningkatan. Sebaliknya pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan-pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal, dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang, Depnakertrans (Wardoyo, 2012:4).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia tentang kependudukan pada Sensus 2010 menyatakan bahwa penduduk Indonesia berjumlah 237, 6 juta jiwa. Jumlah penduduk yang termasuk kelompok generasi muda yaitu kelompok umur 14-22 tahun menempati jumlah yang banyak sebesar 64 juta jiwa. Jumlah generasi muda Indonesia yang sangat melimpah adalah

potensi terbesar untuk solusi pembangunan bangsa ini kedepan menjadi lebih baik.

Harapan besar perbaikan Indonesia melalui agen perubahan dari generasi muda menyisakan ironi tersendiri. Hal ini didasari banyaknya fakta terjadinya kemunduran dan kenakalan dikalangan remaja. Berdasarkan outlook Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat tahun 2010 dalam Kebijakan Nasional Pengembangan Karakter Bangsa memperlihatkan bahwa masalah utama bangsa ini adalah bergesernya nilai etika dalam berbangsa dan bernegara, mudarnya kesadaran terhadap nilai-nilai budaya bangsa dan melemahnya kemandirian bangsa.

Pernyataan diatas diperkuat oleh data yang disajikan BPS tahun 2013 memperlihatkan bahwa tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan di Indonesia memperlihatkan jumlah yang tinggi pada golongan terdidik yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Diploma dan Universitas yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2011		2012		2013
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tidak/Belum Sekolah	92,142	190,370	123,213	82,411	109,865
Belum/Tidak Tamat SD	552,939	686,895	590,719	503,379	513,534
SD	1,275,89	1,120,090	1,415,11	1,449,508	1,421,653
SLTP	1,803,00	1,890,755	1,716,45	1,701,294	1,822,395
SMA	2,264,37	2,042,629	1,983,59	1,832,109	1,841,545
SMK	1,082,10	1,032,317	990,325	1,041,265	847,052
DI,II,III/ Akademi	434,457	244,687	252,877	196,780	192,762
Universitas	612,717	492,343	541,955	438,210	421,171
Total	8,117,631	7,700,086	7,614,241	7,244,956	7,170,523

Sumber : Badan Pusat Statistik 2013

Tabel 1 terlihat tren menurun berkenaan dengan jumlah pengangguran, namun dari segi jumlah masih cukup tinggi yaitu 7.170.523 jiwa sehingga akan berakibat pada masalah social ekonomi negara. Masalah yang cukup jelas terlihat pada data adalah masih tingginya pengangguran dikalangan terdidik. Tingginya tingkat pengangguran ini disebabkan tidak hanya kurangnya *life skill* tetapi juga pola pikir *job seeker* pada generasi muda lulusan pendidikan tinggi, untuk mengurangi tingkat pengangguran perlu adanya penyelenggaraan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan zaman dan perubahan yang inovatif guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta kemandirian seseorang.

Menghadapi persoalan pengangguran yang bertumpu pada semakin sempitnya pasar kerja disertai kurangnya *life skill* juga pola pikir *job seeker* pada generasi muda perlu dilakukan langkah-langkah yang mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya melalui kegiatan pelatihan.

Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan perilaku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan perilaku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku, Mangkunegara (Wahyuni ngtyas, 2013:18).

Kegiatan pelatihan tersebut diharapkan akan memberikan keterampilan khusus kepada peserta didik sehingga memiliki keterampilan sebagai penunjang terciptanya lapangan pekerjaan sebagai bekal untuk mandiri.

Beberapa penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan antara lain Alfiah (2013) menunjukkan bahwa program pelatihan *life skill* menjahit, selain berpengaruh terhadap peningkatan pengetahuan juga berpengaruh terhadap tumbuhnya sikap kemandirian pada peserta didik. Sikap kemandirian yang tumbuh setelah pelaksanaan pelatihan *life skill* menjahit adalah peserta didik memiliki motivasi yang tinggi, dibuktikan dengan usaha menjahit yang sudah dimiliki peserta didik. Sikap memiliki rasa tanggungjawab ditunjukkan peserta didik dengan dibuktikan adanya semangat baru dari dalam diri peserta didik untuk berusaha mandiri. Sikap tidak bergantung pada orang lain ditunjukkan peserta didik melalui sikap mandiri membuka usaha menjahit. Peserta didik mampu mengaplikasikan keterampilan menjahit yang mereka peroleh saat mengikuti pelatihan *life skill* menjahit. Sikap disiplin peserta didik ditunjukkan dengan ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh peserta didik sudah

sesuai dengan target yang ditentukan. Sikap berani mengambil resiko dibuktikan peserta didik dengan membuka usaha menjahit.

Sementara itu, Elfina (2007) menyatakan bahwa apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat pula sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil beberapa penelitian sebelumnya tersebut menggambarkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh dalam perubahan perilaku berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, juga berpengaruh terhadap tumbuhnya sikap kemandirian.

Beberapa kutipan dalam Journal Internasional mengungkapkan adanya pengaruh hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan dan keunggulan kompetitif

*“The effect of employees training has been analyzed as to how it brings competitive advantage to an organization. Variables were analyzed through the results of various scholars on the subjects. Result reveals positive relations between training & development and competitive advantage” (Effects Of Employees Training On The Organizational Competitive Advantage vol 6).*

*“This study in hand chiefly focuses on the role of training in enhancing the performance of the employees. Training plays vital role in the building of competencies of new as well as current employees to perform their job in an effective way. It also prepares employees to hold future position in an organization with full capabilities and helps to overcome the deficiencies in any job related area. Training is considered as that sort of investment by the firm that not only bring high return on investment but also supports to achieve competitive advantage” (The Effect of Training on Employee Performance vol. 5)*

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sistem pendidikan nasional mempunyai dua sub-sistem yaitu sub-sistem pendidikan formal (*in school education*) dan sub-sistem pendidikan nonformal dan informal (*out of school education*). Kedua sub-sistem itu saling menopang satu sama lain dan mempunyai kedudukan yang sejajar, Sudjana (Sutarto, 2007:34).

Sub-sistem pendidikan formal persekolahan melayani semua bentuk pendidikan formal di lingkungan sekolah, sedangkan sub-sistem pendidikan nonformal menyelenggarakan semua bentuk kegiatan pendidikan nonformal dan pendidikan informal yang berlangsung di lingkungan keluarga dan masyarakat. Pendidikan nonformal, dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa 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.

Coombs (Kamil, 2010:32) menyatakan pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir diselenggarakan di luar sistem pendidikan formal, diselenggarakan secara tersendiri atau merupakan bagian penting dari sebuah sistem yang lebih luas dengan maksud memberikan layanan

khusus kepada warga belajar atau membantu mengidentifikasi kebutuhan belajar agar sesuai dengan kebutuhan dan mencapai tujuan belajarnya.

Pendidikan Non Formal dan Informal sebagai salah satu satuan yang diakui dalam Undang-Undang, PKBM (Pusat Kegiatan Mengajar Masyarakat) juga memiliki peran strategis dalam perkembangan pendidikan. PKBM merupakan tempat belajar bagi warga masyarakat di sekitar PKBM itu berada. PKBM didirikan oleh masyarakat, dari masyarakat dan untuk masyarakat. Kegiatan utama PKBM adalah membelajarkan masyarakat melalui berbagai layanan program pendidikan luar sekolah. PKBM memiliki potensi untuk menyelenggarakan seluruh program pendidikan nonformal dan informal, yang mencakup : pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik (<http://www.blog.uny.ac.id/iisprasetyo/2010/06/07>).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian. Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui adakah pengaruh program pelatihan menjahit di PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) Citra Ilmu terhadap kemandirian peserta didik setelah selesai mengikuti program pelatihan, oleh karena itu peneliti mencoba membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul penelitian ***“Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian Alumni Peserta Didik di***

***PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) CITRA ILMU Kabupaten Semarang***”.

**1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Bagaimanakah program pelatihan menjahit yang dilaksanakan di PKBM CITRA ILMU?
- 1.2.2 Bagaimanakah kemandirian alumni peserta didik program pelatihan menjahit di PKBM CITRA ILMU?
- 1.2.3 Adakah pengaruh program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik di PKBM CITRA ILMU?
- 1.2.4 Seberapa besar kontribusi program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik di PKBM CITRA ILMU?

**1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- 1.3.1 Mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan menjahit di PKBM CITRA ILMU.
- 1.3.2 Mendeskripsikan kemandirian alumni peserta didik program pelatihan menjahit di PKBM CITRA ILMU.
- 1.3.3 Menjelaskan pengaruh program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik di PKBM CITRA ILMU.



1.3.4 Menjelaskan besaran kontribusi program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik di PKBM CITRA ILMU.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini ada dua yaitu, manfaat secara teoritis dan manfaat praktis.

##### 1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis yaitu nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai pembanding bagi penelitian yang serupa di waktu yang akan datang. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya.

1.4.2 Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu pelaksanaan program pelatihan menjahit bagi :

1.4.2.1 Bagi Lembaga : dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mempertahankan dan meningkatkan pelayanan.

1.4.2.2 Bagi Penentu Kebijakan : dapat memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan layanan lembaga-lembaga pendidikan non formal.

1.4.2.3 Bagi Peneliti : meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang Pengaruh Pelatihan Menjahit terhadap Kemandirian Alumni Peserta Didik di PKBM CITRA ILMU.

## 1.5 Penegasan istilah

Untuk menghindari adanya perbedaan penafsiran dan mempermudah pemahaman, maka perlu adanya penjelasan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti menjelaskan beberapa istilah yang dimaksud dalam penelitian, antara lain sebagai berikut :

### 1.5.1 Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yg ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (<http://www.yosiabdiantindaon.blogspot.com/2012/11>). Pengaruh merupakan suatu transaksi sosial dimana seorang atau kelompok orang digerakan oleh seseorang atau sekelompok orang yang lainnya untuk melakukan kegiatan sesuai dengan harapan.

Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh yang berhubungan dengan pelaksanaan program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik di PKBM CITRA ILMU.

### 1.5.2 Program Pelatihan Menjahit

Simamora (1995:287) mengartikan "*pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu*". Sementara dalam Intstruksi Presiden No.15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut :

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori, (Kamil, 2010:4).

Dari kedua 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 daripada teori.

Menurut Dale S. Beach (Mustofa Kamil, 2010) 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. Sementara itu dari pengertian pelatihan yang dikemukakan Edwin B. Flippo, secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Berdasarkan uraian pengertian dan tujuan pelatihan diatas program pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah program pelatihan menjahit tingkat dasar.

### 1.5.3 Kemandirian

Kemandirian dapat didefinisikan sebagai kondisi dimana individu yang memiliki inisiatif dalam merancang pembelajaran, melaksanakannya dan mengevaluasi pengalaman pembelajarannya (Merriam, 2006: 110).

Kemandirian dalam konteks individu yaitu memiliki aspek yang lebih luas dari sekedar aspek fisik. Aspek-aspek kemandirian menurut Havinghurst (dalam Mu'tadin, 2002:3), antara lain:

- a. Aspek emosi yaitu ditunjukkan dengan kemampuan mengontrol emosi dan tidak tergantungnya emosi pada orangtua.
- b. Aspek ekonomi yaitu ditunjukkan dengan kemampuan mengatur ekonomi dan tidak tergantungnya kebutuhan ekonomi pada orangtua,
- c. Aspek sosial yaitu ditunjukkan dengan kemampuan untuk mengadakan interaksi dengan orang lain dan tidak tergantung atau menunggu aksi dari orang lain.
- d. Aspek intelegensi yaitu ditunjukkan dengan kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi.

Menurut pengertian kemandirian dalam penelitian ini merupakan kemandirian alumni peserta didik, output dari pelaksanaan program pelatihan menjahit, dimana setelah menyelesaikan pelatihan keterampilan peserta pelatihan mampu memahami potensi dirinya sehingga mendorong menuju keberdayaan dalam aspek ekonomi yaitu ditunjukkan dengan statusnya bekerja, berwirausaha, atau pengangguran.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kemandirian**

##### **2.1.1 Pengertian Kemandirian**

Kehidupan manusia saat ini semakin dihadapkan dengan permasalahan kompleks. Keadaan ini menuntut setiap individu untuk mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi tanpa harus tergantung dengan orang lain dan berani menentukan sikap yang tepat. Salah satu aspek penting yang diperlukan adalah mandiri dalam bersikap dan bertindak.

Salzman dalam Syamsu Yusuf (2007: 184) mengemukakan bahwa remaja merupakan masa perkembangan sikap tergantung (dependence) terhadap orang tua kearah kemandirian (independence), minat-minat seksual, perenungan diri dan perhatian terhadap nilai-nilai estetika dan isu-isu moral. Beberapa tugas perkembangan remaja yang disampaikan oleh Hurlock menjelaskan bahwa kemandirian merupakan salah satu aspek penting bagi remaja untuk menghadapi masa per-kembangan berikutnya yaitu masa dewasa dalam kehidupannya di masyarakat.

Walgito (1993) menyatakan bahwa perkembangan sifat mandiri adalah satu hal penting dalam perkembangan anak remaja yang dipengaruhi oleh pembentukan kepercayaan diri. Kepercayaan diri ini selanjutnya merupakan dasar bagi perkembangan sikap yang lain seperti halnya sikap kreatif dan tanggung jawab. Sejalan dengan pernyataan ini adalah pendapat Misiak dan Sexton (Hadipranata dkk., 2000) bahwa hal-hal yang ikut mendukung seseorang disebut

mandiri adalah mereka yang mempunyai kepercayaan diri, yakin akan kemampuannya dan tidak suka meminta bantuan pada pihak lain.

Menurut Basri (1995) kemandirian berasal dari kata "mandiri", yang dalam bahasa Jawa berarti berdiri sendiri. Basri (1995) menyatakan bahwa dalam arti psikologi, kemandirian mempunyai pengertian sebagai keadaan seseorang dalam kehidupannya yang mampu memutuskan atau mengerjakan sesuatu tanpa bantuan orang lain. Kemampuan tersebut hanya akan diperoleh jika seseorang mampu untuk memikirkan secara seksama tentang sesuatu yang dikerjakannya dan diputuskannya, baik dari segi manfaat atau kerugian yang akan dialaminya.

Siswoyo (Zakiah, 2000) mendefinisikan kemandirian sebagai suatu karakteristik individu yang mengaktualisasikan dirinya, menjadi dirinya seoptimal mungkin, dan ketergantungan pada tingkat yang relatif kecil. Orang-orang yang demikian relatif bebas dari lingkungan fisik dan sosialnya. Meskipun mereka tergantung pada lingkungan untuk memuaskan kebutuhan dasar, sekali kebutuhan terpenuhi mereka bebas untuk melakukan caranya sendiri dan mengembangkan potensinya.

Seorang tokoh psikologi perkembangan, Havighurst (1992) menguraikan tentang tugas-tugas perkembangan remaja yang dapat dikatakan bersifat universal. Alasannya adalah dialami oleh setiap individu dalam tahap-tahap perkembangannya. Tugas-tugas perkembangan remaja tersebut lebih banyak mengandung aspek-aspek kemandirian. Aspek-aspek tersebut adalah :

2.1.1.1 Percaya pada diri sendiri.

2.1.1.2 Tidak mudah terpengaruh.

2.1.1.3 Tegas dalam bertindak.

2.1.1.4 Menentukan sikap sendiri.

2.1.1.5 Gigih dalam menghadapi dan menyelesaikan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa kemandirian adalah salah satu hal yang dituju dalam perkembangan hidup manusia. Kemandirian didefinisikan sebagai keinginan untuk merasa bebas, berbuat sesuatu atas dorongan sendiri, merasa yakin akan kemampuannya, mampu mengatasi masalah, memutuskan atau mengerjakan sesuatu tanpa bantuan orang lain. Sikap mandiri ini dapat terbentuk dari pola interaksi anak dengan orang tua dan keluarganya, sebagai pondasi awal. Sikap mandiri ini perlu diarahkan pada hal-hal yang positif, misalnya untuk melaksanakan tugas sehari-hari, baik dalam lingkungan keluarga maupun masyarakat.

## **2.1.2 Aspek-Aspek Kemandirian**

Aspek-aspek kemandirian menurut Havinghurst (dalam Mu'tadin, 2002:3), antara lain:

2.1.2.1 Aspek emosi yaitu ditunjukkan dengan kemampuan mengontrol emosi dan tidak tergantungnya emosi pada orangtua.

2.1.2.2 Aspek ekonomi yaitu ditunjukkan dengan kemampuan mengatur ekonomi dan tidak tergantungnya kebutuhan ekonomi pada orangtua.

2.1.2.3 Aspek sosial yaitu ditunjukkan dengan kemampuan untuk mengadakan interaksi dengan orang lain dan tidak tergantung atau menunggu aksi dari orang lain.

2.1.2.4 Aspek intelegensi yaitu ditunjukkan dengan kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi.

Steinberg dalam Rahayu Ginintasi(2009: 6), menyusun kemandirian dalam tiga aspek, yaitu:

2.1.2.5 Kemandirian emosi (Emotional Autonomy), yaitu kemandirian yang merujuk pada pengertian yang dikembangkan anak mengenai individuasi dan melepaskan diri atas ketergantungan mereka dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar dari orang tua mereka.

2.1.2.6 Kemandirian perilaku (Behavior Autonomy), yaitu kemandirian dalam perilaku bebas untuk berbuat atau bertindak sendiri tanpa tergantung pada bimbingan orang lain. Kemandirian perilaku merujuk kepada kemampuan seseorang melakukan aktivitas sebagai manifestasi dari berfungsinya kebebasan dengan jelas menyangkut peraturan-peraturan yang wajar mengenai perilaku dan pengambilan keputusan seseorang.

2.1.2.7 Kemandirian nilai (Value Autonomy), yaitu kemandirian yang merujuk pada suatu pengertian mengenai kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan-keputusan dan menetapkan pilihan yang lebih berpegang pada prinsip-prinsip individual yang dimilikinya dari pada mengambil prinsip-prinsip orang lain.



Kemandirian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemandirian dalam aspek ekonomi yaitu ditunjukkan dengan statusnya bekerja atau pengangguran untuk pemenuhan kebutuhan.

### **2.1.3 Ciri-ciri Kemandirian**

Danuri (Zakiyah, 2000) menyatakan bahwa seseorang dikatakan mandiri apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

2.1.3.1 Adanya tendensi untuk berperilaku bebas dan berinisiatif, mampu bersikap dan berpendapat.

2.1.3.2 Adanya tendensi untuk percaya diri dan tidak tergantung pada orang lain.

2.1.3.3 Adanya sikap original (keaslian) yang bukan sekedar menerima orang lain.

2.1.3.4 Tidak mengharapkan pengarahan dari orang lain.

2.1.3.5 Adanya tendensi untuk mencoba segala sesuatunya sendiri

Suyoto dkk. (Zakiyah, 2000) mengungkapkan bahwa anak dikatakan mandiri apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

2.1.3.6 Memiliki inisiatif.

2.1.3.7 Bertanggung jawab atas tindakannya.

2.1.3.8 Mencukupi kebutuhan dirinya.

2.1.3.9 Membuat pertimbangan-pertimbangan sendiri dalam bertindak.

2.1.3.10 Mampu mengambil keputusan sendiri dalam bentuk kemampuan memilih.

Kemandirian sebagai salah satu unsur dalam kepribadian, menurut Masrun (Zakiyah, 2000) dapat dicirikan sebagai pribadi yang memiliki ciri-ciri: bebas;

progresif dan ulet; inisiatif; pengendalian dari dalam (internal locus of control); dan kemandirian diri.

Kemandirian ini oleh Zakiyah (2000) dicirikan sebagai pribadi yang mempunyai beberapa ciri, yaitu :

2.1.3.11 Memiliki kebebasan untuk berinisiatif. Mempunyai kebebasan untuk berpendapat dan menuangkan ide-ide baru serta mencoba sesuatu hal baru yang mungkin belum dilakukan orang lain.

2.1.3.12 Memiliki rasa percaya diri. Memiliki kepercayaan diri bahwa segala masalah yang dihadapi mampu untuk diatasi dan tidak mempunyai perasaan ragu-ragu dalam mempertimbangkan sesuatu.

2.1.3.13 Mampu mengambil keputusan. Berusaha mengambil keputusan sendiri dalam mengatasi masalah yang dihadapi tanpa bergantung orang lain.

2.1.3.14 Mampu bertanggung jawab. Segala hal yang dikeijakan dapat dipertanggungjawabkan pada diri sendiri dan orang lain.

2.1.3.15 Mampu mengendalikan diri. Mampu untuk mengendalikan diri dalam melakukan suatu tindakan dan apabila melakukan suatu kesalahan akan cepat menyadarinya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan penulis mengenai ciri-ciri mandiri yang akan dipergunakan untuk mengungkap kemandirian anak dalam penelitian ini, yaitu : memiliki inisiatif; bertanggung

jawab atas tindakannya; mencukupi kebutuhan dirinya; membuat pertimbangan-pertimbangan sendiri dalam bertindak; mampu mengambil keputusan sendiri dalam bentuk kemampuan memilih.

## 2.2 Konsep Pelatihan

Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagaakerjaan 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 sistematis dan teroganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas tertentu”.

Simamora (Kamil, 2010:4) mengartikan “*pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu*”. Sementara dalam Intstruksi Presiden No.15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut :

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

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 daripada teori.

Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”.

Pendapat lain, Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”.

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. Moekijat (Kamil, 2010:11) 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 kerjasama dengan teman-teman pegawai dan*

dengan manajemen (pimpinan).

Pengertian-pengertian di atas mengarahkan penulis untuk 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. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang” (Veithzal Rifai: 2004:226).

### **2.3 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, 2010:10) 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. 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, 2010:11) 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 kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).*

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora (Kamil, 2010:11) 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, 2010:11) ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu : memenuhi kebutuhan organisasi; memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standard an 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.

#### **2.4 Macam-Macam Pelatihan**

Dale Yoder (Kamil, 2010:14) 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, 2010:15) 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, 2010:15-16).

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.

## **2.5 Program Pelatihan Menjahit**

### **2.5.1 Menjahit**

Menjahit adalah pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau 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 dengan penjahit. Dalam teknik jahit-menjahit benang dan jarum ditusuk ke kain untuk membuat berbagai bentuk jahitan sehingga dikenal berbagai jenis tusuk dan setik. Hasil dari menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, sprai, taplak, kain pelapis mebel dan kain pelapis jok. Benda-benda lain yang dijahit dapat berupa layar, bendera, tenda, sepatu, tas dan



sampul buku. Menjahit sebagian besar dilakukan memakai mesin jahit, (<http://id.wikipedia.org/wiki/Menjahit>).

Program pelatihan menjahit yang dimaksud dalam penelitian ini adalah program pelatihan menjahit tingkat dasar.

### **2.5.2 Pelaksanaan Program Pelatihan Menjahit**

Pelatihan sebagai sistem tidak dapat dilepaskan dari tiga unsur pokok yaitu unsur masukan, unsur proses dan unsur hasil. Selain itu, proses pembelajaran pelatihan dipengaruhi oleh instrumental input maupun environment input, Panen (Sutarto, 2012:33). Instrumental input proses pelatihan terdiri dari sumber daya manusia, kurikulum/materi, sarana prasarana, metode, serta evaluasi dimana untuk dapat menghasilkan mutu lulusan yang bermutu maka komponen utama dalam instrumental input proses pelatihan tersebut harus direncanakan dan dilaksanakan dengan baik pula ([www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com), Sutarto, 2012:33 ).

Agar pelaksanaan program pelatihan menjahit mencapai sasaran seperti yang diharapkan program pelatihan harus merumuskan lima instrumental input proses pelatihan yang terdiri atas, antara lain :

#### **2.5.2.1 Para Pelatih atau Instruktur**

Para (instruktur ) yang dipilih adalah yang sudah berpengalaman dan memiliki ketrampilan dalam memberikan ketrampilan, dalam arti kata para pelatih mampu menggunakan metode yang ada dan menguasai materi pelatihan dengan baik, serta mampu menjaga situasi pelatihan agar tetap dalam keadaan yang menunjang pencapaian tujuan pelatihan.

#### 2.5.2.2 Materi 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.

#### 2.5.2.3 Sarana Prasarana

Media dalam pelatihan dapat berupa grafik atau video visual, alat-alat belajar atau instrumen yang mendukung suatu kegiatan pelatihan atau pembelajaran. Fungsi dari media dalam proses pembelajaran adalah untuk meningkatkan, mendukung, atau mengarahkan perhatian para peserta didik tentang pengetahuan dan ketrampilan terhadap pelajaran yang disajikan, dan jenis media yaitu media audio, dan media cetak.

#### 2.5.2.4 Metode Pelatihan

Metode pelatihan dipilih 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.

Pelaksanaan pelatihan, tidak dapat ditunjuk secara tegas mana yang paling baik. Hal ini karena masing-masing cara memiliki kelemahan dan kelebihan. Suatu cara latihan tertentu mungkin cocok untuk mendapatkan kemampuan atau ketrampilan tertentu, tapi tidak atau kurang cocok untuk yang lain, beberapa cara atau metode latihan yaitu :

2.5.2.4.1 Sistem magang.

2.5.2.4.2 Sistem ceramah

2.5.2.4.3 Sistem peragaan

2.5.2.4.4 Sistem bimbingan

2.5.2.4.5 Sistem latihan praktek

2.5.2.4.6 Sistem kombinasi.

2.5.2.5 Evaluasi

Evaluasi adalah pengidentifikasian keberhasilan dan kegagalan suatu rencana kegiatan atau program, tujuan evaluasi adalah sebagai berikut : pengidentifikasi tingkat pencapaian tujuan; mengukur dampak langsung yang terjadi pada kelompok sasaran; mengetahui dan menganalisis konsekuensi-konsekuensi lain yang mungkin terjadi di luar rencana, Edi Suhuarto (Wahyuningtyas, 2013:49) .

Adapun jenis evaluasi menurut Dimiyati dan Mudjiono (Wahyuningtyas, 2013:49) adalah sebagai berikut :

#### 2.5.2.5.1 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan adalah suatu proses untuk menentukan jasa, nilai, atau manfaat kegiatan pelatihan melalui kegiatan penilaian dan pengukuran. Evaluasi pelatihan mencakup tentang manfaat program, hasil, dan proses pelatihan.

#### 2.5.2.5.2 Evaluasi Hasil Pelatihan

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.

## **2.6 Pentingnya Pelatihan untuk meningkatkan kemandirian**

Journal Internasional *The Effect of Training on Employee Performance*

vol. 5 mengungkapkan akan pentingnya pelatihan

*Training is important and an imperative tool for the organization to revamp the performance of all the personnel for organizational growth and success. It is beneficial to both employers and employees of an organization. An employee will become more efficient and productive if he is trained well. Firms can develop and enhance the quality of the current employees by providing comprehensive training and development. Training is essential not only to increase productivity but also to motivate and inspire workers by letting them know how important their jobs are and giving them all the information they need to perform those jobs (Anonymous, 1998). The general benefits received from employee training are: increased job satisfaction and morale, increased motivation, increased efficiencies in processes, resulting in financial gain, increased capacity to adopt new technologies and methods, increased innovation in strategies and products and reduced employee turnover”.*

Pelatihan ini penting dan alat penting bagi organisasi untuk merubah kinerja seluruh personil untuk pertumbuhan organisasi dan keberhasilan. Hal ini menguntungkan kedua pengusaha dan karyawan dari sebuah organisasi. Sebuah karyawan akan menjadi lebih efisien dan produktif jika ia terlatih. Perusahaan dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan saat ini dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang komprehensif. Pelatihan sangat penting tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga untuk memotivasi dan menginspirasi para pekerja dengan membiarkan mereka tahu betapa pentingnya pekerjaan mereka dan memberi mereka semua informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan (Anonymous, 1998). Manfaat umum diterima dari pelatihan karyawan adalah: kepuasan meningkat kerja dan moral, peningkatan motivasi, peningkatan efisiensi di proses, sehingga keuntungan finansial, peningkatan kapasitas untuk mengadopsi teknologi baru dan

metode, meningkat inovasi dalam strategi dan produk dan mengurangi pergantian karyawan.

Berdasar jurnal internasional diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kemandirian seseorang, mendorong untuk berprestasi, berinisiatif dan berkreasi sehingga mengantar seseorang menjadi produktif, serta mendorongnya menuju arah kemajuan.

## **2.7 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemandirian**

Menurut uraian diatas telah dibahas pembahasan tentang konsep pelatihan, pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kemandirian seseorang. Pembahasan diatas dapat kita pahami bahwa pelatihan merupakan salah satu jenis pendidikan nonformal, 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 daripada teori.

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. Moekijat (Kamil, 2010:11) 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 kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Uraian diatas mengarahkan 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.

Pelatihan memberikan perubahan baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Dengan meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang yang telah mengikuti pelatihan mampu memberi pengaruh akan peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas orang tersebut, pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang, berbeda sebelum mengikuti pelatihan. Pelatihan mampu memberikan pengaruh seseorang untuk meningkatkan kinerja, daya saing, mendorong untuk berprestasi, berinisiatif dan berkreasi sehingga mengantar seseorang menjadi produktif, serta mendorongnya menuju arah kemajuan (mandiri).

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kemandirian seseorang. Adapun beberapa penelitian-penelitian terdahulu dan beberapa jurnal internasional yang mendukung pernyataan tersebut adalah, sebagai berikut :

Elfina (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. INTI (Persero) Bandung”, populasi penelitian seluruh karyawan PT. INTI (Persero), teknik pengambilan sampel secara random dengan menyebarkan questioner sebanyak mungkin pada populasi, berdasarkan hasil perhitungan statistic dengan menggunakan analisa Rank Spearman, menunjukkan kekuatan antara Pendidikan dan Pelatihan (variable X) dengan Prestasi kerja (variable Y) terdapat korelasi positif antara variabel X dengan variabel Y, yaitu sebesar 0.09018, besarnya nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variable kuat. Dari analisis Koefisien Determinasi menunjukkan kontribusi variable X terhadap variable Y, diperoleh bahwa Diklat mempengaruhi prestasi kerja sebesar 81,13%. sedangkan sisanya sebesar 18,7% adalah variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian. Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis menunjukkan T hitung lebih besar daripada T table yaitu  $T \text{ hitung} = 7,81 > 1,667$  sehingga hipotesis penulis yang menyatakan bahwa “jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat” dapat diterima.

Penelitian lain, Rony (2011) tentang “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ERAJAYA SWASEMBADA Cabang Makassar” mendukung Elfina bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada 50 responden. Hasil penelitian pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variable pelatihan terhadap produktivitas kerja



karyawan PT Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai  $R = 0.819$  nilai ini termasuk dalam korelasi cukup tinggi karena mendekati 1. Dari hasil perhitungan uji t untuk kemampuan instruktur pelatihan yang menghasilkan  $t_{hitung} = 2,608$ . Untuk isi pelatihan menghasilkan  $t_{hitung} = 2,188$ . Untuk metode pelatihan menghasilkan  $t_{hitung} = 4,372$ . Sedangkan nilai  $t_{table} = 1,628$ . Nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  maka terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Erajaya Swasembada, dimana variable yang paling berpengaruh adalah instruktur pelatihan. Dari metode analisis berganda secara simultan (uji-t) dimana diperoleh  $F_{hitung} = 31,180 > F_{table} = 2,772$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa “variable pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Brajaya Swasembada Cabang Makassar”.

Edy (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dengan Metode Belajar Berdasarkan Masalah Terhadap Pengetahuan Dan Keterampilan Kader Gizi Dalam Kegiatan Posyandu” penelitian menggunakan kuasi eksperimen dengan rancangan penelitian non-randomized control group pretest posttest design. Penelitian dilakukan terhadap 33 kader gizi yang mendapatkan pelatihan BBM sebagai kelompok perlakuan dan 33 kader gizi mendapatkan pelatihan Konvensional sebagai kelompok kontrol. Variabel bebas penelitian adalah pelatihan BBM dan variabel terikatnya pengetahuan dan keterampilan kader gizi. Rerata skor pengetahuan dan keterampilan diukur tiga kali, pretes, segera setelah pelatihan selesai (postes 1) dan 2 bulan setelah pelatihan selesai (postes 2). Skor pengetahuan dan keterampilan sebelum dan

sesudah pelatihan untuk masing-masing kelompok dibedakan dengan paired t-test, dilanjutkan dengan independent sample t-test, dan taraf signifikansi  $p < 0,05$ . Analisis data menggunakan komputer, dengan program SPSS version 10,0 for windows. Hasil penelitian metode BBM meningkatkan rerata skor pengetahuan saat postes 1 dan postes 2, sedangkan metode Konvensional hanya meningkatkan pengetahuan saat postes 1. Rerata skor keterampilan kelompok BBM lebih tinggi dibandingkan kelompok Konvensional saat postes 1 dan postes 2. Terjadi peningkatan rerata skor keterampilan kader gizi dari postes 1 ke postes 2 pada kelompok BBM, sedangkan pada kelompok Konvensional tidak. Dapat disimpulkan bahwa “pelatihan dengan metode BBM lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader gizi dalam kegiatan Posyandu dibandingkan metode Konvensional”.

Beberapa kutipan dalam Journal Internasional mengungkapkan adanya pengaruh hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan dan keunggulan kompetitif

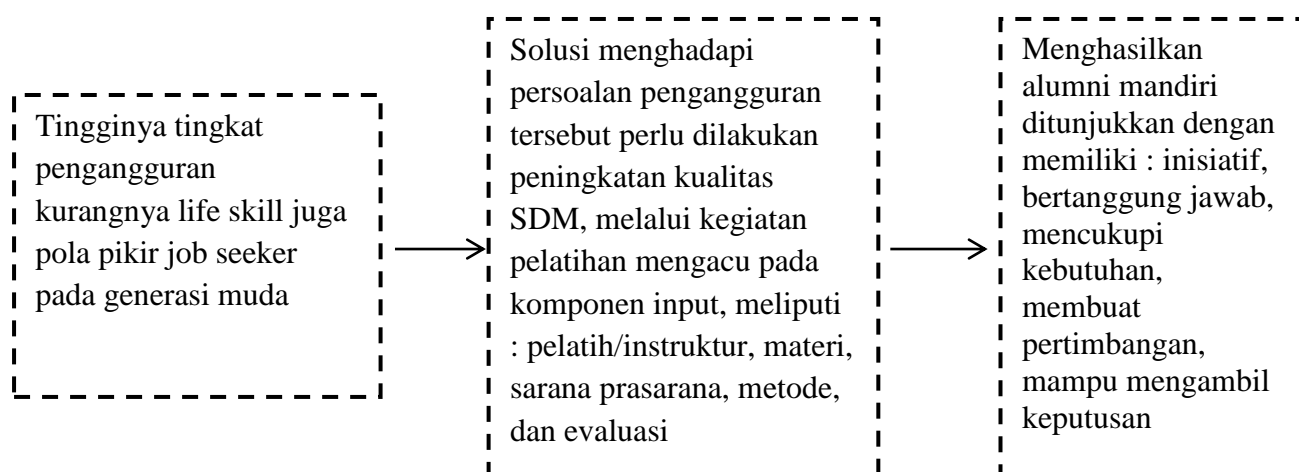
*The effect of employees training has been analyzed as to how it brings competitive advantage to an organization. Variables were analyzed through the results of various scholars on the subjects. Result reveals positive relations between training & development and competitive advantage. (Effects Of Employees Training On The Organizational Competitive Advantage vol 6).*

*This study in hand chiefly focuses on the role of training in enhancing the performance of the employees. Training plays vital role in the building of competencies of new as well as current employees to perform their job in an effective way. It also prepares employees to hold future position in an organization with full capabilities and helps to overcome the deficiencies in any job related area. Training is considered as that sort of investment by the firm that not only bring high return on investment but also supports to achieve competitive advantage. (The Effect of Training on Employee Performance vol. 5)*

## 2.8 Kerangka Berfikir

Berdasarkan hal di atas, dan kajian pustaka tentang pengaruh program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik PKBM Citra Ilmu yang dicapai merupakan hasil yang dipengaruhi oleh program pelatihan menjahit. Sedangkan program pelatihan menjahit merupakan kesatuan yang kompleks terdiri atas input-proses-output-outcome.

Kerangka berfikir di atas dapat digambarkan dalam bentuk model kerangka berfikir sebagai berikut :



**Gambar 1. Skema pengaruh program pelatihan terhadap kemandirian**

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang diteliti yang masih harus dibuktikan dan diterima apabila ada faktor-faktor yang membenarkannya. Menurut Sutrisno Hadi (1990 : 63) Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah, dugaan akan ditolak jika salah satu palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya.

Berdasarkan kajian teori diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- 2.9.1 Ada pengaruh yang signifikan antara program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik di PKBM CITRA ILMU kabupaten Semarang.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2008: 2). Untuk mendapatkan hasil yang optimal maka penelitian harus berdasarkan metode yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, meliputi:

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik di PKBM Citra Ilmu Jl Brigjen Sudiarto 32 Ungaran Kecamatan Ungaran Barat merupakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif menggunakan penelitian ekspos fakto. Penelitian ekspos fakto meneliti hubungan sebab-akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang) oleh peneliti (<http://marsyad.blogspot.com/2014/12/21>). Penelitian sebab-akibat dilakukan oleh program, kegiatan atau kejadian yang telah berlangsung atau terjadi (<http://4letha.blogspot.com/2014/12/21>). Sedangkan dalam Furchan (2007: 410) menunjukkan bahwa penelitian dilakukan sesudah perbedaan-perbedaan dalam variable bebas yang terjadi karena perkembangan kejadian secara alami Kerlinger dalam Furchan (2007: 410) memberikan batasan penelitian *expost facto* dengan cukup ringkas sebagai penelitian empiris yang sistematis dimana ilmuwan tidak memberikan variable bebas secara langsung, karena perwujudan variable tersebut telah terjadi, atau karena variable tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

PKBM Citra Ilmu merupakan salah satu PKBM yang berada di Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang dimana di daerah tersebut merupakan lokasi sentra industri terutama industri garmen. Idealnya, pada kawasan industry sangat membutuhkan banyak sekali tenaga pekerja untuk menggerakkan industry tersebut tetap berjalan memenuhi pasar konsumen. Industri Garmen merupakan salah satu industry terbesar yang berada di kawasan Ungaran Barat Kabupaten Semarang dimana untuk dapat bekerja disana harus memiliki keahlian terutama dibidang garmen. PKBM CITRA ILMU merupakan salah satu lembaga nonformal yang berada di kawasan Ungaran Barat yang mana di dalamnya juga menyediakan program pelatihan menjahit yang telah disesuaikan dengan kebutuhan belajar warga yang berada di kawasan tersebut.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117). Dalam Arikunto (2006: 130) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Furchan (2007: 193) menyatakan populasi dirumuskan sebagai semua anggota sekelompok orang, kejadian, atau obyek yang telah dirumuskan secara jelas. Populasi penelitian ini adalah alumni peserta didik yang mengikuti program pelatihan menjahit tiga tahun terakhir dari tahun 2012 sampai 2014 sebanyak 120 alumni.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:118). Sampel adalah sebagian dari populasi (Furchan, 2007: 193). Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002: 104). Sesuai aturan yang ada jika subyeknya lebih besar dari 100 maka sampel yang diambil 10 % - 15 % atau 20 % - 25 % atau lebih. Sampel yang diambil dalam penelitian tersebut adalah 25% dari populasi sebanyak 30 alumni peserta didik.

### **3.4 Variabel Penelitian**

Menurut Arikunto (2006: 118) variable adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

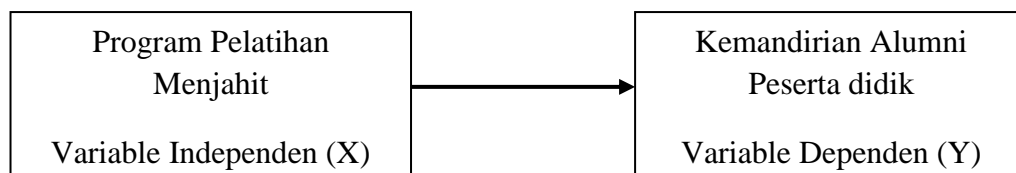
#### **3.4.1 Variabel bebas (*Independent Variable*)**

Adalah variabel yang mempengaruhi terhadap suatu gejala yang biasa disimbolkan dengan X (Arikunto, 2006: 119). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah program pelatihan menjahit.

#### **3.4.2 Variabel terikat (*Dependent Variable*)**

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang biasanya disimbolkan dengan Y (Arikunto, 2006: 119). Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat (Y) adalah kemandirian.

Hubungan keterkaitan antara variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Paradigma Sederhana 1 Variabel Independen dan 1 Variabel Dependen

### 3.4.3 Definisi operasional variabel penelitian

Sub variabel dalam penelitian program pelatihan menjahit (Variabel X) meliputi intumental input dalam proses pelatihan, seperti kemampuan pelatih/instruktur, kesesuaian materi yang diberikan, peralatan atau media sarana prasarana yang disediakan, metode dan teknik, serta alat evaluasi yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan tersebut ([www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com), Sutarto, 2012:33 ). Adapun untuk mengukur kemandirian alumni peserta didik (Variabel Y) peneliti menggunakan indicator-indikator, yaitu sebagai berikut : memiliki inisiatif, bertanggung jawab atas tindakannya, mencukupi kebutuhan dirinya, membuat pertimbangan-pertimbangan sendiri dalam bertindak, mampu mengambil keputusan sendiri dalam bentuk kemampuan memilih.



### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **3.5.1 Angket atau Kuesioner**

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal yang ia ketahui. Kuesioner digunakan untuk mengungkap data tiap variabel penelitian.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek untuk memperoleh informasi (Furchan, 2007: 259). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih. Penggunaan angket diharapkan akan memudahkan responden dalam memberikan jawaban, karena alternative jawaban telah tersedia. Pada item soal disediakan empat pilihan jawaban dengan skor masing-masing berikut :

Jawaban : a dengan skor 4

b dengan skor 3

c dengan skor 2

d dengan skor 1

### **3.5.2 Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan peninggalan tertulis berupa arsip-arsip, buku-buku, surat kabar, majalah atau agenda lain yang berkaitan dengan program pelatihan menjahit di PKBM CITRA ILMU Kabupaten Semarang.

Dokumentasi dilakukan dimana peneliti melakukan pencatatan terhadap data-data, informasi dari informan, dan berupa gambar atau foto yang didapat saat melakukan observasi, saat pembagian kuesioner. Data-data yang didapatkan dapat digunakan untuk memperkuat apa yang terdapat di lapangan saat observasi berlangsung.

### **3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Instrumen dalam penelitian ini berisikan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel X dan Y dimana masing-masing variabel memiliki subvariabel penelitian sendiri untuk kemudian dijabarkan dalam tabel kisi-kisi instrument.

Berdasarkan kisi-kisi instrumen tersebut selanjutnya dikembangkan menjadi pertanyaan pada lembar angket berjumlah 34 pertanyaan, terdiri dari 17 pertanyaan untuk masing-masing variabel X dan Y. Angket yang telah disusun kemudian diuji cobakan kepada sebagian populasi. Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas butir soal instrumen diberikan sebanyak 10 responden diambil dari populasi yang ada.

### 3.6.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2006: 168). Untuk menguji validitas instrument menggunakan validitas konstruksi. Dalam arti bahwa instrument dikatakan valid apabila mengacu pada definisi operasional yang dibuat, kemudian diteruskan dengan uji coba instrument pada sampel populasi yang diambil. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis factor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrument.

Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Apabila data mengungkapkan suatu data variable yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini, pengukuran validitas menggunakan pengukuran bentuk metode statistic.

Prosedur uji validitas dengan menggunakan analisis Alpha Cronbach melalui *SPSS 18* (Rifa'i, 2012:11) adalah, sebagai berikut :

3.6.1.1 Buka lembar kerja (klik SPSS)

3.6.1.2 Klik variabel view pada kolom kiri bawah

3.6.1.3 Klik kolom name baris pertama dan tuliskan variabel

3.6.1.4 Klik data view, dan masukkan data sampai selesai

3.6.1.5 Klik menu analyze, klik scale, klik Reliability

3.6.1.6 Masukkan semua variabel kedalam kotak item

3.6.1.7 Klik statistic, klik item, klik Scale, klik Scale if item deleted, klik correlation, klik continue

3.6.1.8 Klik OK

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan skor **Corrected Item-Total Correlation** pada skor  $r$  table pada  $n = 10$  taraf signifikansi 5% atau 1%. Dalam table  $r$  untuk  $n = 10$  dan taraf signifikansi 5% adalah 0,632. Kriteria pengujiannya adalah apabila skor  $r$  hasil observasi lebih besar dibandingkan dengan skor  $r$  table atau  $r_o > r_t$ , maka butir soal dinyatakan valid.

### 3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketetapan atau keajegan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang diukur. Artinya kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama (Arikunto, 2006: 178). Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas menggunakan pengukuran bentuk metode statistic dengan analisis Alpha Cronbach melalui *SPSS 18* (Rifa'i, 2012:11) adalah, sebagai berikut :

3.6.2.1 Buka lembar kerja (klik SPSS)

3.6.2.2 Klik variabel view pada kolom kiri bawah

3.6.2.3 Klik kolom name baris pertama

3.6.2.4 Klik data view, dan masukkan data samapai selesai

3.6.2.5 Klik menu analyze, klik scale, klik Reliability analyze

3.6.2.6 Masukkan semua variabel dalam kotak items

3.6.2.7 Klik statistics, klik item, klik scale, klik scale if item deleted, klik correlation, klik continoue

3.6.2.8 Klik OK

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka peneliti dapat mengolah data menggunakan pengolahan data secara statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **3.7.2 Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif adalah cara untuk mengolah informasi kuantitatif sedemikian rupa, sehingga informasi tersebut mempunyai arti (Furchan, 2007: 141). Teknik ini digunakan untuk menjawab pada rumusan masalah pertama dan kedua, yaitu mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan menjahit dan kemandirian alumni peserta didik dalam bentuk analisis deskriptif persentase per subvariabel untuk selanjutnya diambil rata-rata hasil yang diperoleh. Untuk menentukan kriteria dari hasil persentasi masing-masing sub variable dibuat tabel distribusi bergolong dengan prosedur tersebut dibawah.

Angket penelitian ini berbentuk pilihan ganda dengan mempunyai 4 alternatif jawaban dengan skor maksimal 4 dan skor minimal 1. Selanjutnya data yang telah terkumpul dalam bentuk angka ditabulasikan dan diubah menjadi persentase dengan memasukkan ke dalam rumus.

Rumus deskriptif presentase :

$$P = f / N \times 100\%$$

Keterangan :

P : persentase

f : frekuensi jawaban responden

N : jumlah responden (Sudijono, 2004: 40)

Analisis deskriptif persentase ini didasarkan atas frekuensi jawaban untuk masing-masing subvariable yang diteliti.

Selanjutnya data yang telah terkumpul dalam bentuk angka ditabulasikan dan diubah menjadi persentase sehingga dapat diketahui deskripsi persentasi masing-masing subvariabel yang diteliti. Selanjutnya untuk menentukan kriteria dari hasil persentasi masing-masing subvariabel tersebut, dibuat tabel distribusi bergolong (Rifa'i, 2008:19 )dengan prosedur tersebut dibawah:

#### 3.7.2.1 Menentukan jumlah kelas interval

Jumlah kelas interval disesuaikan dengan kriteria yang akan dimasukkan pada hasil persentasi masing-masing sub variable yaitu sebanyak 4 kelas terdiri dari, Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), dan Kurang Baik (KB).

#### 3.7.2.2 Menentukan Range

Range merupakan jarak antara skor paling tinggi dikurangi skor paling rendah, sehingga diperoleh Range sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R &= P_t - P_r \\ &= 100\% - 15\% \\ &= 85\% \end{aligned}$$

### 3.7.2.3 Menentukan interval antar kelas

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$i = \frac{(R)Range}{Jumlah\ kelas\ interval}$$

Berdasarkan prosedur yang telah dipaparkan diatas, diperoleh masing-masing tabel distribusi bergolong variabel X dan Y sebagai berikut :

#### Interval Kriteria Persentasi Variabel X

<b>Interval persentase (%)</b>	<b>Kriteria</b>
78,75 - 100	Sangat baik
57,5 - 77,75	Baik
36,25 - 56,5	Cukup baik
15 - 35,25	Kurang baik

Tabel 2. Distribusi Bergolong Variabel X

#### Interval Kriteria Persentasi Variabel Y

<b>Interval persentase (%)</b>	<b>Kriteria</b>
76 - 100	Sangat baik
56 - 75	Baik
26 - 50	Cukup baik
0 - 25	Kurang baik

Tabel 3. Distribusi Bergolong Variabel Y

### **3.7.3 Analisis Regresi Sederhana**

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, untuk menjawab pada rumusan masalah ketiga dan keempat model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Sebelum melakukan analisis regresi tiga prediktor dengan bantuan SPSS 18, harus memenuhi beberapa syarat uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas, dan uji hipotesis (regresi sederhana), (Rifa'i, 2012:58).

#### **3.7.3.1 Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov Z (Rifa'i, 2010:40-42) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 3.7.3.1.1 Buka lembar kerja (klik SPSS), klik variable view pada kolom kiri bawah.
- 3.7.3.1.2 Klik kolom name baris pertama.dengan variabel.
- 3.7.3.1.3 Klik data view, dan masukkan data sampai selesai.
- 3.7.3.1.4 Klik menu analyze, kemudian klik Nonparametric Test, klik 1-Sample K-S.
- 3.7.3.1.5 Pindahkan variabel x dan y ke kolom Test Variable List.
- 3.7.3.1.6 Klik OK.



### **3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Langkah-langaknya sebagai berikut :

- 3.7.3.2.1 Buka lembar kerja (klik SPSS), klik variable view pada kolom kiri bawah.
- 3.7.3.2.2 Klik kolom name baris pertama.dengan variabel.
- 3.7.3.2.3 Klik data view, dan masukkan data sampai selesai.
- 3.7.3.2.4 Klik analyze, klik regression, klik regression linier
- 3.7.3.2.5 Pindahkan variabel Y ke kolom dependent dan variabel X ke kolom independent (s). selanjutnya
- 3.7.3.2.6 Klik OK (Rifa'i, 2012:57).

### **3.7.3.3 Uji Linieritas**

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiric sebaiknya berbrntuk linier, kuadratik atau kubik. Langkah-langaknya sebagai berikut :

- 3.7.3.3.1 Buka lembar kerja (klik SPSS), klik variable view pada kolom kiri bawah.
- 3.7.3.3.2 Klik kolom name baris pertama.dengan variabel.
- 3.7.3.3.3 Klik data view, dan masukkan data sampai selesai.

3.7.3.3.4 Klik analyze, compare Means, Means

3.7.3.3.5 Pindahkan variabel Y ke kolom Dependent List, dan variabel X ke kolom Independent List. Kemudian klik Options

3.7.3.3.6 Beri tanda centang pada Test for linearity. Kemudian klik continue. Klik OK (Rifai, 2010:42-46).

3.7.3.4 Uji Hipotesis

Setelah syarat uji asumsi klasik di atas terpenuhi, maka selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi sederhana melalui SPSS 18 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

3.7.3.4.1 Membuka lembar kerja (klik SPSS)

3.7.3.4.2 Klik variable view pada kolom kiri bawah

3.7.3.4.3 Klik kolom name baris pertama dan tuliskan variabel X

3.7.3.4.4 Klik kolom baris kedua dan tuliskan variabel Y

3.7.3.4.5 Klik data view di kiri bawah

3.7.3.4.6 Masukkan data pada masing-masing kolom variabel sampai selesai

3.7.3.4.7 Klik analyze, klik regression, klik regression linier

3.7.3.4.8 Pindahkan variabel Y ke kolom dependent dan variabel X ke kolom independent (s). selanjutnya

3.7.3.4.9 Klik OK (Rifa'i, 2012:57).

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 5.1.1 Program pelatihan menjahit yang dilaksanakan di PKBM CITRA ILMU : dari kelima subvariabel intumental input pelatihan, meliputi kemampuan pelatih atau instruktur, materi pelatihan, sarana prasarana, metode, dan evaluasi, diperoleh hasil bahwa dari kelima subvariabel tersebut tergolong sangat baik.
  
- 5.1.2 Kemandirian alumni peserta didik setelah mengikuti program pelatihan menjahit di PKBM CITRA ILMU : berdasarkan subvariabel kemandirian meliputi, memiliki inisiatif, bertanggung jawab atas tindakannya, mencukupi kebutuhan dirinya, membuat pertimbangan-pertimbangan sendiri dalam bertindak, mampu mengambil keputusan sendiri dalam bentuk kemampuan memilih, diperoleh hasil bahwa subvariabel memiliki inisiatif, bertanggung jawab atas tindakannya, membuat pertimbangan-pertimbangan sendiri dalam bertindak tergolong sangat baik. Sementara itu, subvariabel mencukupi kebutuhan dirinya dan mampu mengambil keputusan sendiri dalam bentuk kemampuan memilih tergolong baik.

- 5.1.3 Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS diperoleh keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni peserta didik di PKBM CITRA ILMU kabupaten Semarang”. Hal tersebut didukung dengan hasil perhitungan ANOVA menunjukkan hasil perhitungan F sebesar 13,006 dan probabilitas (Sig.) 0.001 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05, atau Sig.  $0,001 < 0,05$ , sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
- 5.1.4 Besaran kontribusi variable program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni yang diperoleh dari perhitungan R square adalah sebesar 31,70%, sedangkan sisa sebesar 68,30% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak tercakup di dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Setelah memperoleh simpulan dan fakta di lapangan, beberapa saran diajukan sebagai berikut :

5.2.1 Berdasarkan hasil pembahasan mengenai program pelatihan menjahit yang dilaksanakan di PKBM CITRA ILMU, dari kelima subvariabel instrumental input pelatihan, meliputi kemampuan pelatih atau instruktur, materi pelatihan, sarana prasarana, metode, dan evaluasi, diperoleh hasil bahwa dari kelima subvariabel tersebut tergolong sangat baik. Oleh karena itu, peneliti memberi saran, antara lain :

5.2.1.1 Untuk kelima subvariabel tersebut dapat dipertahankan oleh lembaga dalam pelaksanaan program pelatihan menjahit disana.

5.2.1.2 Untuk instruktur atau pelatih, peneliti menyarankan agar metode yang digunakan lebih inovatif dan variatif seperti metode bimbingan, magang, maupun kombinasi dalam menyampaikan materi guna menarik perhatian dan menghindari rasa bosan seperti rasa ngantuk, sulit fokus menerima pelajaran sehingga peserta didik mampu aktif dalam proses pembelajaran.

5.2.2 Sehubungan dengan kemandirian alumni peserta didik setelah mengikuti program pelatihan menjahit di PKBM CITRA ILMU, berdasarkan subvariabel kemandirian meliputi, memiliki inisiatif, bertanggung jawab atas tindakannya, mencukupi kebutuhan dirinya, membuat pertimbangan-pertimbangan sendiri dalam bertindak, mampu mengambil keputusan sendiri dalam bentuk kemampuan memilih, diperoleh hasil bahwa subvariabel memiliki inisiatif, bertanggung jawab atas tindakannya,

membuat pertimbangan-pertimbangan sendiri dalam bertindak tergolong sangat baik. Sementara itu, subvariabel mencukupi kebutuhan dirinya dan mampu mengambil keputusan sendiri dalam bentuk kemampuan memilih tergolong baik. Untuk dapat meningkatkan kemandirian ekonomi alumni peserta didik peneliti menyarankan, sebagai berikut :

- 5.2.2.1 Kepada lembaga sebaiknya sebelum kontrak pelatihan usai, lembaga bersama dengan mitra usaha menyelenggarakan seminar berkaitan dengan kewirausahaan agar meningkatkan rasa percaya diri alumni untuk membuka usaha sendiri.
- 5.2.2.2 Kepada instruktur atau pelatih, peneliti menyarankan agar lebih aktif dalam memotivasi peserta didik seperti menceritakan pengalaman hidup, memberikan perhatian dalam proses pembelajaran selama pelatihan berlangsung guna merangsang sikap kemandirian peserta didik dapat tumbuh sejak awal pelatihan dimulai.
- 5.2.3 Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh besaran kontribusi variable program pelatihan menjahit terhadap kemandirian alumni dari perhitungan  $R^2$  adalah sebesar 31,70%, sedangkan sisa sebesar 68,30% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak tercakup di dalam penelitian ini. Peneliti menyarankan : sebaiknya diadakan penelitian lanjutan dan menambahkan variabel untuk menemukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kemandirian alumni peserta didik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah Lilik. 2013. Pelatihan Life Skill Menjahit Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik Kesetaraan Paket C Di PKBM AL-HIKMAH Sukodono Sidoarjo. *Artikel Jurnal, Surabaya : Universitas Negeri Surabaya*.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. 2010. *Data Sensus Penduduk 2010 Indonesia*. Diunduh pada tanggal 25 September 2014. Sumber : <http://sp2010.bps.go.id/>
- Badan Pusat Statistik. 2013. Data Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan. Diunduh pada tanggal 25 September 2014. Sumber : <http://www.bps.go.id/aboutus.php?news=1010>
- Batool & Bariha. 2012 : Effects Of Employees Training On The Organizational Competitive Advantage. *International Journal of Psychology and Business vol 6 no 1*. Diunduh pada tanggal 20 November 2014.
- Elnaga & Imran. 2013 : The Effect of Training on Employee Performance. *International Journal of Business and Management vol. 5 no 4*. Diunduh pada tanggal 20 November 2014.
- Furchan Arief. 2007. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ginintasi Rahayu. 2009. *Kontribusi Pola Pengasuhan Orang Tua Terhadap Perkembangan Kemandirian Dan Kreativitas Anak*. Makalah. Bandung : FIP-Universitas Pendidikan Indonesia.

H. Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.

Kamil Mustafa, 2010. *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta.

Marlia Elfina. 2007. Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. INTI (PERSERO) Bandung. *Skripsi : Universitas Widyatama*.

Mujiman Haris, 2006. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Priyatno Duwi, 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Paddockaran*. Yogyakarta : Gava Media.

RC Achmad Rifa'I. 2008. *Aplikasi Statistika Untuk Menganalisis Data Penelitian Pendidikan*. Semarang : UNNES Press.

------. 2012. *Laboratorium Aplikasi Statistic Untuk Menganalisis Data Penelitian*. Semarang : UNNES Press.

Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ERAJAYA SWASEMBADA. *Skripsi, Makassar : Universitas Hasanuddin*.

Siswanto, 2011. *Pengantar Pengembangan Kurikulum Pelatihan Pendidikan Non Formal*. Semarang : Unnes Press.

Sudijono Anas. 2004. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Perkasa.



Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta

------. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta

Sukiarko Edy. 2007. Pengaruh Pelatihan Dengan Metode Belajar Berdasarkan Masalah Terhadap Pengetahuan Dan Keterampilan Kader Gizi Dalam Kegiatan Posyandu. *Tesis, Semarang : Universitas Diponegoro*.

Sumantri S. 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Fakultas Psikologi, Unpad.

Sutarto Joko, 2007. *Pendidikan Non Formal (Konsep Dasar, Proses Pembelajaran, & Pemberdayaan Masyarakat)*. Semarang : Universitas Negeri Semarang Press.

------. 2012. *Manajemen Pelatihan*. Semarang : Universitas Negeri Semarang Press.

Syamsu Yusuf. (2006). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: P. T. Remaja Rosdakarya.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada .

Wahyuningtyas Eva. 2013. Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah Di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak. *Skripsi, Semarang : UNNES*.

Wardoyo Putra. 2012. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Makassar. *Skripsi, Makassar : Universitas Hasanudin*.

Wijayanti Lilis. 2010. Pengaruh Kegiatan Pemberantasan Buta Aksara (PBA) terhadap Kemampuan Calistung (Membaca, Menulis, dan Berhitung) bagi Warga Belajar di Desa Jono Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. *Skripsi, Semarang: UNNES*

## KISI-KISI INSTRUMEN

Variabel	Sub variabel	Indikator	Item	No. item
1. Program pelatihan menjahit	a. Kemampuan Pelatih/ instruktur	- Penguasaan materi baik secara teori maupun praktek	1	1
		- Kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik, dapat memotivasi, memberi feedback	3	2,3,4
	b. Materi yang diajarkan	- Materi yang diberikan sesuai dengan kurikulum menjahit tingkat dasar	2	5,6
		- Materi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan	2	7,8
		- Materi yang diberikan sesuai dengan tuntutan masyarakat	1	9

	c. sarana prasarana	- sarana yang menunjang dalam proses pembelajaran, meliputi : peralatan, media, dan sumber belajar	1	10
		- prasarana yang tersedia di lembaga dalam mendukung pelaksanaan program pelatihan menjahit, meliputi : ruang administrasi, tempat ibadah, ruang serbaguna, tempat paker, dan kamar mandi.	1	11
	d. Metode yang digunakan	- Mengetahui metode yang digunakan saat proses pembelajaran berlangsung	1	12
		- kesesuaian penerapan metode saat proses	1	13

		pembelajaran berlangsung		
	e. Evaluasi	- Mengukur keberhasilan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan	1	14
		- Mengukur seberapa jauh perubahan kompetensi peserta didik	2	15,16
		- Mengukur kebermanfaatan program usai pelatihan bagi peserta didik dalam kehidupan sehari-hari	1	17
2. Kemandirian	a. memiliki inisiatif	- Mampu memanfaatkan setiap peluang yang ada	1	18
		- Mampu menggali informasi yang tersedia sebanyak-banyaknya	2	19,20

		- Mampu mengolah informasi yang diperoleh	1	21
		- Mampu berkreasi/berkreativitas	2	22,23
	b. bertanggungjawab atas tindakannya	- Memiliki sikap tegas	1	24
		- Disiplin saat mengikuti pelatihan, seperti datang tepat waktu	1	25
		- Peduli dengan lingkungan sekitar	2	26,27
	c. mencukupi kebutuhan dirinya	- Mampu memperoleh penghasilan sendiri	2	28,29
		- Mampu beraktualisasi diri	1	30
		- Mampu menjalin hubungan social dengan baik	1	31

	d. membuat pertimbangan-pertimbangan sendiri dalam bertindak	- Berani mengambil resiko	1	32
	e. mampu mengambil keputusan sendiri dalam bentuk kemampuan memilih.	- Mampu mengimplementasikan ilmunya dalam kehidupan sehari-hari	1	33
		- Kebebasan berinovasi	1	34

**SAMPEL UJI COBA PENELITIAN**

<b>No.</b>	<b>NAMA</b>	<b>ALAMAT</b>	<b>L/P</b>
1	Irine Sitareci	Jl. Panjaitan No. 16 A Susukan Ungaran Semarang	P
2	Nurul Hidayanti	Lerep RT.06/02, Ungaran Barat	P
3	MI Sri Kusumaningtyas	Perum Villa Siberi Banjarjo Boja Kendal	P
4	Ania Bareta	Jl. Brawijaya No. 20 Langensari, Ungaran	P
5	Mugi	Langensari Timur RT.04 RW.02	P
6	Desi Sukesih	Pule Kedunggupit Sidoharjo Wonogiri	P
7	Nisa Yuliarti	Bendan Mudal Temanggung	P
8	Dyah Ningrum	Perum Kutilang Sari F.42	P
9	Wulan Maharani Suci	Druju Mergowati Kedu Temanggung	P
10	Torikoh	Kawengen RT.04 RW.04	P



**SAMPEL PENELITIAN**

No	NAMA	ALAMAT	L/P
1	Enggar	Kalilateng, RT.06/03	L
2	Wiwik Setyaningsih	Pakintelan, RT.01/03	P
3	Eli Rochmawati	Jl. Gedang Asri II/ 22 Ungaran	P
4	Anjar Murdianingsih	Kaligawe, Susukan RT.02/05 Kec. Ungaran Timur	P
5	Titin	Kalikayen, RT.02/03	P
6	Endang Yuningsih	Kaligawe, RT.03/05	P
7	Feri Ariyanto	Kawengen, RT.03/03	L
8	Alun	Kawengen	L
9	Lenda Dabora	Jl Agung No.66 Krajan, Susukan	P
10	Umiyatun	Dsn. Krajan Lor, Ds. Wirogomo RT.01/05	P
11	Yuli Rahayu	Pondok Gedang Asri No.105	P
12	Afrita Kurniawan	Kawengen, RT.04/03	L
13	Yuni Ekawati	Susukan, Krajan	P
14	Nurina Kurniasari	Jl. Nakula II/ No.02 Mapagan	P
15	Hartik	Lorog, RT.02/06	P
16	Diah Wahyuni	Watukebo, RT.05/03	P
17	Suryanto	Karanggawang, RT.02/01	L
18	Soni Prasetyo	Karanggawang, Rt.07/01	L
19	Muflihun	Watupawon, RT.06/05	L
20	Ernawati	Wonosari RT 01 RW 02 Gunungpati	P
21	Tumiyati	Lerep, RT.03/02	P
22	Indah Putri H	Kaligawe, RT.03/05	P
23	Marlina Indra Sari	Kaligawe, RT.03/05	P
24	Nopia Listiani	Watukebo, RT.02/03	P
25	Riche Arienantika	Jl. Kalipepe RT.03/01	P
26	Suci Purwaningsih	Kalilateng, RT.05/05	P

27	Suci Lestari	Kalilateng, RT.07/III	P
28	Rina Mugiyarni	Perum P4A Blok F.76, Puduk Payung	P
29	Nining		P
30	Akhbarani	Jl. Arjuna 5 No.4 Mapagan	P

### Angket

**Nama Responden** :

**Alamat** :

**Petunjuk** :

- **Beri tanda silang (X) pada pilihan jawaban a, b, c, dan d.**
  - **Pilihlah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya**
  - **Atas bantuan dan kesediaan Saudara, Saya ucapkan terima kasih.**
- 

#### **A. Pelaksanaan Program Pelatihan Menjahit**

##### **a) Kemampuan Instruktur**

1. Bagaimanakah peran instruktur dalam membimbing praktek menjahit tingkat dasar?
  - a. Instruktur memberikan bimbingan setiap saat dibutuhkan
  - b. Instruktur memberikan bimbingan bila diminta
  - c. Instruktur memberikan bimbingan hanya sesekali saja
  - d. Instruktur tidak memberikan bimbingan
2. Bagaimana tingkat kemudahan instruktur dalam menyampaikan materi ketika kegiatan belajar mengajar berlangsung?
  - a. Materi yang disampaikan mudah diterima peserta didik
  - b. Materi yang disampaikan kurang mudah diterima peserta didik
  - c. Materi yang disampaikan sulit diterima peserta didik
  - d. Materi yang disampaikan tidak dapat diterima peserta didik
3. Bagaimana upaya instruktur dalam memberikan dorongan agar peserta didik mudah memahami materi yang diajarkan?
  - a. Instruktur menyarankan untuk membaca kembali materi yang telah diajarkan, membuat rangkuman materi, mendiskusikan dengan peserta lain dan mencari sumber lain.
  - b. Instruktur menyarankan untuk membaca kembali materi yang telah diajarkan, membuat rangkuman materi, dan mendiskusikan dengan peserta lain

- c. Instruktur menyarankan untuk membaca kembali materi yang telah diajarkan dan membuat rangkuman materi
  - d. Instruktur menyarankan untuk membaca kembali materi yang telah diajarkan
4. Bagaimanakah sikap instruktur dalam menanggapi pertanyaan tentang materi yang belum dipahami oleh peserta didik?
- a. Instruktur memberikan penjelasan ulang dengan detail, sabar, teliti dan penuh perhatian
  - b. Instruktur memberikan penjelasan ulang dengan detail, sabar, dan teliti
  - c. Instruktur memberikan penjelasan ulang dengan detail dan sabar
  - d. Instruktur membiarkan saja

**b) Materi Pelatihan**

5. Berikut materi yang diberikan pada program pelatihan menjahit tingkat dasar, yaitu
- a. Membuat rok anak-anak, membuat celana anak-anak, membuat kebaya, membuat kimono
  - b. Membuat gaun, membuat rok dewasa, membuat blus anak-anak
  - c. Membuat pola, mengoperasikan mesin jahit
  - d. Mengambil ukuran
6. (1) Menghidupkan mesin  
 (2) Mengatur jarak jahitan  
 (3) Mengatur benang  
 (4) Meletakkan bahan  
 (5) Mengatur kecepatan mesin (tanpa dinamo / dengan dinamo)  
 (6) Menjahit kain
- Urutan yang benar dalam mengoperasikan mesin jahit secara manual, yaitu
- a. 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - b. 1, 2, 3, 4, 5
  - c. 1, 2, 3, 4
  - d. 1, 2, 3,

7. Apakah dengan mengikuti program pelatihan menjahit tingkat dasar dapat meningkatkan produktivitas kinerja alumni peserta didik?
  - a. Pelatihan meningkatkan 100% produktivitas kinerja alumni peserta didik
  - b. Pelatihan meningkatkan 75% produktivitas kinerja alumni peserta didik
  - c. Pelatihan meningkatkan 50% produktivitas kinerja alumni peserta didik
  - d. Pelatihan meningkatkan 25% produktivitas kinerja alumni peserta didik
8. Apakah materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam mencari atau membuka lapangan pekerjaan?
  - a. Materi pelatihan yang diberikan 100% sesuai dengan kebutuhan peserta didik
  - b. Materi pelatihan yang diberikan 75% sesuai dengan kebutuhan peserta didik
  - c. Materi pelatihan yang diberikan 50% sesuai dengan kebutuhan peserta didik
  - d. Materi pelatihan yang diberikan 25% sesuai dengan kebutuhan peserta didik
9. Apakah materi yang diberikan selalu diperbaharui dengan tuntutan pasar di masyarakat?
  - a. Materi yang diberikan 100% diperbaharui dengan tuntutan pasar di masyarakat
  - b. Materi yang diberikan 75% diperbaharui dengan tuntutan pasar di masyarakat
  - c. Materi yang diberikan 50% diperbaharui dengan tuntutan pasar di masyarakat
  - d. Materi yang diberikan 25% diperbaharui dengan tuntutan pasar di masyarakat

**c) Sarana prasarana**

10. Alat-alat yang menunjang dalam proses pembelajaran program pelatihan menjahit, yaitu
  - a. Mesin jahit, alat ukur, kertas pola, gunting, benang, jarum, setrika, manekin
  - b. Mesin jahit, alat ukur, kertas pola, gunting, benang, jarum
  - c. Mesin jahit, alat ukur, kertas pola
  - d. Mesin jahit
11. Berikut fasilitas yang tersedia di tempat pelatihan adalah
  - a. Ruang administrasi, tempat ibadah, ruang serbaguna, tempat parker, kamar mandi
  - b. Ruang administrasi, tempat ibadah, ruang serbaguna
  - c. Ruang administrasi, tempat ibadah
  - d. Ruang administrasi

**d) Metode pelatihan**

12. Metode yang digunakan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta didik yaitu dengan cara
  - a. Menggunakan metode ceramah, tanya jawab dan praktek
  - b. Menggunakan metode ceramah dan tanya jawab
  - c. Menggunakan metode ceramah
  - d. Menggunakan metode diskusi panel
13. Bagaimana tingkat kemudahan instruktur dalam menyampaikan materi dengan menggunakan metode ceramah ketika proses pembelajaran berlangsung
  - a. Materi yang diberikan 100% dapat diserap oleh peserta didik
  - b. Materi yang diberikan 75% dapat diserap oleh peserta didik
  - c. Materi yang diberikan 50% dapat diserap oleh peserta didik
  - d. Materi yang diberikan 25% dapat diserap oleh peserta didik

**e) Evaluasi pelatihan**

14. Apakah program pelatihan menjahit meningkatkan ketrampilan peserta didik dibidang menjahit tingkat dasar?
  - a. Program pelatihan 100% meningkatkan ketrampilan peserta didik dibidang menjahit tingkat dasar
  - b. Program pelatihan 75% meningkatkan ketrampilan peserta didik dibidang menjahit tingkat dasar
  - c. Program pelatihan 50% meningkatkan ketrampilan peserta didik dibidang menjahit tingkat dasar
  - d. Program pelatihan 25% meningkatkan ketrampilan peserta didik dibidang menjahit tingkat dasar
15. Setelah mengikuti program pelatihan menjahit tingkat dasar, peserta didik dapat menghasilkan produk secara mandiri berupa
  - a. Mampu membuat gaun, rok dewasa, blus anak-anak, rok anak-anak
  - b. Mampu membuat gaun, rok dewasa, blus anak-anak
  - c. Mampu membuat gaun, rok dewasa
  - d. Mampu membuat gaun
16. Dibawah ini, produk yang dapat dihasilkan dari program pelatihan menjahit tingkat dasar adalah
  - a. Mampu mengambil ukuran, membuat pola, mengoperasikan mesin jahit, membuat celana anak-anak, blus dewasa, kebaya, dan kimono
  - b. Mampu mengambil ukuran, membuat pola, mengoperasikan mesin jahit, membuat celana anak-anak, blus dewasa
  - c. Mampu mengambil ukuran, membuat pola, mengoperasikan mesin jahit
  - d. Mampu mengambil ukuran, membuat pola

17. Usai mengikuti pelatihan, alumni peserta didik diharapkan mampu menerapkan ilmu yang diperoleh kedalam kehidupan sehari-hari dengan cara
- a. Alumni peserta didik membuka usaha menjahit sendiri dirumah secara permanen
  - b. Alumni peserta didik membuka usaha menjahit sendiri dirumah secara musiman
  - c. Alumni peserta didik bekerja menjadi karyawan di perusahaan-perusahaan
  - d. Alumni peserta didik berdiam diri dirumah menganggur

**B. Kemandirian**

**a) Inisiatif**

18. Apakah yang saudara kerjakan pada jam istirahat?
- a. Saya selalu menyempatkan diri untuk berkunjung ke perpustakaan setiap hari, berdiskusi dengan peserta lain, mengulang materi, dan membuat rangkuman materi yang telah diberikan
  - b. Saya selalu menyempatkan diri untuk berkunjung ke perpustakaan setiap hari, berdiskusi dengan peserta lain dan mengulang materi
  - c. Saya selalu menyempatkan diri untuk berkunjung ke perpustakaan setiap hari dan berdiskusi dengan peserta lain
  - d. Saya selalu menyempatkan diri untuk berkunjung ke perpustakaan setiap hari
19. Bagaimana reaksi saudara ketika instruktur memberikan kesempatan bertanya untuk materi yang belum dipahami?
- a. Saya selalu memanfaatkan kesempatan tersebut untuk bertanya
  - b. Saya hampir pasti memanfaatkan kesempatan tersebut untuk bertanya
  - c. Saya hampir tidak pernah memanfaatkan kesempatan tersebut untuk bertanya
  - d. Saya tidak pernah memanfaatkan kesempatan tersebut untuk bertanya



20. Apakah yang akan saudara lakukan apabila ada materi pelajaran yang belum saudara pahami?
- Saya mencari buku di perpustakaan, berdiskusi dengan peserta lain, mencari sumber referensi di internet, dan menanyakan kepada instruktur
  - Saya mencari buku di perpustakaan, berdiskusi dengan peserta lain, dan mencari sumber referensi di internet
  - Saya mencari buku di perpustakaan dan berdiskusi dengan peserta lain
  - Saya mencari buku di perpustakaan
21. Apakah yang akan saudara lakukan apabila menemukan soal-soal atau tugas yang sulit?
- Berusaha untuk mengerjakan sendiri, menanyakan kepada instruktur, dan berdiskusi dengan peserta lain
  - Berusaha untuk mengerjakan sendiri dan menanyakan kepada instruktur
  - Berusaha untuk mengerjakan sendiri
  - tidak mengerjakan dan melewati soal atau tugas tersebut
22. Apakah yang saudara lakukan sesudah tes/ulangan berlangsung?
- mencoba mengerjakan kembali, menanyakan pada instruktur, dan mendiskusikan dengan peserta lain
  - mencoba mengerjakan kembali dan menanyakan pada instruktur
  - mencoba mengerjakan kembali
  - tidak mencoba mengerjakan kembali
23. Apakah yang saudara lakukan apabila ada jawaban tes/ulangan saudara yang salah?
- saya selalu memperhatikan ketika instruktur memberitahu jawaban yang benar
  - saya hampir pasti memperhatikan ketika instruktur memberitahu jawaban yang benar
  - saya hampir tidak pernah memperhatikan ketika instruktur memberitahu jawaban yang benar

- d. saya tidak pernah memperhatikan ketika instruktur memberitahu jawaban yang benar

**b) Bertanggungjawab atas tindakannya**

- 24. Bagaimana sikap saudara ketika diberi pertanyaan oleh instruktur?
  - a. Peserta selalu menjawab pertanyaan instruktur
  - b. Peserta hamper pasti menjawab pertanyaan instruktur
  - c. Peserta hamper tidak pernah menjawab pertanyaan instruktur
  - d. Peserta tidak pernah menjawab pertanyaan instruktur
- 25. Apakah saudara datang tepat waktu selama mengikuti pelatihan?
  - a. Saya selalu datang tepat waktu selama mengikuti pelatihan
  - b. Saya hampir pasti datang tepat waktu selama mengikuti pelatihan
  - c. Saya hampir tidak pernah datang tepat waktu selama mengikuti pelatihan
  - d. Saya tidak pernah datang tepat waktu selama mengikuti pelatihan
- 26. Bagaimana reaksi saudara apabila ada orang yang meminta bantuan saudara untuk mengajari ketrampilan menjahit?
  - a. Saya selalu memberi bantuan orang tersebut untuk mengajari ketrampilan menjahit
  - b. Saya hamper pasti memberi bantuan orang tersebut untuk mengajari ketrampilan menjahit
  - c. Saya hampir tidak pernah memberi bantuan orang tersebut untuk mengajari ketrampilan menjahit
  - d. Saya tidak pernah memberi bantuan orang tersebut untuk mengajari ketrampilan menjahit
- 27. Bagaimana tindakan saudara usai mengikuti praktik menjahit?
  - a. Membersihkan ruangan, merapikan, dan menaruh kembali peralatan menjahit yang telah digunakan pada tempat semula
  - b. Membersihkan ruangan dan merapikannya
  - c. Membersihkan ruangan
  - d. Meninggalkan begitu saja ruang praktik menjahit

**c) Mencukupi kebutuhan**

28. Apakah setelah mengikuti program pelatihan menjahit tingkat dasar, alumni peserta pelatihan mampu memperoleh tambahan penghasilan?
- Alumni mampu memperoleh tambahan penghasilan untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidup
  - Alumni mampu memperoleh tambahan penghasilan untuk memenuhi 75% kebutuhan hidup
  - Alumni mampu memperoleh tambahan penghasilan untuk memenuhi 50% kebutuhan hidup
  - Alumni mampu memperoleh tambahan penghasilan untuk memenuhi 25% kebutuhan hidup
29. Bagaimana upaya alumni peserta pelatihan dalam memperoleh penghasilan tambahan?
- Alumni memperoleh penghasilan tambahan dengan cara membuka jasa menjahit dirumah secara permanen
  - Alumni memperoleh penghasilan tambahan dengan cara membuka jasa menjahit dirumah secara musiman
  - Alumni memperoleh penghasilan tambahan dengan cara bekerja sebagai karyawan di perusahaan-perusahaan
  - Alumni tidak berupaya apapun untuk memperoleh penghasilan sendiri
30. Bagaimanakah cara alumni menerapkan ilmu yang diperoleh/beraktualisasi diri dalam kehidupan sehari-hari?
- Alumni peserta didik membuka usaha menjahit sendiri dirumah secara permanen
  - Alumni peserta didik membuka usaha menjahit sendiri dirumah secara musiman
  - Alumni peserta didik bekerja menjadi karyawan di perusahaan-perusahaan
  - Alumni peserta didik berdiam diri dirumah menganggur

31. Apakah setelah mengikuti pelatihan mampu menambah relasi/ jaringan kerja saudara?
- Setelah mengikuti pelatihan mampu menambah lebih dari 15 relasi/ jaringan kerja
  - Setelah mengikuti pelatihan mampu menambah 10 sampai 15 relasi/ jaringan kerja
  - Setelah mengikuti pelatihan mampu menambah 5 sampai 10 relasi/ jaringan kerja
  - Setelah mengikuti pelatihan mampu menambah kurang dari 5 relasi/ jaringan kerja
- d) membuat pertimbangan-pertimbangan sendiri dalam bertindak**
32. Apakah dengan memiliki modal ketrampilan menjahit tingkat dasar, saudara bisa membuka usaha sendiri?
- Dengan memiliki modal ketrampilan menjahit tingkat dasar, saya bisa membuka usaha sendiri permanen
  - Dengan memiliki modal ketrampilan menjahit tingkat dasar saya bisa membuka usaha sendiri tapi musiman
  - Dengan memiliki modal ketrampilan menjahit tingkat dasar saya bisa membuka usaha tapi bergantung dengan orang lain permanen
  - Dengan memiliki modal ketrampilan menjahit tingkat dasar saya bisa membuka usaha tapi tergantung orang lain tapi musiman
- e) mampu mengambil keputusan sendiri dalam bentuk kemampuan memilih**
33. Usai mengikuti pelatihan, alumni peserta didik diharapkan mampu menerapkan ilmu yang diperoleh kedalam kehidupan sehari-hari dengan cara
- Alumni peserta didik membuka usaha menjahit sendiri dirumah secara permanen
  - Alumni peserta didik membuka usaha menjahit sendiri dirumah secara musiman

- c. Alumni peserta didik bekerja menjadi karyawan di perusahaan-perusahaan
  - d. Alumni peserta didik berdiam diri dirumah menganggur
34. Jika saudara akan membuka usaha menjahit, pesanan jahitan apakah yang akan saudara terima?
- a. Pesanan membuat gaun, rok dewasa, blus anak-anak, rok anak-anak, dan kimono
  - b. Pesanan membuat gaun, rok dewasa, blus anak-anak, dan kebaya
  - c. Pesanan membuat gaun, blus dewasa, dan rok dewasa
  - d. Pesanan membuat gaun dan celana anak-anak

**TABULASI DATA UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL X**

No. Resp	Butir Soal																	
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	X <sub>15</sub>	X <sub>16</sub>	X <sub>17</sub>	Skortotal
R-01	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
R-02	2	3	4	4	4	4	3	1	3	4	2	4	4	3	4	4	4	57
R-03	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	6
R-04	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
R-05	0	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
R-06	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	56
R-07	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	63
R-08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R-09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R-10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68

**TABEL OUTPUT UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL X MENGGUNAKAN ALPHA CRONBACH****Item-Total Statistics**

Butir Soal	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Taraf signifikansi 5%	Kriteria
X1	112.20	1300.400	.674	.	.762	.632	Valid
X2	111.40	1292.489	.968	.	.759	.632	Valid
X3	111.10	1289.433	.971	.	.759	.632	Valid
X4	110.70	1356.900	.970	.	.773	.632	Valid
X5	111.10	1292.544	.936	.	.759	.632	Valid
X6	111.10	1289.433	.971	.	.759	.632	Valid
X7	111.30	1290.011	.979	.	.759	.632	Valid
X8	111.90	1299.211	.815	.	.761	.632	Valid
X9	111.40	1292.489	.968	.	.759	.632	Valid
X10	110.80	1356.400	.741	.	.773	.632	Valid
X11	111.80	1299.733	.823	.	.761	.632	Valid
X12	111.00	1290.000	.968	.	.759	.632	Valid
X13	111.00	1290.000	.968	.	.759	.632	Valid
X14	111.10	1289.878	.966	.	.759	.632	Valid
X15	111.00	1290.000	.968	.	.759	.632	Valid
X16	111.00	1290.000	.968	.	.759	.632	Valid
X17	111.00	1290.000	.968	.	.759	.632	Valid
skortotal	57.30	344.900	1.000	.	.984		

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan skor **Corrected Item-Total Correlation** pada skor r table pada n = 10 taraf signifikansi 5% atau 1%. Dalam table r untuk n = 10 dan taraf signifikansi 5% adalah 0,632. Kriteria pengujiannya adalah apabila skor r hasil observasi lebih besar dibandingkan dengan skor r table atau  $r_o > r_t$ , maka butir soal dinyatakan valid.

**TABEL OUTPUT UJI RELIABILITAS INSTRUMEN VARIABEL X MENGGUNAKAN ALPHA CRONBACH****Item-Total Statistics**

Butir Soal	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	>0.60	Kriteria
X1	112.20	1300.400	.674	.	.762	.60	Reliabel
X2	111.40	1292.489	.968	.	.759	.60	Reliabel
X3	111.10	1289.433	.971	.	.759	.60	Reliabel
X4	110.70	1356.900	.970	.	.773	.60	Reliabel
X5	111.10	1292.544	.936	.	.759	.60	Reliabel
X6	111.10	1289.433	.971	.	.759	.60	Reliabel
X7	111.30	1290.011	.979	.	.759	.60	Reliabel
X8	111.90	1299.211	.815	.	.761	.60	Reliabel
X9	111.40	1292.489	.968	.	.759	.60	Reliabel
X10	110.80	1356.400	.741	.	.773	.60	Reliabel
X11	111.80	1299.733	.823	.	.761	.60	Reliabel
X12	111.00	1290.000	.968	.	.759	.60	Reliabel
X13	111.00	1290.000	.968	.	.759	.60	Reliabel
X14	111.10	1289.878	.966	.	.759	.60	Reliabel
X15	111.00	1290.000	.968	.	.759	.60	Reliabel
X16	111.00	1290.000	.968	.	.759	.60	Reliabel
X17	111.00	1290.000	.968	.	.759	.60	Reliabel
skortotal	57.30	344.900	1.000	.	.984		

Instrument pengumpulan data dikatakan reliabel apabila skor **Cronbach's Alpha if Item Deleted** lebih besar dari 0,60 atau skor **Cronbach's Alpha if Item Deleted** > 0.60.



**TABULASI DATA UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL Y**

No. Resp	Butir Soal																	
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>9</sub>	Y <sub>10</sub>	Y <sub>11</sub>	Y <sub>12</sub>	Y <sub>13</sub>	Y <sub>14</sub>	Y <sub>15</sub>	Y <sub>16</sub>	Y <sub>17</sub>	Skortotal
R-01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R-02	2	3	4	4	4	4	3	1	3	4	2	4	4	3	4	4	4	57
R-03	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	6
R-04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R-05	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	56
R-06	0	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
R-07	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	63
R-08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R-09	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
R-10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65

**TABEL OUTPUT UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL Y MENGGUNAKAN ALPHA CRONBACH**

<b>Item-Total Statistics</b>							
Butir Soal	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Taraf signifikansi 5%	Kriteria
Y1	112.20	1300.400	.674	.	.762	.632	Valid
Y2	111.40	1292.489	.968	.	.759	.632	Valid
Y3	111.10	1289.433	.971	.	.759	.632	Valid
Y4	110.70	1356.900	.970	.	.773	.632	Valid
Y5	111.10	1292.544	.936	.	.759	.632	Valid
Y6	111.10	1289.433	.971	.	.759	.632	Valid
Y7	111.30	1290.011	.979	.	.759	.632	Valid
Y8	111.90	1299.211	.815	.	.761	.632	Valid
Y9	111.40	1292.489	.968	.	.759	.632	Valid
Y10	110.80	1356.400	.741	.	.773	.632	Valid
Y11	111.80	1299.733	.823	.	.761	.632	Valid
Y12	111.00	1290.000	.968	.	.759	.632	Valid
Y13	111.00	1290.000	.968	.	.759	.632	Valid
Y14	111.10	1289.878	.966	.	.759	.632	Valid
Y15	111.00	1290.000	.968	.	.759	.632	Valid
Y16	111.00	1290.000	.968	.	.759	.632	Valid
Y17	111.00	1290.000	.968	.	.759	.632	Valid
skortotal	57.30	344.900	1.000	.	.984		

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan skor **Corrected Item-Total Correlation** pada skor r table pada  $n = 10$  taraf signifikansi 5% atau 1%. Dalam table r untuk  $n = 10$  dan taraf signifikansi 5% adalah 0,632. Kriteria pengujiannya adalah apabila skor r hasil observasi lebih besar dibandingkan dengan skor r table atau  $r_o > r_t$ , maka butir soal dinyatakan valid.

**TABEL OUTPUT UJI RELIABILITAS INSTRUMEN VARIABEL Y MENGGUNAKAN ALPHA CRONBACH****Item-Total Statistics**

Butir Soal	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	>0.60	Kriteria
Y1	112.20	1300.400	.674	.	.762	.60	Reliabel
Y2	111.40	1292.489	.968	.	.759	.60	Reliabel
Y3	111.10	1289.433	.971	.	.759	.60	Reliabel
Y4	110.70	1356.900	.970	.	.773	.60	Reliabel
Y5	111.10	1292.544	.936	.	.759	.60	Reliabel
Y6	111.10	1289.433	.971	.	.759	.60	Reliabel
Y7	111.30	1290.011	.979	.	.759	.60	Reliabel
Y8	111.90	1299.211	.815	.	.761	.60	Reliabel
Y9	111.40	1292.489	.968	.	.759	.60	Reliabel
Y10	110.80	1356.400	.741	.	.773	.60	Reliabel
Y11	111.80	1299.733	.823	.	.761	.60	Reliabel
Y12	111.00	1290.000	.968	.	.759	.60	Reliabel
Y13	111.00	1290.000	.968	.	.759	.60	Reliabel
Y14	111.10	1289.878	.966	.	.759	.60	Reliabel
Y15	111.00	1290.000	.968	.	.759	.60	Reliabel
Y16	111.00	1290.000	.968	.	.759	.60	Reliabel
Y17	111.00	1290.000	.968	.	.759	.60	Reliabel
skortotal	57.30	344.900	1.000	.	.984		

Instrument pengumpulan data dikatakan reliabel apabila skor **Cronbach's Alpha if Item Deleted** lebih besar dari 0,60 atau skor **Cronbach's Alpha if Item Deleted** > 0.60.

**TABULASI DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL X**

No.Resp	Kemampuan Instruktur				Materi Pelatihan					Sarana Prasana		Metode Pelatihan		Evaluasi Pelatihan				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
R1	4	4	3	4	0	3	0	0	0	4	4	4	3	3	0	1	0	37
R2	4	4	3	4	3	0	0	4	2	3	4	4	3	1	1	1	4	45
R3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
R4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	1	3	4	4	3	4	57
R5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	63
R6	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	60
R7	3	3	4	3	2	3	4	3	1	2	4	4	2	3	4	4	2	51
R8	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	56
R9	4	4	1	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	58
R10	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	61
R11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	60
R12	4	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	4	3	3	1	4	2	55
R13	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	61
R14	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	60
R15	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	58
R16	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	65
R17	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	0	3	2	47
R18	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	3	4	3	3	4	52
R19	4	4	0	4	0	4	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	2	50
R20	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	57
R21	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	58

R22	4	4	1	4	2	4	2	4	2	4	4	1	3	3	4	3	2	51
No.Resp	Kemampuan Instruktur				Materi Pelatihan					Sarana Prasana		Metode Pelatihan		Evaluasi Pelatihan				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
R23	4	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	58
R24	4	4	1	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	55
R25	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	58
R26	4	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	60
R27	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
R28	4	4	4	4	1	4	2	2	2	4	4	1	2	2	3	2	4	49
R29	4	3	4	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	1	51
R30	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	61

**TABULASI DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL Y**

No.Resp	Inisiatif						Bertanggungjawab				Mencukupi Kebutuhan				Membuat Pertimbangan	Memilih Keputusan		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
R-01	4	4	2	0	0	0	4	1	0	4	0	0	1	1	2	0	0	23
R-02	0	4	2	4	2	4	4	3	3	4	0	1	1	0	4	0	2	38
R-03	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	0	0	0	3	0	0	41
R-04	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	2	55
R-05	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	61
R-06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	66
R-07	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	60
R-08	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	54
R-09	0	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	56
R-10	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	60
R-11	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	57
R-12	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	52
R-13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0	0	2	2	2	4	2	3	50
R-14	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	58
R-15	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	1	3	3	2	3	3	4	54
R-16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	1	52
R-17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	2	4	4	2	4	2	1	55
R-18	4	3	3	3	2	4	3	1	3	1	2	3	2	2	1	2	3	42
R-19	4	4	3	0	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	0	4	1	53
R-20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	63
R-21	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	61

R-22	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	51
No.Resp	Inisiatif						Bertanggungjawab				Mencukupi Kebutuhan				Membuat Pertimbangan	Memilih Keputusan		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
R-23	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2	4	51
R-24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	51
R-25	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	56
R-26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
R-27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	64
R-28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	60
R-29	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	54
R-30	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	60

**DESKRIPSI PERSENTASI PER ASPEK SUBVARIABEL PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT**

Kode Resp	Kemampuan Instruktur			Materi Pelatihan			Sarana Prasarana			Metode Pelatihan			Evaluasi Pelatihan		
	Jml	%	Krit	Jml	%	Krit	Jml	%	Krit	Jml	%	Krit	Jml	%	Krit
R-01	15	93,75%	SB	3	15	KB	8	100%	SB	7	87,5%	SB	4	25%	KB
R-02	15	93,75%	SB	9	45	CB	7	87,5%	SB	7	87,5%	SB	7	43,75%	CB
R-03	16	100%	SB	18	90%	SB	8	100%	SB	7	87,5%	SB	16	100%	SB
R-04	15	93,75%	SB	15	75%	B	8	100%	SB	4	50%	CB	15	93,75%	SB
R-05	16	100%	SB	18	90%	SB	7	87,5%	SB	8	100%	SB	14	87,5%	SB
R-06	15	93,75%	SB	16	80%	SB	8	100%	SB	7	87,5%	SB	14	87,5%	SB
R-07	13	81,25%	SB	13	65%	B	6	75%	B	6	75%	B	13	81,25%	SB
R-08	14	87,5%	SB	16	80%	SB	7	87,5%	SB	7	87,5%	SB	12	75%	B
R-09	13	81,25%	SB	16	80%	SB	8	100%	SB	8	100%	SB	13	81,25%	SB
R-10	14	87,5%	SB	17	85%	SB	6	75%	B	8	100%	SB	16	100%	SB
R-11	16	100%	SB	16	80%	SB	7	87,5%	SB	7	87,5%	SB	14	87,5%	SB
R-12	15	93,75%	SB	15	75%	B	8	100%	SB	7	87,5%	SB	10	62,5%	B
R-13	16	100%	SB	17	85%	SB	8	100%	SB	7	87,5%	SB	13	81,25%	SB
R-14	16	100%	SB	16	80%	SB	8	100%	SB	7	87,5%	SB	13	81,25%	SB
R-15	13	81,25%	SB	18	90%	SB	7	87,5%	SB	7	87,5%	SB	13	81,25%	SB
R-16	16	100%	SB	18	90%	SB	7	87,5%	SB	8	100%	SB	16	100%	SB
R-17	14	87,5%	SB	12	60%	B	8	100%	SB	6	75%	B	7	43,75%	CB
R-18	14	87,5%	SB	13	65%	B	7	87,5%	SB	4	50%	CB	14	87,5%	SB
R-19	12	75%	B	9	45%	CB	8	100%	SB	8	100%	SB	13	81,25%	SB
R-20	13	81,25%	SB	16	80%	SB	8	100%	SB	7	87,5%	SB	13	81,25%	SB



R-21	15	93,75%	SB	15	75%	B	8	100%	SB	8	100%	SB	12	75%	B
<b>Kode Resp</b>	<b>Kemampuan Instruktur</b>			<b>Materi Pelatihan</b>			<b>Sarana Prasarana</b>			<b>Metode Pelatihan</b>			<b>Evaluasi Pelatihan</b>		
	<b>Jml</b>	<b>%</b>	<b>Krit</b>	<b>Jml</b>	<b>%</b>	<b>Krit</b>	<b>Jml</b>	<b>%</b>	<b>Krit</b>	<b>Jml</b>	<b>%</b>	<b>Krit</b>	<b>Jml</b>	<b>%</b>	<b>Krit</b>
R-22	13	81,25%	SB	14	70%	B	8	100%	SB	4	50%	CB	12	75%	B
R-23	15	93,75%	SB	15	75%	B	8	100%	SB	8	100%	SB	12	75%	B
R-24	13	82,25%	SB	16	80%	SB	8	100%	SB	7	87,5%	SB	11	68,75%	B
R-25	16	100%	SB	15	75%	B	7	87,5%	SB	6	75%	B	12	75%	B
R-26	13	81,25%	SB	17	85%	SB	8	100%	SB	8	100%	SB	14	87,5%	SB
R-27	13	81,25%	SB	17	85%	SB	8	100%	SB	8	100%	SB	16	100%	SB
R-28	16	100%	SB	11	55%	CB	8	100%	SB	3	37,5%	CB	11	68,75%	B
R-29	12	75%	B	13	65%	B	7	87,5%	SB	6	75%	B	13	81,25%	SB
R-30	14	87,5%	SB	18	90%	SB	8	100%	SB	8	100%	SB	13	81,25%	SB
Rata-Rata	14.3667		SB	14.7333		SB	7.56667		SB	6.76667		SB	12.5333		SB
	F	%		F	%		F	%		F	%		F	%	
Sangat Baik	28	93,33%		16	53,33%		28	93,33%		22	73,33%		19	63,33%	
Baik	2	6,67%		10	33,33%		2	6,67%		4	13,33%		8	26,67%	
Cukup Baik	0	0		3	10%		0	0		4	13,33%		2	6,67%	
Kurang Baik	0	0		1	3,33%		0	0		0	0		1	3,33%	

**DESKRIPSI PERSENTASI PER ASPEK SUBVARIABEL KEMANDIRIAN**

Kode Resp	Inisiatif			Bertanggungjawab			Mencukupi Kebutuhan			Membuat Pertimbangan			Memilih Keputusan		
	Jml		Krit	Jml	%	Krit	Jml	%	Krit	Jml	%	Krit	Jml	%	Krit
R-01	10	41,67%	CB	9	56,25%	B	2	12,5%	KB	2	50%	CB	0	0%	KB
R-02	16	66,67%	B	14	87,5%	SB	2	12,5%	KB	4	100	SB	2	25%	KB
R-03	20	83,33%	SB	16	100%	SB	2	12,5%	KB	3	75%	B	0	0%	KB
R-04	19	79,17%	SB	15	93,75%	SB	11	68,75%	B	4	100%	SB	6	75%	B
R-05	23	95,83%	SB	13	81,25%	SB	13	81,25%	SB	4	100%	SB	8	100%	SB
R-06	24	100%	SB	16	100%	SB	14	87,5%	SB	4	100%	SB	8	100%	SB
R-07	22	91,67%	SB	16	100%	B	11	68,75%	B	3	75%	B	8	100%	SB
R-08	21	87,5%	SB	16	100%	SB	10	62,5%	B	2	50%	KB	5	62,5%	B
R-09	17	70,83%	B	16	100%	SB	12	75%	B	4	100%	SB	7	87,5%	SB
R-10	19	79,17%	SB	16	100%	SB	13	81,25%	SB	4	100%	SB	8	100%	SB
R-11	22	91,67%	SB	15	93,75%	SB	11	68,75	B	3	75%	B	6	75%	B
R-12	22	91,67%	SB	12	75%	B	10	62,5%	B	2	50%	KB	6	75%	B
R-13	24	100%	SB	11	68,75%	B	6	37,5%	CB	4	100%	SB	5	62,5	B
R-14	22	91,67%	SB	16	100%	SB	11	68,75%	B	3	75%	B	6	75%	B
R-15	20	83,33%	SB	15	93,75%	SB	9	56,25%	B	3	75%	B	7	87,5	SB
R-16	23	93,83%	SB	14	87,5%	SB	9	56,25%	B	3	75%	B	3	37,5%	CB
R-17	24	100%	SB	12	75%	B	12	75%	B	4	100%	SB	3	37,5	CB
R-18	19	79,17%	SB	8	50%	CB	9	56,25%	B	1	25%	KB	5	62,5	B
R-19	19	79,17%	SB	16	100%	SB	13	81,25%	SB	0	0%	KB	5	62,5	B
R-20	24	100%	SB	16	100%	SB	12	75%	B	4	100%	SB	7	87,5	SB

R-21	20	83,33%	SB	16	100%	SB	15	93,75%	SB	4	100%	SB	6	75%	B
<b>Kode Resp</b>	<b>Inisiatif</b>			<b>Bertanggungjawab</b>			<b>Mencukupi Kebutuhan</b>			<b>Membuat Pertimbangan</b>			<b>Memilih Keputusan</b>		
	<b>Jml</b>		<b>Krit</b>	<b>Jml</b>	<b>%</b>	<b>Krit</b>	<b>Jml</b>	<b>%</b>	<b>Krit</b>	<b>Jml</b>	<b>%</b>	<b>Krit</b>	<b>Jml</b>	<b>%</b>	<b>Krit</b>
R-22	24	100%	SB	13	81,25%	SB	8	50%	CB	2	50%	CB	4	50%	CB
R-23	19	79,17%	SB	16	100%	SB	9	56,25%	B	1	25%	KB	6	75%	B
R-24	23	95,85%	SB	14	87,5%	SB	9	56,25%	B	2	50%	CB	3	37,5%	CB
R-25	22	91,67%	SB	15	93,75%	SB	11	68,75	B	3	75%	B	5	62,5%	B
R-26	23	95,83%	SB	16	100%	SB	16	100%	SB	4	100%	SB	8	100%	SB
R-27	24	100%	SB	16	100%	SB	16	100%	SB	0	0%	KB	8	100%	SB
R-28	22	91,67%	SB	16	100%	SB	12	75%	B	4	100%	SB	6	75%	B
R-29	23	95,83%	SB	11	68,75%	B	13	81,25	SB	3	75%	B	7	87,5%	SB
R-30	21	87,5%	SB	11	68,75%	B	14	87,5%	SB	4	100%	SB	6	75%	B
Rata-Rata	21.0333		SB	14.2		SB	10.5		B	2.93333	SB		5.46667		B
F		%		F		%		F		%		F		%	
Sangat Baik	27	90%		23	76,67%		9	30%		13	43,33%		10	33,33%	
Baik	2	6,67%		6	20%		16	53,33%		8	26,67%		13	43,33%	
Cukup Baik	1	3,33%		1	3,33%		2	6,67%		5	16,67%		4	13,33%	
Kurang Baik	0	0		0	0		3	10%		4	13,33%		3	10%	

