

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KAJIAN TEORI, DAN KERANGKA KONSEP

1.1 Tinjauan Pustaka

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Program Pembinaan Kemandirian Pelatihan Kerja Di Lapas Kelas I Makassar	M. Jefri, 2021	Pada penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara.	Pendekatan pembinaan dan pembimbingan dalam kegiatan kerja narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar menghasilkan manfaat bagi diri sendiri, keluarga, mendapatkan dukungan dari provinsi Sulawesi Selatan, dan dampak yang positif bagi narapidana. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi narapidana

				secara pribadi, tetapi juga memiliki dampak positif yang lebih luas, termasuk pada keluarga mereka dan masyarakat luas. Hal ini sejalan dengan tujuan rehabilitasi dan reintegrasi narapidana ke dalam masyarakat yang lebih aman dan produktif.
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah, peneliti ini berfokus manfaat yang dihasilkan dari pembinaan kemandirian pelatihan kerja yang dilaksanakan. Sedangkan penelitian penulis berfokus pada proses pelaksanaan program pelatihan kerja yang ada di lapas.				
2	Pembekalan Pelatihan Kerja Dalam Menumbuhkan Minat Usaha Bagi Narapidana Di Lapas	Maharidho Deel Ziko, Ali Muhammad, 2022.	Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan studi pustaka, observasi, dan wawancara.	Hasil penelitian terdapat bahwa adanya pengaruh yang signifikan melalui pelatihan kewirausahaan dan motivasi terhadap minat berwirausaha. Artinya, dengan melalui pelatihan kewirausahaan dan motivasi kerja yang lebih baik dilakukan oleh narapidana

				maka minat berwirausaha akan meningkat begitu saja dan sebaliknya.
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini berfokus pada pembekalan pelatihan kerja dalam minat usaha bagi narapidana, sedangkan fokus peneliti terhadap proses model pelatihan kerja dalam meningkatkan keterampilan bagi warga binaan pemasyarakatan.				
3	Pemberdayaan Narapidana Melalui Kegiatan Kerja Di Lapas Kelas IIA Kota Samarinda	Yustina Anyaq, Martinus Nanang, Ratna Purba, 2022.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, kepustakaan, dan internet. Analisis data dilakukan secara bertahap selama penelitian dengan mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan.	Hasilnya memperlihatkan bahwa metode dalam pelatihan yang digunakan dengan metode pemberian motivasi, ceramah dan praktek. Selanjutnya sarana prasarana yang digunakan berdasarkan kebutuhan sesuai dengan kegiatan kerja. Setiap pelatihan lapas bekerjasama dengan BLK, dan dari pemberdayaan narapidana menghasilkan manfaat yang didapat narapidana diantaranya terdapat manfaat ekonomi atau pendapatan,

				manfaat ilmu pengetahuan, manfaat interaksi, dan manfaat perasaan bebas.
Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah, penelitian ini berfokus terhadap pemberdayaan narapidana melalui motivasi, ceramah dan praktek, sedangkan fokus peneliti terhadap pelatihan kerja yang ada di Lapas untuk meningkatkan keterampilan warga binaan.				
4	Efektivitas Pelatihan Potong Rambut Dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja Warga Binaan Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kota Serang	Reggy Putra P.W, Irwan Djumena & Mochamad Naim, 2018.	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Untuk mengetahui hasil dari penelitian, menggunakan kisi-kisi instrument, observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa (1) Pelatihan potong rambut dalam meningkatkan keterampilan kerja warga binaan di lapas kota serang terdiri dari tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. (2) Pelatihan sudah dapat dikatakan efektif. Dari 20 peserta pelatihan, setengahnya (10 peserta) berhasil meningkatkan keterampilan kerja mereka dan lulus karena mereka mampu membuka jasa potong rambut di

				<p>dalam Lapas. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan ini telah berhasil dalam mencapai tujuan peningkatan keterampilan kerja.</p> <p>(3) instruktur ahli.</p> <p>Keberhasilan pelatihan juga dapat diatribusikan kepada instruktur yang dipilih sudah memiliki keahlian dan pengalaman dibidang potong rambut, instruktur yang kompeten dapat memberikan bimbingan yang efektif kepada peserta pelatihan. Hasil penelitian selanjutnya faktor penghambat dari pelatihan ini yakni ruang kelas yang kurang</p>
--	--	--	--	--

				memadai, kuota peserta terbatas.
Perbedaan penelitian tersebut dengan penulis adalah, peneliti ini berfokus pada efektivitas pelatihan potong rambut sedangkan penelitian penulis berfokus pada semua pelatihan kerja yang ada di Lapas.				
5	Pelatihan Pembuatan Roti Dalam Mengembangkan Keterampilan dan Jiwa Kewirausahaan Bagi Warga Binaan Pemasyarakatan Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang	Nabila Yulinar Pratiwi, 2022.	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Instrument penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa banyak peserta pelatihan mengakui bahwa mereka mendapatkan peningkatan keterampilan yang cukup signifikan dan keinginan untuk membuka usahanya sendiri ketika sudah keluar dari Lembaga Pemasyarakatan.
Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah, peneliti ini berfokus pada pelatihan pembuatan roti sedangkan penelitian penulis berfokus pada semua pelatihan kerja yang ada di Lapas.				
6	Pelatihan Keterampilan Kerajinan Batu Akik Di Lembaga Pemasyarakatan Nusakambangan	Ghofari, M. S. A, 2015.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Dengan instrument peneliti sendiri sebagai instrument pembantu seperti pedoman wawancara,	Hasil dalam penelitian ini yakni proses pelatihan yang dilakukan menggunakan <i>learning by doing</i> yang arah serta tujuannya untuk mendidik, dan dapat hidup secara mandiri dengan keterampilan

			pedoman observasi, dan pedoman dokumentasi. Kemudian <i>tape recorder</i> dan kamera foto sebagai alat bantu dokumentasi.	yag dimilikinya. Hasil dari penelitian ini narapidana telah mengikuti pelatihan keterampilan batu akik dengan menghasilkan batu cincin, gelang, kalung, kelereng, dan bross
Perbedaan penelitian tersebut dengan penulis adalah, peneliti ini berfokus pada proses pelatihan keterampilan yang diterapkan kepada narapidana di LAPAS Batu Nusakambangan sedangkan penelitian penulis berfokus pada proses pelatihan kerja bagi Warga Binaan Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang.				
7	Implementasi Pelatihan Keterampilan Menjahit Pada Warga Binaan Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang	Cynthia, I.F., Syahid, A., & Dewi, R. S., 2022	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Subyek penelitian ini terdiri dari 5 orang narasumber yang terdiri dari 1 orang pembina pelatihan menjahit, 1 orang tutor, dan 3 orang peserta pelatihan menjahit. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Hasil dari penelitian ini bahwa (1) Proses pelatihan ini berfokus pada minat warga binaan. Aspek-aspek penilaian yang dinilai mencakup pemahaman gambar, penyelesaian, kerapihan, dan konsistensi. (2) Hasil dari keterampilan warga binaan setelah mengikuti pelatihan menjahit antara lain adanya

			Tahap-tahap penelitian yang dilakukan yaitu persiapan/pra lapangan, lapangan dan analisis data. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.	peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang didapat oleh warga binaan. Pengembangan sikap yang positif, dan dapat mencegah terjadinya recidive.
Perbedaan penelitian tersebut dengan penulis adalah, peneliti ini berfokus pada proses dan hasil setelah mengikuti pelatihan keterampilan menjahit kepada WBP di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Karawang sedangkan penelitian penulis berfokus pada proses semua pelatihan kerja yang ada bagi Warga Binaan Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang.				

1.2 Kajian Teori

1.2.1 Program

2.2.1.1 Pengertian Program

Joan L. Herman yang dikutip oleh Farida (2008:9) adalah bahwa program merupakan usaha atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan harapan dapat mencapai hasil atau pengaruh tertentu. Lebih lanjut, pengertian dari Hasibuan (2006:72) bahwa program merupakan jenis rencana yang konkret dan terstruktur. Dalam program terdapat komponen-komponen yang jelas, seperti kebijaksanaan, ketentuan, sasaran program, alokasi dana, dan waktu yang telah ditetapkan untuk melaksanakan program tersebut. Ini berarti program adalah suatu upaya yang terorganisir dan terencana dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu. Program biasanya memiliki tujuan yang jelas dan mengikuti rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Tidak hanya itu, pengertian program juga tercantum di dalam Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, mengungkapkan bahwa program adalah suatu instrument kebijakan yang didalamnya terdapat satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah atau lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta mendapatkan alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi masyarakat.

Di dalam pelaksanaan program dapat menjadi berhasil, kurang berhasil atau gagal, tergantung pada hasil yang dicapai atau outcomenya. Dalam proses pelaksanaan program, faktor-faktor yang mendukung atau menghambat pencapaian sasaran program sangat penting untuk diperhatikan. Faktor-faktor seperti manajemen yang efisien, alokasi anggaran yang memadai, kerjasama yang baik antara pihak yang terlibat, dan pemantauan yang cermat dapat mendukung kesuksesan program.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelaksanaan program adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu ataupun kelompok dengan berbentuk pelaksanaan kegiatan didukung oleh ketentuan, kebijaksanaan, dan sumber daya dengan maksud membawa suatu hasil untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Yarbrough (2010: 24) suatu program dapat diartikan menjadi aplikasi sistematis dari sumber daya berdasarkan pada logika, keyakinan, dan asumsi yang berkaitan dengan identifikasi kebutuhan manusia serta faktor-faktor terkait lainnya. Hal ini mencerminkan pendekatan yang terstruktur dan terencana dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya program dapat dikatakan sebagai hal yang didalamnya termasuk:

1. Program mencakup serangkaian kegiatan yang disusun secara sistematis.
2. Melibatkan pengelolaan sumber daya.

3. Memiliki tujuan atau sasaran yang menjadi target pencapaian.
4. Kebutuhan yang spesifik, diidentifikasi, partisipasi individu atau kelompok.
5. Terjadi dalam konteks tertentu.
6. Menghasilkan output, hasil, dan dampak yang dapat diukur.
7. Terkait dengan sistem keyakinan yang mendasari logika pelaksanaan program.
8. Memberikan manfaat yang diharapkan.

Terdapat dua pengertian mengenai program. Program mampu diartikan dalam arti umum dan khusus. Di dalam arti umum, program merupakan suatu bentuk rencana yang nanti akan dilakukan. Selanjutnya apabila program dikaitkan langsung pada evaluasi program maka program dapat dikatakan sebagai kesatuan kegiatan yang merupakan implementasi dari kebijakan, dimana berlangsung pada proses yang berkesinambungan dan terjadi di dalam suatu organisasi yang melibatkan orang (Arikunto dan Jabar, 2009: 3).

Tak hanya itu, Arikunto juga menjelaskan bahwa terdapat tiga pengertian penting dan perlu ditekankan dalam menentukan program, antara lain:

1. Implementasi dari suatu kebijakan.
2. Berlangsung dalam waktu relatif lama. Program-program ini bersifat berkesinambungan dan melibatkan serangkaian kegiatan yang terorganisir dengan baik selama periode waktu yang lebih lama.
3. Melibatkan organisasi dan semua orang.

Menurut Shaifuddin Anshari menyatakan program adalah daftar terinci terkait acara dan usaha yang akan dilakukan. Sedangkan Wiryanto Dewobroto mengatakan program adalah hasil penyusunan secara detail terkait langkah-langkah solusi masalah tersebut. sehingga

dapat ditarik kesimpulan bahwa program adalah serangkaian kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Program dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu tujuan, jangka waktu, tujuan, keluasan, pelaksana, jenis, sifatnya, dan lain sebagainya. Diantaranya:

1. Ditinjau dari jangka waktu, terdapat program jangka pendek, menengah, dan jangka panjang.
2. Ditinjau dari tujuan, terdapat program yang kegiatannya memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan dan ada pula program yang mempunyai tujuan sukarela (kegiatan sosial).
3. Ditinjau dari keluasannya, ada program sempit, dimana program ini hanya mempunyai variabel yang terbatas. Dan program luas yang memiliki banyak variabel.
4. Ditinjau dari pelaksana, maka program kecil hanya dilakukan oleh beberapa orang saja, sedangkan program besar dilakukan oleh berpuluh sampai beratus orang.
5. Ditinjau dari jenis, terdapat program pendidikan.
6. Ditinjau dari sifatnya, ada program penting dimana mempunyai dampak yang berpengaruh pada nasib seseorang mengenai hal yang vital, sedangkan program kurang penting adalah sebaliknya.

2.2.1.2 Logic Models

Logic models adalah cara grafis untuk mengatur informasi dan menyampaikan pemikiran. *Logic models* menjadi alat untuk menampilkan program atau proyek dalam format visual singkat yang dapat menggambarkan tindakan yang direncanakan dan hasil yang diharapkan (Knowlton & Philips, 2013).

W.K. Kellogg Foundation (2004) mengembangkan pendekatan untuk mengevaluasi dan menyusun program yang baik disebut dengan *logic models*. Perangkat analisis *logic models* ini dapat memberikan

keunggulan dalam proses pembelajaran organisasi, penyusunan outcome, dan bagaimana alur perjalanan suatu program serta struktur logis dari program tersebut.

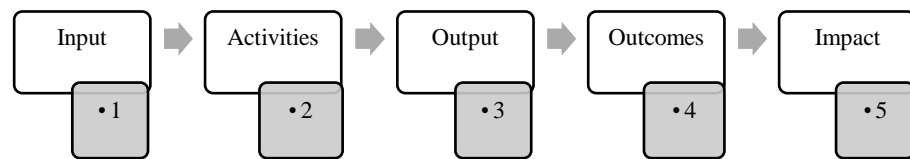
Logic models metode evaluasi program yang efektif dari sekedar mengumpulkan, menganalisa, dan menyediakan data. Hal ini dapat digunakan oleh stakeholder untuk mengumpulkan serta menggunakan informasi untuk memperbaiki program yang sedang dijalankan atau yang sedang didanai.

W.K. Kellogg Foundation (2004) percaya bahwa evaluasi terutama *logic models* merupakan pendekatan model logika yang digunakan sebagai alat pembelajaran dan manajemen serta dapat digunakan selama program berlangsung. Melakukan evaluasi program dengan *logic models* akan menghasilkan program yang efektif dan menawarkan kesempatan belajar yang lebih besar, hasil yang lebih baik dan pengetahuan mengenai apa dan mengapa program tersebut dapat berhasil. Selain itu *logic models* merupakan alat evaluasi yang bermanfaat dan efektif untuk memfasilitasi perencanaan, implementasi, dan evaluasi program.

Logic models menurut W.K Kellogg Foundation (2004) merupakan cara sistematis dan visual untuk mempresentasikan berbagai pemahaman antara sumber daya yang dimiliki untuk menjalankan program yang dilaksanakan, kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, dan hasil yang ingin dicapai.

Komponen dasar dari *logic models* terdiri dari input, kegiatan, output, outcome, dan impact. Komponen-komponen ini menjelaskan terkait hubungan antara program yang direncanakan dan hasil yang diinginkan. Kelima komponen dasar tersebut ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 1.1 Dasar Models Logical



Logic models yang mendasar adalah gambaran tentang bagaimana program yang direncanakan dapat bekerja dengan baik. Komponen-komponen models logical yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 dimana komponen-komponen tersebut digambarkan secara numerik dengan langkah 1 sampai 5. Program yang direncanakan menggambarkan sumber daya apa yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan program dan apa yang ingin dilakukan.

- 1) *Input*/sumber daya, meliputi sumber daya manusia, keuangan, organisasi, dan masyarakat yang dimiliki oleh sebuah program untuk mengarahkan pelaksanaan program.
- 2) *Activities*, meliputi proses, alat, peristiwa, teknologi, dan tindakan yang menjadi bagian dari suatu program implementasi. Intervensi ini digunakan untuk membawa program yang diinginkan terdapat perubahan atau hasil.
- 3) Keluaran (*output*) merupakan hasil langsung dari program yang meliputi jenis, tingkat, dan target layanan yang akan diberikan oleh program.
- 4) Hasil, meliputi perubahan spesifik dalam perilaku, pengetahuan, keterampilan peserta program, dan tingkat keberfungsian. Terdapat hasil jangka pendek dan jangka panjang. Jika hasil jangka panjang harus dapat dicapai dalam waktu 1 sampai 3 tahun. Sementara hasil jangka panjang harus tercapai dalam jangka waktu 4 sampai 6 tahun. Perkembangan dari hasil jangka

pendek ke jangka panjang harus terlihat dalam dampak yang terjadi pada waktu 7 sampai 10 tahun.

- 5) Dampak merupakan perubahan mendasar yang diinginkan atau tidak diinginkan yang terjadi di dalam organisasi, masyarakat atau sistem sebagai hasil dari kegiatan program dalam kurun waktu 7 hingga 10 tahun.

Menurut Knowlton & Philips (2003) menyatakan bahwa *logic models* memiliki manfaat dalam hal berikut, antara lain:

1. Menawarkan pembelajaran yang partisipatif;
2. Mengembangkan bahasa umum diantara *stakeholder*;
3. Menjelaskan pengetahuan apa yang berhasil dan mengapa;
4. Mendokumentasikan hasil yang eksplisit;
5. Menyediakan kerangka kerja laporan yang kredibel;
6. Membimbing dalam meningkatkan desain, perencanaan, dan manajemen.
7. Melakukan identifikasi variabel penting guna mengukur dan memungkinkan penggunaan sumber daya evaluasi yang efektif.

Tujuan dari *logic models* adalah menyediakan roadmap secara runut, yang dapat menjelaskan segala kegiatan dan ada keterkaitannya dalam rencana program untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan. Peta ini akan sangat membantu visualisasi bagaimana sumber daya manusia dan keuangan dapat berkontribusi dalam penyelesaian program dan menjadi referensi untuk perbaikan program.

Menurut McLaughlin & Jordan (2015: 62-87) dalam bukunya yang berjudul "*Handbook of Practical Program Evaluation (4th Edition)*" terdiri lima tahapan dalam membangun *logic models*, diantaranya:

1. Mengumpulkan informasi yang relevan

Informasi relevan dapat ditemukan dengan melakukan wawancara kepada orang-orang yang bersangkutan pada program, dan juga dapat diperoleh dengan melakukan analisa dokumen dengan kelompok kecil yang dipandu oleh fasilitator independen.

2. Mendefinisikan masalah dan konteksnya

Dalam menentukan masalah yang akan diatasi langkah pertama yang dilakukan yakni dengan mencari apa yang mendorong perlunya suatu program. Selanjutnya mengidentifikasi faktor utama yang menyebabkan terjadinya masalah. Kemudian faktor penyebab dari masalah tersebut diidentifikasi mana yang harus ditangani secara langsung dan tidak langsung dari program.

3. Mendefinisikan unsur-unsur kinerja dalam tabel

Ketua dan anggota kelompok kerja meninjau informasi untuk menandai setiap bagian yang menjadi sumber daya atau input, kegiatan, output, outcome dalam jangka pendek dan jangka panjang.

4. Menggambarkan model

Pada umumnya *logic models* digambarkan dalam bentuk garis atau tanda panah yang menggambarkan hubungan antara fitur program utama seperti kegiatan, tujuan, dan populasi untuk memberikan panduan yang efektif guna memahami suatu program.

5. Memverifikasi logika program dengan *stakeholders*

Pada saat pengembangan *logic models*, kelompok kerja mempunyai tanggungjawab untuk memproduksi model harus selalu melakukan evaluasi sehubungan dengan tujuan program, bagaimana program bekerja untuk tercapainya tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Kelompok kerja juga harus

menetapkan tahapan yang digunakan untuk pengukuran kinerja dan rencana intervensi.

1.2.2 Keterampilan

2.2.2.1 Pengertian Keterampilan

Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan secara mudah dan cermat (Widiastuti 2010:49). Selain itu pengertian keterampilan menurut Dunnette (dalam Achmad, 2013) mendefinisikan keterampilan sebagai kapasitas yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang merupakan pengembangan dari hasil latihan dan pengalaman yang di dapat. Iverson (2001: 133) menambahkan bahwa tidak hanya latihan yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar untuk melakukan pekerjaan secara mudah. Keterampilan dapat tercapai atau ditingkat melalui latihan tindakan secara berkesinambungan. Keterampilan tidak hanya membutuhkan training saja namun kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat membantu menghasilkan sesuatu yang bernilai dengan lebih cepat (Mulyati, Yeti, dkk 2007: 152).

Menurut Robbins (2000) keterampilan dibagi menjadi 4 kategori yang relevan dan mencakup berbagai aspek penting dalam kehidupan seseorang, antara lain:

- a. *Basic literacy skill* adalah keterampilan dasar yang diperlukan oleh setiap individu dalam kehidupan sehari-hari. Mencakup kemampuan membaca dengan pemahaman, menulis untuk berkomunikasi, berhitung, serta kemampuan mendengarkan

dengan baik untuk memahami pesan yang disampaikan oleh orang lain.

- b. *Technical skill* adalah keterampilan teknis yang melibatkan kemampuan untuk menggunakan alat, teknologi dalam suatu bidang tertentu. Misalnya, kemampuan mengoperasikan komputer, perangkat digital, dan sebagainya.
- c. *Interpersonal skill* adalah keterampilan interpersonal mencakup kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain. termasuk kemampuan mendengarkan dengan empati, berbicara dengan jelas, bekerja dalam tim. Keterampilan interpersonal sangat penting dalam konteks kerjasama dan hubungan antarpribadi.
- d. *Problem solving* adalah keterampilan ini melibatkan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan logika dan kreativitas.

1.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan

Notoadmodjo (2007) mengemukakan bahwa keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh:

1. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat memengaruhi tingkat pengetahuan yang dimilikinya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang, semakin baik pengetahuannya. Pendidikan membuka pintu untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas dan mendalam di berbagai bidang. Selain itu, tingkat pendidikan yang tinggi dapat

mempengaruhi kemampuan seseorang dalam memahami, menerima, dan mengaplikasikan pengetahuan baru.

2. Umur

Faktor usia juga memiliki peran penting dalam perkembangan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Dengan bertambahnya usia, seseorang mempunyai kesempatan untuk mengalami berbagai pengalaman hidup yang dapat memengaruhi kedewasaan berpikir dan bekerja. Kemampuan belajar dan beradaptasi juga dapat meningkat seiring bertambahnya usia.

3. Pengalaman

Pengalaman hidup seseorang, baik yang diperoleh dari pekerjaan, interaksi sosial, atau situasi kehidupan lainnya dapat menjadi sumber pengetahuan yang berharga. Pengalaman memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan dalam situasi nyata, menghadapi tantangan, dan belajar dari kegagalan serta keberhasilan. Dengan demikian, pengalaman dapat memengaruhi tingkat keterampilan dan kemampuan seseorang dalam berbagai konteks.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widyatun (2005), antara lain:

1. Motivasi

Dorongan internal yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan atau pekerjaan tertentu. Motivasi yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk belajar, berlatih dan mengembangkan keterampilan dengan tekun. Keterampilan yang baik seringkali dimulai dari motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat pula membantu seseorang untuk tetap bersemangat dan berkomitmen dalam mengasah dan menjaga keterampilan mereka.

2. Pengalaman

Pengalaman adalah guru yang berharga dalam pengembangan keterampilan. Melalui pengalaman, seseorang dapat menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang memungkinkan mereka untuk belajar dan mengembangkan keterampilan.

3. Keahlian

Keahlian mengacu pada pengetahuan, kecakapan, dan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang atau dalam melakukan tugas tertentu. Seseorang yang memiliki keahlian yang kuat dalam keterampilan tertentu cenderung menjadi terampil dalam melaksanakan keterampilan tersebut.

1.2.2.3 Macam-Macam Keterampilan

Pada saat ini keterampilan merupakan hal yang penting terutama untuk seseorang yang sedang mencari pekerjaan. Mempunyai keterampilan serta pengalaman kerja turut menjadi suatu penilaian tersendiri. Menurut Singer dikutip oleh Amung beberapa keterampilan diantaranya:

- a. Komunikasi
- b. Kerja tim
- c. Memecahkan masalah
- d. Ketekunan dan motivasi
- e. Kepercayaan diri
- f. Kemampuan bekerja dibawah tekanan dan dapat tenang dalam menghadapi krisis

Dalam hal ini beberapa keterampilan seperti komunikasi dan kerja tim, dapat dikembangkan sejak usia dini dengan melalui interaksi bersama teman sebaya, keluarga, dan kegiatan sosial. sementara keterampilan lainnya, seperti kemampuan memecahkan masalah dapat diasah melalui pendidikan formal dan pengalaman praktis. Sehingga seseorang selalu dapat

mengasah keterampilan mereka sepanjang hidupnya melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja.

1.2.3 Pelatihan

2.2.3.1 Pengertian Pelatihan

Oemar Hamalik (2005:10), mengartikan pelatihan adalah proses yang melibatkan serangkaian upaya yang disengaja dan dilakukan oleh tenaga profesional pelatihan dalam satu periode waktu tertentu. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu dengan tujuan akhir untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan merupakan tindakan dan upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, dan terpadu.

Begitu pula menurut Rivai (2004), bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang berfokus pada proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan tertentu. Proses pelatihan ini berlangsung dalam waktu relative singkat dan lebih menekankan praktik dibandingkan dengan teori.

Pandangan yang disampaikan oleh Sagir (1989: 40), mengenai latihan kerja sebagai sub sistem dari sistem pendidikan adalah penting dalam memahami peran latihan kerja dalam pengembangan individu. Latihan kerja atau pelatihan kerja memiliki fokus yang lebih spesifik, yakni pengembangan keterampilan dan keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan atau profesinya. Ini lebih menekankan pada aspek profesionalisme yang mencakup keterampilan praktis, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan dalam lingkup pekerjaan tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, memberi, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, disiplin, sikap, produktivitas, dan

etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Setelah membaca beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan pengertian pelatihan adalah suatu proses yang sengaja dilakukan dengan memberikan bantuan secara berkesinambungan, bertahap, dan terpadu. Tujuan utama dari pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan seseorang agar mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan dapat berlangsung dalam berbagai konteks, termasuk dalam pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan melalui proses pelatihan yang efektif, individu dapat meningkatkan kompetensinya, mencapai tujuan mereka, dan berkontribusi lebih baik dalam berbagai konteks.

2.2.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Oemar Hamalik (2005: 16) menyatakan “secara umum pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan dan membina tenaga kerja, mengembangkan kemampuan professional, mengembangkan kemampuan dedikasi, loyalitas, dan disiplin. Kemampuan professional mempunyai aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan, kemasyarakatan, dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna. Tujuan pelatihan secara khusus, antara lain:

- a. Mendidik, melatih, dan membina tenaga kerja produktif. Menekankan pentingnya pendidikan, pelatihan, dan pengembangan untuk membekali tenaga kerja dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam pelaksanaan program organisasi di lapangan.
- b. Mendidik, melatih, dan membina tenaga kerja yang mandiri dan professional. Pentingnya pemberian pelatihan untuk membentuk sifat-sifat pribadi yang positif seperti kemandirian, profesionalisme, etos kerja tinggi dan produktivitas yang tinggi.

- c. Mendidik, melatih, dan membina berdasarkan minat, bakat, nilai, dan pengalaman. Dengan membina tenaga kerja berdasarkan minat, bakat, nilai, dan pengalaman mereka dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.
- d. Mendidik dan melatih tenaga kerja yang relevan dengan kebutuhan pembangunan. Dalam hal ini program pelatihan harus dirancang untuk memenuhi tuntutan dan tantangan saat ini serta masa depan dalam konteks pembangunan.

Menurut Bernardin & Russell (dalam Gomes 2003: 199), program pelatihan memiliki tiga tahap aktivitas yang mencakup:

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*), tahap ini berfokus pada mengumpulkan informasi untuk menilai apakah program pelatihan diperlukan atau tidak. Dengan melibatkan analisis kebutuhan dan pemahaman mendalam tentang apa yang dibutuhkan oleh individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Hasil dari penilaian kebutuhan ini akan menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (*development*), pada tahap ini setelah kebutuhan diidentifikasi tahap berikutnya adalah merancang program pelatihan. Yang mencakup merancang kurikulum, metode, materi, dan lingkungan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditentukan.
- c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), bertujuan untuk menilai sejauh mana program pelatihan telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini mencakup pengukuran kinerja peserta sebelum dan sesudah pelatihan serta penilaian terhadap efektivitas metode dan materi pelatihan. Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki program pelatihan di masa depan.

2.2.3.3 Unsur-Unsur Program Pelatihan

Menurut Hamalik (2005: 35-36) dan Gomes (2003: 206-208), dalam program pelatihan ketenagakerjaan yang diselenggarakan diperlukan adanya beberapa unsur dalam kegiatan pelaksanaannya, adapun pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

a. Peserta pelatihan

Pemilihan peserta pelatihan merupakan langkah awal yang sangat penting dalam merancang program pelatihan yang berhasil. Beberapa unsur yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi peserta pelatihan mencakup:

- 1) Pendidikan dan keahlian.
- 2) Pengalaman kerja.
- 3) Minat dan motivasi.
- 4) Kepribadian.
- 5) Intelektual.

b. Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur mempunyai peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. Maka sebab itu perlu memiliki instruktur yang ahli di bidangnya, berkualifikasi professional, terdapat persyaratan sebagai pertimbangan, antara lain:

- 1) Persiapan khusus sebagai instruktur: Dimana seorang instruktur harus mempunyai pengetahuan mendalam dan keterampilan yang relevan dalam bidang pelatihan mereka.
- 2) Kepribadian yang baik: Kepribadian instruktur dapat mempengaruhi cara peserta pelatihan menerima materi. Instruktur yang mempunyai kepribadian yang baik dapat memfasilitasi pembelajaran yang lebih baik.
- 3) Instruktur berasal dari lingkungan organisasi lebih baik dibandingkan dengan yang dari luar: Instruktur yang berasal dari lingkungan organisasi memiliki pemahaman yang baik tentang kebutuhan dan konteks organisasi.

4) Tingkat pendidikan yang tinggi (minimal S-1 sesuai dengan keahliannya): Instruktur yang mempunyai pendidikan tinggi dalam bidangnya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam kepada peserta pelatihan.

c. Waktu Pelatihan

Lamanya masa pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang:

- 1) Jumlah dan mutu kemampuan yang dipelajari: Semakin banyak dan kompleksnya kemampuan yang harus dipelajari dalam pelatihan, semakin lama pelatihan itu diperlukan.
- 2) Kemampuan belajar peserta: Kemampuan peserta pelatihan untuk mengikuti dan menyerap materi pelatihan akan mempengaruhi lamanya pelatihan.
- 3) Media pelatihan: Penggunaan media pelatihan yang efektif dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk pelatihan.

d. Model atau Metode Pelatihan

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam pelatihan kerja. Setiap metode mempunyai karakteristiknya sendiri dan dapat sesuai dengan kebutuhan pelatihan, diantaranya:

1) *Vestibule Training (off the job training)*

Vestibule training adalah pelatihan yang dilakukan di dalam suatu ruangan khusus yang meniru kondisi kerja sesungguhnya. Bertujuan untuk melatih tenaga kerja dengan materi yang diberikan lebih fokus pada metode kerja teknis produksi dan kebiasaan kerja.

2) *On the job training (Latihan sambil bekerja)*

Metode ini melibatkan peserta pelatihan langsung bekerja di tempat kerja sehari-hari dibawah bimbingan pengawas. Bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan

dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut.

3) *Pre employment training* (pelatihan sebelum penempatan)

Pelatihan ini diselenggarakan sebelum tenaga kerja ditugaskan dalam suatu organisasi. Bertujuan untuk memberikan latar belakang intelektual dan mengembangkan keterampilan berpikir, serta menggunakan akal.

4) *Demonstration and Example*

Metode latihan dengan melibatkan peragaan dan penjelasan cara-cara mengerjakan pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Dalam hal ini sering dilengkapi dengan teks, gambar, video, dan diskusi.

5) *Simulasi*

Suatu teknik untuk mencontohkan situasi semirip mungkin dengan konsep sebenarnya. Hal ini membantu peserta pelatihan untuk berlatih dalam situasi yang aman dan terkontrol.

1.3 Kerangka Konsep

Gambar22.2 Kerangka Berpikir

Kriminalitas yang tinggi disebabkan oleh faktor ekonomi dan diri sendiri. Menyebabkan banyaknya seseorang melakukan tindak kejahatan.

(Amran A, 2016)



Pelatihan kerja di Lapas memiliki banyak manfaat, termasuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sesuai dengan minat, bakat, serta potensi lingkungan sehingga mereka memiliki bekal kemampuan untuk bekerja dan mandiri.

(Tyaswuri P, 2010)



Logic Models Kellogg Foundation (2004: 15):

1. *Inputs*
2. *Activities*
3. *Outputs*
4. *Outcomes*
5. *Impact*



Warga binaan pemsyarakatan dapat berproduktif dengan memiliki keterampilan dan keahlian untuk membuka usaha atau mencari pekerjaan setelah bebas nanti.