

**UPAYA PENGELOLA INDUSTRI KECIL SANGGAR BATIK  
DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MEMBATIK  
KARYAWAN MELALUI JOB TRAINING DI KAMPUNG  
CIKADU DESA TANJUNG JAYA KECAMATAN  
PANIMBANG KABUPATEN PANDEGLANG**

**SKRIPSI**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Luar Sekolah



Disusun oleh:

**VIRGIANTI DWI FADILLAH**  
NIM. 2221142147

**PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

**2018**

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya sebagai penulis Skripsi berikut:

Judul :Upaya Pengelola Industri Kecil Sanggar Batik dalam Meningkatkan Keterampilan Membuat Karyawan melalui Job Training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang

Nama : Virgianti Dwi Fadillah

NIM : 2221142147

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi tersebut di atas adalah benar-benar hasil karya asli saya dan tidak memuat hasil karya orang lain, kecuali dinyatakan melalui rujukan yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Apabila dikemudian hari ditemukan hal-hal yang menunjukkan bahwa sebagian atau seluruh karya ini bukan karya saya, maka saya bersedia dituntut melalui hukum yang berlaku. Saya juga bersedia menanggung segala akibat hukum yang timbul dari pernyataan yang secara sadar dan sengaja saya nyatakan melalui lembar ini.

Serang, 29 Januari 2018

Virgianti Dwi Fadillah

2221142147

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

**LEMBAR PENGESAHAN**

Dengan ini ditetapkan bahwa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis berikut

Judul : Upaya Pengelola Industri Kecil Sanggar Batik dalam Meningkatkan Keterampilan Membatik Karyawan melalui Job Training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang

Nama Mahasiswa : Virgianti Dwi Fadillah  
NIM : 2221142147  
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Telah diuji dan dipertahankan pada tanggal 24 Januari 2018 melalui Sidang Tugas Akhir/Skripsi/Tesis—di Jurusan Pendidikan Luar Sekolah dan dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS

Tanggal:  
Pembimbing I

**Dr. H. Syadeli Hanafi, M.Pd**  
NIP.195608201985031002

Tanggal:  
Pembimbing II

**Dr. H. Sholih, M.Pd**  
NIP. 196006141987021002

Tanggal:  
Ketua Penguji

**Dr. H. Sholih, M.Pd**  
NIP. 196006141987021002

Tanggal:  
Penguji I

**Dr. H. Syadeli Hanafi, M.Pd**  
NIP.195608201985031002

Tanggal:  
Penguji II

**Ahmad Fauzi, M.Pd**  
NIDN 0021058704

Mengetahui

**Dr. H. Aceng Hasani, M. Pd.**  
NIP 196708201998021003

Tanggal:  
Ketua Jurusan

**Prof. Dr. Sudadio, M.Pd.**  
NIP 196204111982011001

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## PRAKATA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan, dan kesehatan baik jasmani maupun rohani, walaupun begitu banyak hambatan yang merintang dalam pembuatan skripsi ini, namun atas berkat izin dan kesempatan yang Allah SWT berikan akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“UPAYA PENGELOLA INDUSTRI KECIL SANGGAR BATIK DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MEMBATIK KARYAWAN MELALUI JOB TRAINING DI KAMPUNG CIKADU DESA TANJUNG JAYA KECAMATAN PANIMBANG KABUPATEN PANDEGLANG”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Pendidikan Strata I (S1) Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Skripsi ini dapat terselesaikan tentu saja bukan semata-mata atas dasar kemampuan penulis sendiri, namun tentu saja hal ini lebih banyak campur tangan dari para pembimbing, para pembimbinglah yang telah memberikan arahan dan koreksi-koreksi hasil penelitian yang penulis lakukan.

Demikian skripsi ini terselesaikan, penulis tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd, selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

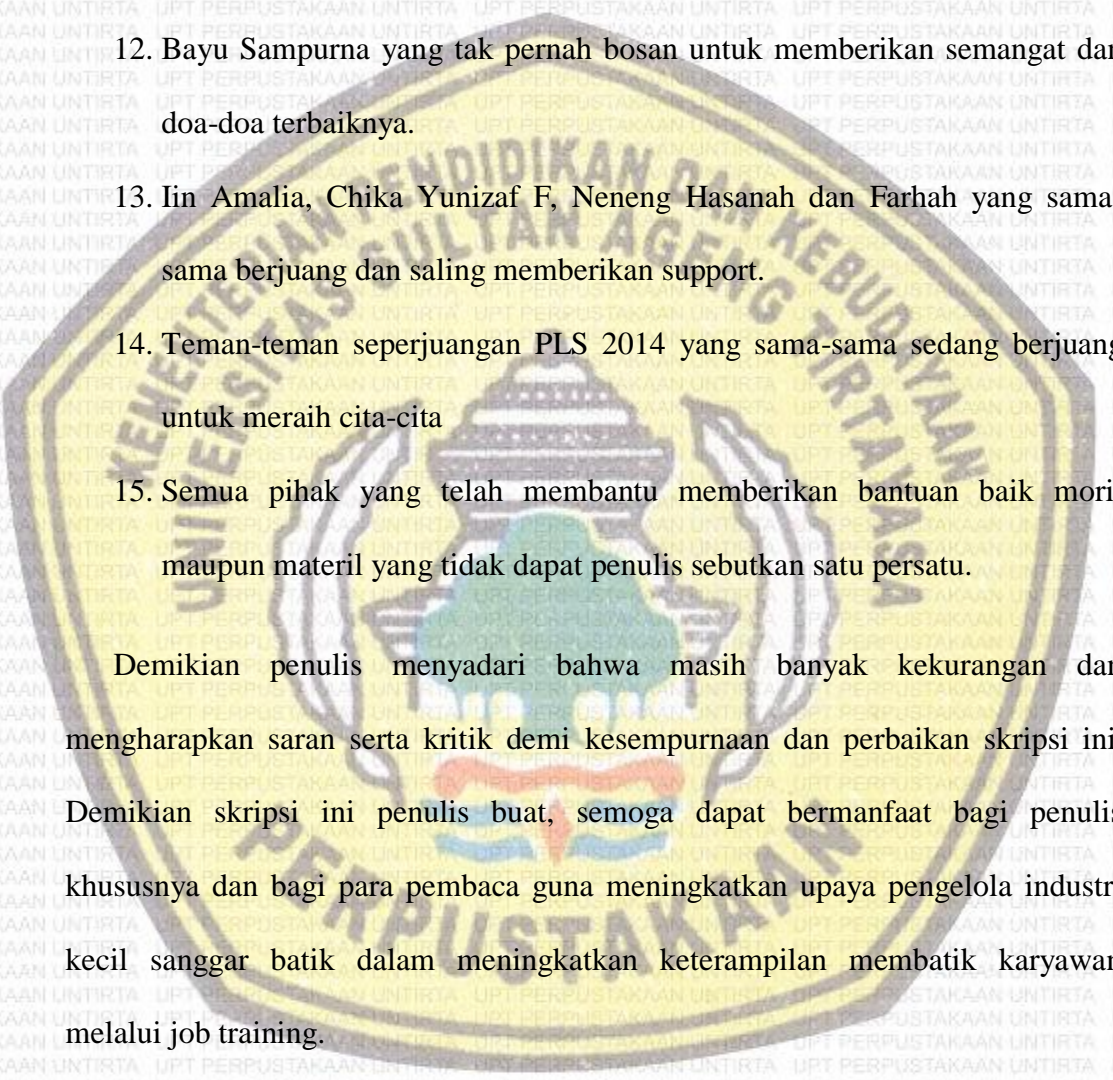
### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 
2. Bapak Dr. H. Aceng Hasani, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
  3. Bapak Prof. Dr. Sudadio, M.Pd selaku ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
  4. Bapak Dr. H. Syadeli Hanafi, M.Pd selaku pembimbing I dalam penyusunan skripsi, yang selalu memberikan saran atau membimbing penulis.
  5. Bapak Dr. H. Sholih, M.Pd selaku pembimbing II dalam penyusunan skripsi, yang selalu memberikan saran atau membimbing penulis.
  6. Para Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.
  7. Seluruh Staf Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan serta Staf Jurusan Pendidikan Luar Sekolah yang telah membantu dalam proses administrasi.
  8. Bapak Rizal Fauzi, Kepala Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung yang telah memberikan izin penelitian.
  9. Pengelola, instruktur dan karyawan sebagai subjek penelitian yang telah meluangkan waktu dan kerjasamanya selama penelitian.
  10. Kedua orang tua penulis yang sangat spesial dan penuh arti yaitu ayahanda Almarhum Enjat Sudirjat dan ibunda Almarhumah Elis Listiana tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang yang tulus serta motivasi walaupun sudah meninggalkan terlebih dahulu namun sangat memberikan motivasi agar terus berjuang dan memberikan semangat.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 
11. Kepada Galang Satya Nugraha dan Eneng Nadroh selaku kakak yang selalu memberikan doa-doa terbaik dan motivasi serta semangat kepada penulis.
  12. Bayu Sampurna yang tak pernah bosan untuk memberikan semangat dan doa-doa terbaiknya.
  13. Iin Amalia, Chika Yunizaf F, Neneng Hasanah dan Farhah yang sama-sama berjuang dan saling memberikan support.
  14. Teman-teman seperjuangan PLS 2014 yang sama-sama sedang berjuang untuk meraih cita-cita
  15. Semua pihak yang telah membantu memberikan bantuan baik moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Demikian penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan mengharapkan saran serta kritik demi kesempurnaan dan perbaikan skripsi ini. Demikian skripsi ini penulis buat, semoga dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca guna meningkatkan upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training.

Serang, 11 Januari 2018

Virgianti Dwi Fadillah

2221142147

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
PRAKATA.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR BAGAN.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	8
C. FOKUS MASALAH.....	9
D. TUJUAN PENELITIAN.....	9
E. KEGUNAAN PENELITIAN.....	10
F. SISTEMATIKA PENULISAN.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
A. Manajemen.....	13
1. Definisi Manajemen.....	13
2. Kegunaan Manajemen.....	14
3. Prinsip-Prinsip Pengelolaan dalam Manajemen.....	16
4. Fungsi-Fungsi Manajemen.....	18
5. Definisi Manajer.....	24
6. Tugas-Tugas Manajer.....	25
B. Industri Kecil.....	26
1. Definisi Industri Kecil.....	26
2. Karakteristik Industri Kecil.....	27
3. Faktor-Faktor dalam Pengembangan Industri Kecil.....	27

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4. Pengaruh Keberadaan Industri Kecil Terhadap Ekonomi.....	28
5. Permasalahan Industri Kecil .....	29
6. Hambatan Pengembangan Industri Kecil.....	30
C. Batik.....	33
1. Definisi Batik .....	33
2. Jenis Batik Menurut Teknik Pembuatannya .....	34
3. Peralatan yang Digunakan untuk Membuat Batik .....	36
4. Pemasaran Produk Batik .....	40
D. Pelatihan Kerja (Job Training).....	41
1. Definisi Pelatihan Kerja (Job Training).....	41
2. Tujuan, Manfaat dan Keterbatasan Pelatihan Kerja.....	42
3. Jenis-Jenis Pelatihan.....	45
4. Teknik-Teknik Pelatihan.....	46
E. Keterampilan ( <i>Life Skill</i> ).....	49
1. Definisi Kecakapan Hidup ( <i>Life Skill</i> ).....	49
2. Kategori Kecakapan Hidup ( <i>Life Skill</i> ).....	50
3. Ciri Pembelajaran Keterampilan ( <i>Life Skill</i> ).....	52
4. Implementasi <i>Life Skill</i> melalui Pelatihan.....	52
5. Jenis-Jenis <i>Life Skill</i> .....	54
F. Karyawan .....	55
1. Definisi Karyawan .....	55
2. Tugas Karyawan.....	56
G. Pendidikan Nonformal .....	57
1. Definisi Pendidikan Nonformal .....	57
2. Tujuan Pendidikan Nonformal.....	58
3. Fungsi Pendidikan Nonformal .....	59
4. Ciri-Ciri Pendidikan Nonformal .....	60
H. Kerangka Berfikir.....	61

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN ..... 63**

A. Metode Dan Pendekatan Penelitian .....	63
B. Waktu Dan Tempat Penelitian .....	64

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



C. Sumber Data.....	65
D. Langkah-Langkah Pengumpulan Data.....	66
E. Teknik Dan Pedoman Pengumpulan Data .....	67
F. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data .....	74
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>77</b>
A. Deskripsi Umum Hasil Penelitian.....	77
B. Deskripsi Khusus Hasil Penelitian.....	81
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>102</b>
A. Kesimpulan .....	102
B. Saran .....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>107</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>BIODATA MAHASISWA</b>	



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## DAFTAR TABEL

3.1 Kisi-Kisi Manajemen Pelaksanaan Job Training .....	72
3.2 Kisi-Kisi Dampak Job Training .....	73
3.3 Kisi-Kisi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Job Training.....	74
4.1 Alat yang Digunakan untuk Membatik .....	78
4.2 Data Karyawan Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung.....	80
4.3 Susunan Panitia Pelaksana Job Training .....	83



### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## DAFTAR BAGAN

2.1 Kerangka Berfikir..... 61

4.1 Struktur Organisasi Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung ..... 79



### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Observasi
- Lampiran 2 : Pedoman Wawancara Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Keputusan Judul
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Seminar Proposal
- Lampiran 5 : Surat Penelitian
- Lampiran 6 : Surat Balasan dari Lembaga
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Bebas UKT
- Lampiran 8 : Daftar Kegiatan Bimbingan
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Domisili Perusahaan
- Lampiran 10 : Peraturan Perusahaan
- Lampiran 11 : Dokumentasi

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## ABSTRAK

**Virgianti Dwi Fadillah (2221142147), 2018, Upaya Pengelola Industri Kecil Sanggar Batik dalam Meningkatkan Keterampilan Membuat Karyawan melalui Job Training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang. Pembimbing I Dr. H. Syadeli Hanafi, M.Pd dan Pembimbing II Dr. H. Sholih, M.Pd.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui (1) Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya? (2) Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya? (3) Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya?.

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini dengan pendekatan kualitatif harus didasarkan pada data atau informasi yang diperoleh melalui penelitian sebagai berikut: (1) Wawancara, (2) Observasi, (3) Studi dokumentasi. Adapun tahap pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu tahap orientasi, tahap eksplorasi dan tahap member check. Teknik pengolahan dan analisis data meliputi reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan. Sumber data penelitian ini yaitu pengelola, instruktur dan karyawan di Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung.

Sebagai akhir dari pembahasan ini, penulis menyampaikan kesimpulan, sebagai berikut: 1. Upaya pengelola industri kecil dalam meningkatkan keterampilan melalui job training adalah a) Perencanaan, b) Pengorganisasian, c) Pelaksanaan, d) Pengawasan, 2. Dampak dari job training atau pelatihan kerja membuat berhasil didapatkan oleh karyawan dengan menambah dan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, penghasilan serta berdampak kepada sikap karyawan yang lebih percaya diri, 3. Faktor pendukung dalam pelaksanaan job training ini adalah instruktur yang terampil, tingginya motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja membuat, dan support dari pemerintah. Sedangkan faktor penghambatnya adalah sarana dan prasarana serta lokasi Sanggar yang tidak strategis.

**Kata Kunci: Pengelola, Keterampilan, Job Training**

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## ABSTRACT

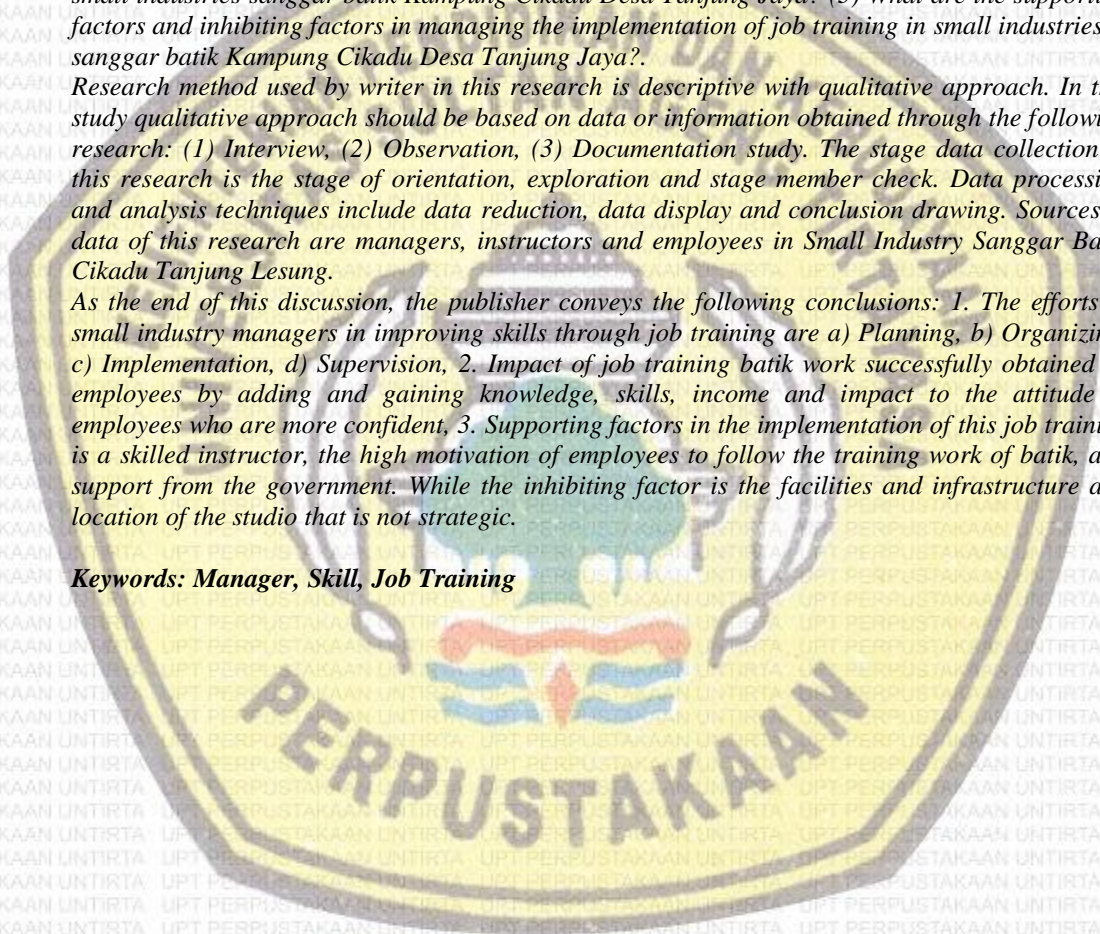
**Virgianti Dwi Fadillah (2221142147), 2018, Small Enterprise Management Efforts Sanggar Batik in Improving Batik Working Skills through Job Training in Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang. Lecturer I Dr. H. Syadeli Hanafi, M.Pd and Lecturer II Dr. H. Sholih, M.Pd.**

*This research was conducted to find out (1) How is effort of small industry management of sanggar batik in improving skill of batik employees through job training at Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya? (2) How the impact of job training in improving the skills of batik employees in small industries sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya? (3) What are the supporting factors and inhibiting factors in managing the implementation of job training in small industries of sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya?.*

*Research method used by writer in this research is descriptive with qualitative approach. In this study qualitative approach should be based on data or information obtained through the following research: (1) Interview, (2) Observation, (3) Documentation study. The stage data collection in this research is the stage of orientation, exploration and stage member check. Data processing and analysis techniques include data reduction, data display and conclusion drawing. Sources of data of this research are managers, instructors and employees in Small Industry Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung.*

*As the end of this discussion, the publisher conveys the following conclusions: 1. The efforts of small industry managers in improving skills through job training are a) Planning, b) Organizing, c) Implementation, d) Supervision, 2. Impact of job training batik work successfully obtained by employees by adding and gaining knowledge, skills, income and impact to the attitude of employees who are more confident, 3. Supporting factors in the implementation of this job training is a skilled instructor, the high motivation of employees to follow the training work of batik, and support from the government. While the inhibiting factor is the facilities and infrastructure and location of the studio that is not strategic.*

**Keywords: Manager, Skill, Job Training**



### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia telah menjadi prioritas dalam program Nasional. Pengembangan sumber daya ini diarahkan pada proses pengaktualisasian semua potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh manusia sehingga menjadi bermanfaat bagi kehidupan sendiri dan sesama anggota masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu dengan semua karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonomi yang dimilikinya dan dapat digunakan dalam mendukung pembangunan yang terdiri atas aspek kualitas dan kuantitas. Aspek kuantitas (jumlah) merujuk kepada bagaimana karakteristik demografis tentang jumlah dan pertumbuhan penduduk, penyebaran dan komposisi penduduk, sedangkan kualitas (mutu) menjelaskan bagaimana seorang manusia berhubungan dengan karakteristik sosial dan ekonomi agar terciptanya suatu keberhasilan dalam pembangunan suatu Negara. Oleh karena itu sangat dibutuhkan sekali sumber daya manusia yang tangguh, unggul dan baik secara fisik maupun mental.

Dalam mencapai keberhasilan pembangunan, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam persaingan global. Oleh karena itu, kita perlu memperhatikan bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam dunia usaha. Sumber daya manusia

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

menjadi asset yang melimpah tidak akan bisa memberikan manfaat yang besar bagi manusia jika sumber daya manusia yang ada tidak bisa mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam yang ada. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui pendidikan formal, nonformal dan informal.

Hal ini seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu:

“Pasal 1 ayat (10) satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, non formal dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Ayat (11) Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Ayat (12) Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan ayat (13) Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan”.

Pendidikan nonformal sebagai salah satu dari tiga jalur sistem pendidikan mempunyai tugas pokok yang sama dengan pendidikan formal yaitu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berguna sebagai pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan formal dalam kegiatan mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Keberadaan pendidikan luar sekolah dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia Indonesia, seperti yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26, menyebutkan:

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

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



3. Pendidikan nonformal meliputi 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 ditunjukkan mengembangkan kemampuan peserta didik.

Karena peneliti mengambil objek jenis pelatihan kerja maka pengertian dari pelatihan itu sendiri merupakan proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Maka dari itu pendidikan luar sekolah adalah usaha sadar yang diarahkan untuk menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan daya saing untuk merebut peluang yang tumbuh dan berkembang dengan mengoptimalkan penggunaan sumber-sumber yang di lingkungannya.

Industri kecil memiliki peranan yang besar dalam mendorong pembangunan di daerah. Pengembangan industri berskala kecil akan membantu mengatasi masyarakat pengangguran mengingat teknologi yang digunakan teknologi padat karya, sehingga bisa memperbesar lapangan kerja dan kemajuan usaha, yang pada gilirannya mendorong pembangunan daerah dan kemandirian kawasan pedesaan. Industri kecil umumnya berkembang karena adanya semangat kewirausahaan masyarakat lokal. Keberadaan industri kecil dapat berpotensi sebagai penggerak tumbuhnya kegiatan ekonomi disuatu kawasan dan meningkatkan kesejahteraan penduduk.

Peningkatan perekonomian daerah bisa dilakukan dengan mengembangkan sektor potensial yang ada di daerah tersebut. Contoh potensial lokal yang dimiliki suatu daerah salah satunya yaitu batik. Batik adalah salah satu produk kreatif

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

warisan nenek moyang bangsa Indonesia yang sudah dikenal oleh dunia Internasional semenjak dahulu kala. Batik mewakili salah satu industri kerajinan kreatif yang ada di Indonesia yang berakar dari budaya dan mampu menyediakan lapangan kerja kepada kurang lebih 800.000 pengrajin dan wirausahawan di Indonesia.

Pada awalnya Indonesia dan Malaysia pernah bersitegang tentang asal muasal batik. Namun, semenjak keputusan UNESCO pada tanggal 2 oktober 2009 di sidang komite antar pemerintah untuk perlindungan warisan budaya yang ke-4 di Abu Dhabi, batik telah disahkan menjadi warisan budaya milik Indonesia. Hal ini mengakibatkan apresiasi masyarakat terhadap batik semakin tinggi, tidak hanya masyarakat lokal namun juga masyarakat Internasional. Batik menjadi produk yang dikenakan tidak hanya pada acara yang bersifat formal maupun juga informal. Tak heran apabila industri batik kemudian menjadi industri yang dianggap dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan sektor ekonomi real terutama di era industrialisasi saat ini.

Menurut menteri kesejahteraan Republik Indonesia, kerajinan batik tersebar di 20 (dua puluh) provinsi dan diproduksi oleh 40.000 perusahaan dan 800.000 unit usaha dengan nilai ekspornya mencapai 150 milyar dolar per tahun. Wilayah di Indonesia yang diakui sebagai provinsi yang memiliki kultur batik sejak lama yaitu: Jambi, Sumatera Selatan, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jogjakarta, Jawa Timur dan Sulawesi Selatan. Perbedaannya dapat kita lihat dari corak batik yang ditampilkan. Bisa dikatakan bahwa seni membatik telah menjadi identitas kultural bangsa Indonesia dan menjadi salah satu cara dalam

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

mengekspresikan kreativitas maupun spritiualitas yang diterjemahkan dalam bentuk simbol, warna dan gambar (Wulandari, 2011).

Menurut Prihatini (2013) dalam perkembangannya industri batik menghadapi derasnya arus masuk produk dari Negara lain yang akan bersaing dengan produk dalam Negeri sebagai dampak dari globalisasi. Di sisi lain permasalahan terkait dengan pasokan bahan baku, teknologi terapan, dan manajemen usaha masih sering ditemui dalam dunia bisnis di Indonesia, seperti yang terjadi juga di industri batik. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, yang mampu mendorong mereka untuk melakukan perbaikan dalam meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan dan pelayanan yang diberikan, serta perluasan akses pasar.

Kabupaten Pandeglang yang memiliki ikon badak cula satu, selama ini dikenal dengan sejumlah tempat wisata alam, seni tradisional dan kebudayaan lokal. Inilah yang melatari sejumlah pegiat batik di Pandeglang untuk mendirikan sanggar batik Cikadu Tanjung Lesung. Di tempat ini dibuat batik khas Pandeglang. Daerah Pandeglang sejak dahulu kurang dikenal memiliki tradisi perbatikan di wilayahnya. Namun, pada tahun 2015 telah muncul sebuah kreasi batik di daerah Pandeglang yaitu di daerah pariwisata Tanjung Lesung yaitu di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya yang mampu merebut perhatian banyak pihak.

Tanjung Lesung merupakan wilayah pesisir yang terletak di Desa Tanjung jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang dan sudah lama dikenal sebagai kawasan pariwisata karena memiliki pasir putih dan panorama yang indah, baik di daratan maupun bawah air. Hal tersebut dapat terlihat dari sebaran

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

terumbu karang di kawasan ini yang diketahui memiliki luas sekitar 85 hektar (DKP Kabupaten Pandeglang, 2012). Tanjung Lesung telah ditetapkan sebagai KEK Pariwisata berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 26 Tahun 2012 tentang Kawasan Ekonomi Khusus Tanjung Lesung, dan semakin menguatkan peran kawasan ini sebagai kawasan pariwisata. PP tersebut menjelaskan bahwa pengembangan KEK Pariwisata Tanjung Lesung dinilai akan dapat memberikan dampak kepada pertumbuhan ekonomi di wilayah tersebut, baik terhadap berbagai sektor, maupun berbagai kalangan termasuk masyarakat setempat. KEK Tanjung Lesung telah ditetapkan terdiri atas satu zona yaitu zona pariwisata dan memiliki luas 1.500 hektar, meskipun pada Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Pandeglang tahun 2011-2031 wilayah tersebut ditetapkan untuk fungsi lain

Diadakan sanggar Batik Cikadu tersebut salah satunya karena Tanjung Lesung merupakan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) yang diusulkan oleh PT. Banten West Java Tourism Development (BWJ) telah ditetapkan melalui PP No. 26 Tahun 2012 pada tanggal 23 Februari 2012. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) adalah kawasan dengan batas tertentu yang tercakup dalam daerah atau wilayah untuk menyelenggarakan fungsi perekonomian dan memperoleh fasilitas tertentu.

KEK dikembangkan melalui penyiapan kawasan yang memiliki keunggulan geoekonomi dan geostrategi dan berfungsi untuk menampung kegiatan industri, ekspor, impor, dan kegiatan ekonomi lain yang memiliki nilai ekonomi tinggi dan daya saing Internasional.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

KEK Tanjung Lesung sudah beroperasi sejak 23 Februari 2015. Pengembangan KEK Tanjung Lesung difokuskan untuk kegiatan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Tampaknya Sanggar Batik Cikadu yang berada di daerah Tanjung Lesung ini mampu menyejajarkan diri dengan batik-batik yang dihasilkan oleh daerah-daerah lain yang jauh sebelumnya. Selain itu juga batik dari Sanggar Batik Cikadu ini dipakai untuk seragam batik pegawai pemerintahan di Kabupaten Pandeglang yang diperintahkan langsung oleh Bupati Pandeglang. Ada beberapa faktor berdirinya Sanggar Batik Cikadu tersebut karena adanya dukungan dari pengelola dan tenaga kerja atau karyawan. Dalam hal ini, pengelola merupakan penanggung jawab dalam kegiatan pelatihan kerja (job training). Selain pengelola ada juga tenaga kerja atau karyawan yang membuat berbagai macam batik dengan diarahkan atau diatur sedemikian rupa oleh pengelola Sanggar Batik. Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pengelola memegang peranan penting terhadap program khusus yang dikelolanya yaitu pelatihan kerja (Job Training). Untuk itu pengelola perlu mengupayakan untuk dapat berinteraksi yang begitu baik dengan lingkungan dan karyawan, agar mereka dapat melakukan berbagai aktivitas pekerjaan dengan efektif dan produktif. Selain itu juga pengelola adalah orang yang mengatur dan menata suatu program kegiatan khusus baik bersama orang lain atau melalui orang lain yang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan kegiatan. Dalam hal ini pengelola merupakan penanggung jawab

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dalam kegiatan program di Sanggar Batik Cikadu dan memegang peranan penting dalam kinerja karyawan melakukan pembuatan batik.

Dari penjelasan di atas jelas dapat disimpulkan bahwa sebelum karyawan melakukan pekerjaan alangkah lebih baiknya diberikan pelatihan pekerjaan terlebih dahulu atau Job Training. Sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan BAB V yaitu: “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”. Mengingat pentingnya pembahasan yang berkaitan dengan upaya pengelola dalam meningkatkan keterampilan karyawan. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut yang berjudul **“Upaya pengelola Industri Kecil Sanggar Batik dalam Meningkatkan Keterampilan Membuat Karyawan Melalui Job Training Di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi hasil identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya keterampilan membuat atau kreativitas membuat karyawan di Sanggar Batik Cikadu
2. Kurangnya produktivitas kerja karyawan di Sanggar Batik Cikadu
3. Sanggar batik Cikadu belum memberikan peluang berwirausaha
4. Kurangnya sistem manajemen dari pengelola di Sanggar Batik Cikadu

### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

### **C. Fokus Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi hasil fokus permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?
2. Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?
3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan fokus permasalahan di atas dalam penelitian ini ada tujuan yang hendak dicapai, diantaranya untuk mengetahui:

1. Upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang
2. Dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang

## E. Kegunaan Penelitian

### 1. Secara Teoritis

Untuk mendapatkan informasi tentang Upaya Pengelola Industri Kecil Sanggar Batik dalam Meningkatkan Keterampilan Membatik Karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang dan hasil penelitian diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam memecahkan masalah yang dapat dikembangkan lebih lanjut oleh pihak terkait.

### 2. Secara Praktis

- a. Mampu memberikan masukan bagi karyawan dalam menjalani perannya masing-masing sehingga dapat memahami potensi dirinya terutama dalam hal pengembangan keterampilan
- b. Dapat berguna bagi peneliti lanjutan yang tertarik mengembangkan penelitian mengenai upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan
- c. Dapat bermanfaat bagi pengelola dan karyawan di sanggar batik Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang
- d. Memberikan masukan pengaturan pengelolaan industri kecil sanggar batik kepada pengelola industri kecil batik Cikadu di Desa Tanjung

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang untuk meningkatkan usahanya guna kemajuan dan keberhasilan usaha batik

Cikadu

e. Memberikan wawasan bagi para pembaca

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan dan penyusunan selanjutnya, maka penulis memberikan gambaran umum tentang isi dan materi yang akan dibahas sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini didalamnya terdapat uraian tentang latar belakang masalah identifikasi masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN TEORI**

Pada bab ini terdapat kajian teori yang didalamnya berisi tinjauan teori yang digunakan sebagai landasan menyusun skripsi, pada bab ini terdapat teori-teori yang sesuai dengan variabel penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Meliputi metode dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, langkah-langkah pengumpulan data, teknik dan pedoman pengumpulan data, serta teknik pengolahan dan analisis data.

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan mengenai gambaran umum penelitian yaitu deskripsi umum hasil penelitian, deskripsi khusus hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Membahas tentang penarikan kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran yang patut diberikan berdasarkan hasil penelitian.



### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Manajemen

#### 1. Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari kata *“to manage”* yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Dari arti tersebut secara substantif makna manajemen mengandung unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan. Dengan demikian, muncul pertanyaan apa yang dikelola, bagaimana mengelolanya, untuk apa dikelola, dan siapa yang bertindak sebagai pengelola.

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam pengertian ini terdapat dua sistem yang harus selalu ada dalam manajemen, yaitu sistem organisasi dan sistem administrasi.

Banyak ahli memberikan pengertian tentang manajemen . diantaranya sebagai berikut.

- a. G.R. Terry (Dalam Anton Athoillah 2010: 16) mengatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.
- b. Menurut Mary Parker Follet (Dalam Anton Athoillah 2010: 16) manajemen adalah suatu seni karena untuk melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan keterampilan khusus.

c. James A.F. Stoner (Dalam Anton Athoillah 2010: 16) mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sebagai seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain.

Dari beberapa pengertian yang telah diuraikan dapat dikatakan bahwa pengelolaan (manajemen) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pengelola bersama atau melalui orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu jika dikaitkan dengan manajemen program PLS adalah sebagai upaya menerapkan fungsi-fungsi pengelolaan baik untuk setiap kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan maupun untuk satuan dan jenis pendidikan lainnya.

## 2. Kegunaan Manajemen

Secara ilmiah, uraian tentang kegunaan manajemen dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis adalah manfaat yang diberikan oleh manajemen sebagai ilmu kepada seluruh unsur organisasi, baik dalam bentuk perusahaan maupun struktur organisasi lainnya yang terdapat di lingkungan masyarakat. Teori-teori yang terdapat dalam manajemen dapat dijadikan referensi untuk menilai realitas manajerial yang terdapat di masyarakat.

Kegunaan manajemen adalah elemen-elemen dasar yang melekat di dalam proses manajemen, yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Kegunaan manajemen pertama

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Perancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20.

Kegunaan manajemen, menurut Henry Fayol (dalam Anton Atohillah 2010: 38), berkaitan erat dengan prinsip-prinsip umum manajemen, yaitu:

- a. Manajemen berguna untuk merancang pola pembagian kerja (*division of work*)
- b. Menetapkan wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*) secara profesional dan proposional
- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai (*discipline*) dengan taat asas dan taat pada tanggung jawabnya masing-masing
- d. Kedisiplinan dibangun melalui kesatuan perintah (*unity of command*) yang tertuang pada visi dan misi perusahaan serta charisma pemimpin perusahaan yang menjadi teladan bagi seluruh karyawan atau bawahannya
- e. Kesatuan perintah berhubungan dengan kesatuan pengarahan (*unity of direction*) sebagai bentuk kepedulian dan tanggung jawab kepemimpinan
- f. Seluruh prinsip manajemen dan pelaksanaan fungsinya selalu mengutamakan kepentingan organisasi
- g. Sikap mengutamakan kepentingan organisasi dibayar melalui penggajian pegawai, reward, bonus, imbalan dan sebagainya yang akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kewibawaan manajemen perusahaan
- h. Manajemen penggajian berguna untuk menerapkan asas profesionalitas kerja, asas keadilan, dan asas tingkatan para pegawai
- i. Dengan pelaksanaan asas-asas manajemen perusahaan dan pegawai serta manajemennya sebagai suatu kesatuan yang utuh, dan stabilitasnya akan lebih terjaga dengan baik

Dari penjelasan teori di atas sudah sejalan dengan keadaan tempat penulis melakukan penelitian yaitu di Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung. Penulis melihat bahwa pihak pengelola sudah bisa menerapkan dan melaksanakan manajemen cukup baik. Mulai dari merancang pola pembagian kerja (*division of work*) pada karyawan, memberikan dan menetapkan wewenang serta tanggung jawab secara profesional dan proposional selanjutnya adanya kedisiplinan yang dibangun oleh para karyawan. Pihak pengelola sudah bisa

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

menerapkan prinsip-prinsip umum manajemen, namun penulis menemukan beberapa kekurangan yang tidak bisa dilakukan para pengelola Sanggar tersebut, diantaranya adalah tidak adanya arsip dokumen mengenai proses manajemen yang tersusun, hal tersebut mengakibatkan kurang terorganisir dengan baik.

### 3. Prinsip-Prinsip Pengelolaan dalam Manajemen

#### a. Prinsip Efisiensi dan Efektivitas

Efisiensi dan efektivitas merupakan bagian dari prinsip-prinsip manajemen atau administrasi. Titik tolak pelaksanaan manajemen dalam organisasi semaksimal mungkin memanfaatkan semua sumber, tenaga, dana dan fasilitas yang ada secara efisien.

Fungsi-fungsi manajemen dioperasionalkan dengan mempertimbangkan sarana dan prasarana yang seirama dengan keadaan dan kemampuan organisasi, artinya dengan menghemat biaya dan memperpendek waktu pelaksanaan kegiatan tetapi memperoleh hasil yang optimal.

#### b. Prinsip Pengelolaan

Manajer yang baik selalu bekerja dengan langkah-langkah manajemen yang fungsional, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol. Dengan demikian, target yang dituju dengan mudah dapat dicapai dengan baik.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

### c. Prinsip Pengutamakan Tugas Pengelolaan

Manajer adalah orang yang bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan organisasi, baik secara internal maupun eksternal. Internal artinya melaksanakan proses pengadministrasian semua aktivitas organisasi yang merupakan tugas utama manajer, sedangkan eksternal adalah pelayanan manajerial terhadap semua kepentingan publik yang berkaitan dengan aktivitas manajemen di luar kelembagaan.

### d. Prinsip Kepemimpinan yang Efektif

Seorang manajer harus memiliki kebijaksanaan dalam mengambil keputusan, tidak bertele-tele dan menghemat waktu, artinya tegas, lugas, tuntas dan berkualitas. Ia wajib mengembangkan hubungan baik dengan semua bawahannya, cerdas merealisasikan human relationship. Manajer yang baik adalah yang tidak menyalahkan bawahan, tapi mengingatkan dan menyarankan. Demikian pula bawahan yang baik tidak pernah menggugat dan gusar kepada atasan, tetapi meluruskan dan menyadarkan sepanjang masih dalam konteks profesionalitas yang diatas aturan yang disepakati.

### e. Prinsip Kerjasama

Prinsip kerjasama didasarkan pada pengorganisasian dalam manajemen. Semua tugas dan kewajiban manajer tidak diborong oleh satu orang, tetapi dikerjakan menurut keahlian dan tugasnya masing-masing, sehingga beban kerjanya tidak menumpuk di satu tempat, sedangkan di tempat lain tidak ada yang harus dikerjakan. Pembagian tugas, wewenang,

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dan tanggung jawab seharusnya di polarisasi berdasarkan prinsip profesionalitas sehingga kerjasama yang dibangun tidak berbelit-belit.

Kerjasama diantara karyawan berjalan sinergis dan mempermudah pelaksanaan tugas organisasi.

Dari penjelasan di atas jika dikaitkan dengan judul maka dapat disimpulkan bahwa prinsip yang digunakan di Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung adalah prinsip efisiensi dan efektivitas, prinsip pengelolaan, prinsip kepemimpinan yang efektif dan prinsip kerjasama, sedangkan untuk prinsip pengutamaan tugas pengelolaan kurang diterapkan dan kurang diaplikasikan, karena pihak pengelola tidak sepenuhnya melaksanakan proses pengadministrasian semua aktivitas organisasi atau perusahaan.

#### 4. Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry (Dalam Anton Athoillah 2010: 98) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi pengelolaan (manajemen) meliputi 4 (empat) hal sebagai berikut:

##### a. Perencanaan (*Planning*)

Planning berasal dari plan, artinya rencana, rancangan, maksud, dan niat.

Planning berarti perencanaan. Perencanaan adalah proses kegiatan, sedangkan rencana merupakan hasil perencanaan. Perencanaan adalah kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang didalamnya memuat segala sesuatu yang akan dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh, prosedur dan metode yang

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan. Dalam perencanaan terdapat penentuan-penentuan sebagai berikut:

- 1) Bentuk atau jenis kegiatan yang dilaksanakan
- 2) Prosedur pelaksanaan kegiatan
- 3) Kebijakan yang dijadikan landasan kegiatan
- 4) Arah dan tujuan yang hendak dicapai
- 5) Personal yang melaksanakan rencana
- 6) Waktu pelaksanaan rencana
- 7) Anggaran biaya yang dibutuhkan

Perencanaan merupakan tugas seorang manajer untuk menentukan pilhan dari berbagai alternatif, kebijaksanaan, prosedur, dan program.

Perencanaan juga merupakan keseluruhan proses perkiraan dan penentuan secara matang hal-hal yang dikerjakan pada masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam membuat perencanaan adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan sasaran atau perangkat tujuan

Langkah ini berkaitan dengan kebutuhan organisasi dan tujuan yang hendak dicapai. Dalam penentuan tujuan, disusun pula prioritas utama dan sumber daya yang dimiliki sehingga memudahkan pelaksanaan rencana

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## 2) Menentukan keadaan, situasi, dan kondisi sekarang

Situasi sekarang perlu diperhatikan sebelum perencanaan dibuat, kemudian ukur menurut kemampuan organisasi dari seluruh komponen yang ada secara sistematis

## 3) Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat

Memperkuat semua faktor yang mendukung terlaksananya perencanaan dan meminimalisasikan semua faktor yang akan menghambat. Demikian pula dengan antisipasi terhadap gangguan yang datang secara tidak terduga.

## 4) Mengembangkan rencana dan menjabarkannya

Pengembangan rencana dan penjabarannya harus dipahami oleh seluruh pelaksana kegiatan sehingga memudahkan tercapainya sasaran dan tujuan. Caranya adalah dengan mengembangkan berbagai alternatif yang dapat dijadikan solusi permasalahan yang berkembang ketika rencana sedang dilaksanakan.

### b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengorganisasikan (*organizing*) adalah suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam proses pengorganisasian dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidangnya masing-masing sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif yang

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

harmonis dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam pengorganisasian dilakukan hal-hal berikut:

- 1) Penerimaan fasilitas, perlengkapan dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana
- 2) Pengelompokan dan pembagian kerja menjadi struktur organisasi yang teratur
- 3) Pembentukan struktur kewenangan dan mekanisme koordinasi
- 4) Penentuan metode kerja dan prosedurnya
- 5) Pemilihan, pelatihan, dan pemberian informasi kepada staf

#### c. Pelaksanaan (Actuating)

Actuating adalah kegiatan yang menggerakkan dan mengusahakan agar para pekerja melakukan tugas dan kewajibannya. Para pekerja sesuai dengan keahlian dan proporsinya segera melaksanakan rencana dalam aktivitas yang konkret yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan, dengan selalu mengadakan komunikasi, hubungan kemanusiaan yang baik, kepemimpinan yang efektif, memberikan motivasi, membuat perintah dan instruksi serta mengadakan supervisi, dengan meningkatkan sikap dan moral setiap anggota kelompok. Dengan demikian, dalam actuating terdapat hal-hal sebagai berikut:

- 1) Penetapan saat awal pelaksanaan rencana kerja
- 2) Pemberian contoh tata cara pelaksanaan kerja dari pimpinan
- 3) Pemberian motivasi para pekerja untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 4) Pengomunikasian seluruh arah pekerjaan dengan semua unit kerja
  - 5) Pembinaan para pekerja
  - 6) Peningkatan mutu dan kualitas kerja
  - 7) Pengawasan kinerja dan moralitas pekerja
- d. Pengawasan (Controlling)

Pengendalian (*controlling*), yakni meneliti dan mengawasi agar semua tugas dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing personal. Pengendalian dapat dilakukan secara vertikal maupun horizontal, yaitu atasan dapat melakukan pengontrolan kepada bawahannya, demikian pula bawahan dapat melakukan upaya kritik kepada atasannya. Cara tersebut diistilahkan dengan *sistem pengawasan melekat*. Pengawasan melekat lebih menitikberatkan kesadaran dan keikhlasan dalam bekerja. Pengendalian terdiri atas:

- 1) Penelitian terhadap hasil kerja sesuai dengan rencana/ program kerja
- 2) Pelaporan hasil kerja dan pendapatan berbagai masalah
- 3) Evaluasi hasil kerja dan *problem solving*

Pengawasan adalah suatu kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dan mencapai hasil yang dikehendaki. Langkah-langkah pengawasan adalah: memeriksa, mengecek, mencocokkan, menginspeksi, mengendalikan, mengatur dan mencegah sebelum terjadi kegagalan.

Pengawasan dapat dibagi menjadi tiga, yaitu: (1) pengawasan yang bersifat *top down*, yakni pengawasan yang dilakukan dari atasa langsung

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kepada bawahan; 2) *bottom up*, yaitu pengawasan yang dilakukan dari bawahan kepada atasan; 3) pengawasan melekat, yaitu pengawasan yang termasuk kepada *self control*, yakni atasan maupun bawahan senantiasa mengawasi dirinya sendiri. Pengawasan ini lebih dititikberatkan pada kesadaran pribadi, instropeksi diri, dan menjadi suri teladan bagi orang lain.

Pengawasan yang lebih baik adalah pengawasan dalam arti pembinaan dan pemberdayaan, sehingga dengan menjalankan fungsi pengawasan, seluruh personalia organisasi memiliki rasa pengabdian, komitmen, dan loyalitas yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja.

Pengawasan juga merupakan pengamatan terhadap seluruh kegiatan para pekerja dilihat dari relevansinya dengan perencanaan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dalam pengawasan terdapat kegiatan berikut:

- 1) Pengamatan terhadap kinerja seluruh pegawai
- 2) Pembinaan terhadap pegawai
- 3) Penelurusan relevansi kerja dengan perencanaan
- 4) Pemerhatian arah pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan
- 5) Kontrol terhadap kuantitas dan kualitas kerja
- 6) Efektivitas pelaksanaan kegiatan
- 7) Efisiensi penggunaan anggaran
- 8) Perbandingan hasil kerja masalalu dengan masa yang sedang dikerjakan
- 9) Bahan perbandingan untuk perencanaan di masa datang dan sebagai bahan evaluasi

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## 5. Definisi Manajer

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan.

Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Istilah pemimpin adalah terjemahan *leader/head/manager*, yang juga disebut “manajer/kepala/ketua/direktur/presiden, dan lain sebagainya, tegasnya setiap orang yang mempunyai bawahan. Pemakaian istilah ini tergantung kepada kebiasaan atau kesenangan setiap organisasi, jadi tidak perlu diperdebatkan.

Definisi manajer, diantaranya adalah:

1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud manajer adalah orang yang mengatur pekerjaan atau kerjasama diantara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran. Selain itu juga manajer adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu.
2. Menurut Wikipedia Indonesia, manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi.
3. Menurut Robert Tanenbaum, manajer adalah seorang yang mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Dari beberapa pengertian yang telah diuraikan di atas dapat dikaitkan dengan judul bahwa pengelola yaitu seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Karena pengelola sama dengan manager dan pemimpin yang mana semuanya mempunyai tugas mengelola atau mengatur tentang perusahaan atau sebagainya.

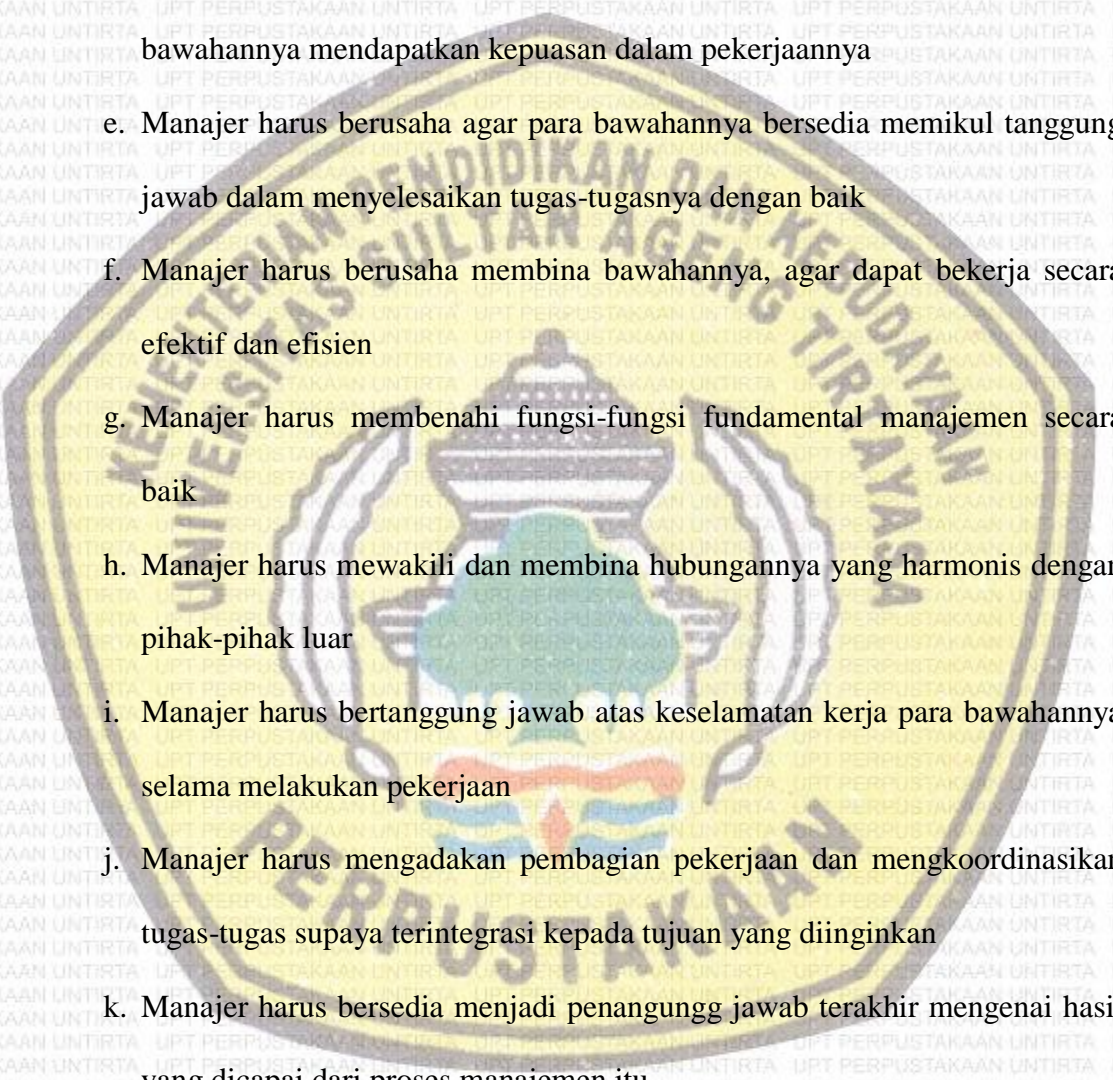
## 6. Tugas-Tugas Manajer

Pada dasarnya tugas-tugas manajer pada semua tingkatan itu sama dalam proses manajemen, yakni membenahi semua fungsi manajemen dengan baik, supaya tujuan optimal dapat dicapai. Manajer bertanggung jawab dalam mengarahkan visi serta sumber-sumber daya ke arah yang dapat menghasilkan hal-hal yang paling efektif dan efisien. Dalam hal ini manajer harus bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain, bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Tegasnya manajer harus bertanggung jawab atas perkembangan dan kesinambungan perusahaan yang dipimpinnya itu. Tugas-tugas manajer itu meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Managerial cycle adalah siklus pengambilan keputusan, perencanaan, pengorganisasia, pengarahan, pengendalian, penilaian dan pelaporan
- b. Memotivasi, artinya seorang manajer harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 
- c. Manajer harus berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan para bawahannya, supaya loyalitas dan partisipasinya meningkat
- d. Manajer harus dapat menciptakan kondisi yang akan membantu bawahannya mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya
- e. Manajer harus berusaha agar para bawahannya bersedia memikul tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik
- f. Manajer harus berusaha membina bawahannya, agar dapat bekerja secara efektif dan efisien
- g. Manajer harus membenahi fungsi-fungsi fundamental manajemen secara baik
- h. Manajer harus mewakili dan membina hubungannya yang harmonis dengan pihak-pihak luar
- i. Manajer harus bertanggung jawab atas keselamatan kerja para bawahannya selama melakukan pekerjaan
- j. Manajer harus mengadakan pembagian pekerjaan dan mengkoordinasikan tugas-tugas supaya terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan
- k. Manajer harus bersedia menjadi penanggung jawab terakhir mengenai hasil yang dicapai dari proses manajemen itu

## **B. Industri Kecil**

### **1. Definisi Industri Kecil**

Industri kecil yaitu industri yang tenaga kerjanya berjumlah 5-19 orang, ciri industri kecil adalah memiliki modal yang relatif kecil, tenaga kerjanya berasal dari lingkungan sekitar atau masih ada hubungan saudara. Menurut Sudantoko

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



(2010: 50) industri kecil menengah merupakan perusahaan yang memiliki sektor tertentu dengan memiliki keterbatasan pada jumlah karyawan dan pendapatan per tahun (annual sales). Dalam definisi lain dijelaskan bahwa industri kecil adalah industri yang bergerak dengan sejumlah tenaga kerja dan modal kecil, menggunakan teknologi sederhana tetapi jumlah keseluruhan tenaga kerja mungkin besar karena merupakan industri rumah tangga (Purwo, 2000 dalam Holle dan Retno, 2014).

## 2. Karakteristik Industri Kecil

Industri kecil memiliki berbagai macam karakteristik yang dapat diuraikan dalam beberapa teori. Menurut Holle dan Retno (2014) mengemukakan tentang karakter industri kecil antara lain:

- a. Memiliki modal kecil, usaha dimiliki pribadi, menggunakan teknologi sederhana, serta tenaga kerja relative sedikit, karena itu industri kecil sangat cocok dikembangkan di pedesaan.
- b. Industri digolongkan dalam beberapa macam yaitu industri rumah, industri kecil, industri sedang, dan industri besar.

## 3. Faktor-Faktor dalam Pengembangan Industri Kecil

Menurut Holle dan Retno (2014), industri kecil memiliki beberapa faktor-faktor dalam pengembangannya diantaranya:

### a. Bahan baku

Bahan baku sangat mendukung dalam segala aspek. Dalam industri baik itu industri kimia, industri tekstil, industri makanan dan minuman

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dan sebagainya, bahan baku merupakan faktor penting dalam proses produksi.

#### b. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa (Afiffuddin 2010).

#### c. Teknologi

Teknologi adalah satu ciri yang mendefinisikan hakikat manusia yaitu bagian dari sejarahnya meliputi keseluruhan sejarah. Teknologi berkaitan erat dengan sains (*science*) dan perekayasaan (*engineering*)

### 4. Pengaruh Keberadaan Industri Kecil Terhadap Ekonomi

Keberadaan suatu industri kecil dalam suatu wilayah tertentu akan mempengaruhi kondisi sosial-ekonomi melalui penyerapan tenaga kerja dari masyarakat sekitarnya (Taufik, 2007). Selain itu, menurut Nadvi (2004:32), menyatakan bahwa industri kecil dapat menghasilkan manfaat penting yang meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Menurut Kuncoro (2002:182), industri kecil (industri kecil rumah tangga) telah memainkan peranan yang penting dalam menyediakan lapangan kerja, peningkatan jumlah perusahaan, dan menopang pendapatan rumah tangga. Keberadaan industri kecil ini dinyatakan dapat meningkatkan pendapatan pengusaha kecil dan pengrajin (Arsyad, 1992: 319-320) dalam Jurnal Aji Uhfatun Muzdalifah dan Mohammad Mukti Alie (2015), Vol 4 (2).

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## 5. Permasalahan Industri Kecil

Berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh industri kecil, secara umum permasalahan yang dihadapi oleh industri kecil diantaranya adalah (Tambunan, 1998) dalam jurnal Septiara Adhanita (2013), Vol 9 (2), 381-392:

### a. Pemasaran

Pemasaran sering dianggap sebagai salah satu kendala yang kritis bagi perkembangan usaha mikro dan kecil. Hasil studi lintas Negara yang dilakukan James dan akrasanee (Tambunan, 1998). Selain itu banyak usaha mikro kecil menengah khususnya yang kekurangan modal dan SDM serta yang berlokasi di daerah-daerah pedalaman yang relative terisolisir dan pusat informasi, komunikasi, dan transportasi, juga mengalami kesulitan untuk memenuhi standar-standar internasional yang terkait dengan produksi dan perdagangan.

### b. Finansial

Usaha mikro dan kecil di Indonesia menghadapi dua masalah utama dalam aspek finansial: mobilisasi modal awal (*star-up capital*) dan akses ke modal kerja. Kendala ini disebabkan karena lokasi bank yang terlalu jauh bagi banyak pengusaha yang tinggal di daerah yang relative terisolisir, persyaratan terlalu berat, urusan administrasi terlalu berbelit-belit dan kurang informasi mengenai skim-skim perkreditan yang ada dan prosedurnya.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

### c. Sumber Daya Manusia

Keterbatasan SDM juga merupakan salah satu kendala serius bagi banyak usaha mikro dan kecil di Indonesia, terutama dalam aspek-aspek *entrepreneurship*, manajemen, teknik produksi, pengembangan produk, *engineering design*, *quality control*, organisasi bisnis, akuntansi, *data processing*, teknik pemasaran, dan penelitian pasar.

### d. Bahan Baku

Keterbatasan bahan baku (dan input-input lainnya) juga sering menjadi salah satu kendala serius bagi pertumbuhan *output* atau kelangsungan produksi bagi banyak usaha mikro dan kecil di Indonesia. Keterbatasan ini dikarenakan harga bahan baku yang terlampaui tinggi sehingga tidak terjangkau atau jumlahnya yang terbatas.

### e. Teknologi

Usaha mikro dan kecil di Indonesia umumnya masih menggunakan teknologi lama atau tradisional dalam bentuk mesin-mesin tua atau alat-alat produksi yang sifatnya manual. Keterbatasan teknologi ini tidak hanya membuat rendahnya total *factor productivity* dan efisiensi di dalam proses produksi, tetapi juga rendahnya kualitas produk yang dibuat.

## 6. Hambatan Pengembangan Industri Kecil

Dalam kaitannya dengan keberadaan pengusaha industri kecil di Indonesia, tampaknya daftar penyebab kegagalan lebih mengarah pada belum adanya pengalaman yang memadai baik tentang bisnis/usaha yang dialankannya dan menajerial atau juga kompetensi dalam bisnis/usaha itu. Beberapa faktor

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

penyebab yang menjadikan usaha industri kecil mengalami kegagalan. Ada empat faktor sebagai berikut:

a. Kurang Pengalaman (*Inesperience*)

Lingkungan bisnis yang sangat dinamis itu menurut setiap pengelola usaha besar atau kecil untuk selalu tanggap dengan jalan mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi begitu amat cepatnya. Perubahan pola-pola kebiasaan masyarakat dalam berpakaian, mode, dan seterusnya, harus ditanggapi pula oleh pengusaha dengan merubah pola produksi dan ragam barang yang kelak akan dipasarkan. Lemahnya manajemen sering kali melingkupi ketiadaan pengalaman manajerial suatu unit usaha kecil dalam menghadapi perubahan ini..

b. Kemampuan Berhubungan

Faktor ini juga merupakan penyebab rusaknya usaha industri kecil. Pengusaha suatu unit usaha sudah seharusnya tidak hanya memiliki kemampuan teknis, namun juga harus memiliki kemampuan memandang secara konseptual bidang usahanya dalam menatap dan mengantisipasi masa depan. Kebanyakan pengusaha kecil kita masih berkuat dan teralu berkonsentrasi pada fungsi utama sebagai pengusaha dengan mengandalkan kemampuan teknis, sementara fungsi lainnya untuk menjalin hubungan dengan rekan bisnis, relasi dan semacamnya hanya dilakukan ala kadarnya. Dengan kata lain, pengusaha kecil di Indonesia masih belum dapat memanfaatkan fungsi primer lain di luar fungsi

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

penguasaan teknis berusaha. Hal ini berdampak negatif bagi pengembangan usaha.

c. Lokasi Tidak Strategis

Lokasi yang tidak strategis merupakan salah satu penyebab rendahnya daya jual industri kecil. Biasanya lokasi-lokasi usaha yang strategis sudah lebih dahulu dikuasai oleh pengusaha-pengusaha besar. Di samping itu, pengusaha kecil sering kurang berpikir rasional dan sama sekali tidak mempertimbangkan keuntungan-keuntungan ekonomi bagi pemilihan lokasi. Dimana ada tempat untuk berteduh, disitu para pengusaha kecil menggelar dagangannya.

d. Daya Saing

Persaingan akan timbul suatu wilayah bersaing untuk dapat memperoleh pangsa pasar dan kesempatan (*market and opportunity share*). Keunggulan daya saing wilayah akan tercipta jika wilayah tersebut memiliki kompetensi inti (*core competence*) yang dapat dibedakan dari wilayah lain. Sehingga perumusan visi dan misi yang spesifik, unik, tepat dan akurat akan mendorong suatu wilayah meraih keunggulan daya saing yang berkelanjutan, pertumbuhan wilayah, serta meningkatkan nilai tambah melalui pengembangan produk-produk unggulan. Maka kesempatan bersaing dapat digali secara mandiri.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## C. Batik

### 1. Definsi Batik

Kata “batik” berasal dari dua kata dalam bahasa Jawa: yaitu “amba”, yang mempunyai arti “menulis” dan “titik” yang mempunyai arti “titik”, dimana dalam pembuatan kain batik sebagian prosesnya dilakukan dengan menulis dan sebagian dari tulisan tersebut berupa titik. Titik berarti juga tetes. Seperti diketahui bahwa dalam membuat kain batik dilakukan pula penetesan lilin di atas kain putih.

Beberapa pengertian batik lainnya adalah sebagai berikut:

1. Menurut KBBI, batik merupakan corak atau gambar pada kain yang pembuatannya menggunakan malam (lilin) dan pengolahannya melalui proses tertentu.
2. Menurut Yudoseputro, batik merupakan gambar yang ditulis pada kain dengan mempergunakan malam sebagai media sekaligus penutup kain batik
3. Menurut Murthiasi dan Mukminatun (1979), batik adalah cara pembuatan bahan sandang berupa tekstil yang bercorak pewarnaan dengan menggunakan lilin sebagai penutup untuk mengamankan warna dari perembesan warna yang lain dalam pencelupan.

Batik dalam pengertian dari cara pembuatan adalah bahan kain yang dibuat dengan dua cara. Pertama, bahan kain yang dibuat dengan teknik pewarnaan kain yang menggunakan malam untuk mencegah pewarnaan sebagian dari kain, atau sering disebut *wax-resist dyeing*. Kedua, bahan kain atau busana

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

yang dibuat dengan teknik pewarnaan yang menggunakan motif-motif tertentu yang sudah lazim atau mempunyai ciri khas sesuai dengan karakter masing-masing pembuatannya. Dengan demikian batik merupakan bahan kain yang cara pembuatan dan motifnya sangat berbeda dengan cara pembuatan pada bahan kain pada umumnya. Batik merupakan bahan kain yang sangat erat dengan nilai budaya masyarakat, sehingga batik tidak saja sebagai hasil produksi semata, tetapi juga merupakan hasil budaya dari suatu masyarakat.

Batik Cikadu Tanjung Lesung dilakukan dengan dua cara pembuatan yaitu dengan cara batik cap dan dengan cara batik tulis. Batik Cikadu Tanjung Lesung mempunyai berbagai macam motif batik, diantaranya adalah motif badak cula satu, lesung padi, debus, gunung Krakatau, ikan lele dan lain-lain. Motif-motif tersebut mencerminkan ciri khas Kabupaten Pandeglang yaitu diambil dari kekhasan flora dan fauna, sejarah dan lainnya.

## 2. Jenis Batik Menurut Teknik Pembuatannya

Ada 3 jenis batik menurut cara pembuatannya, dimana masing-masing mempunyai karakteristik yang berbeda. Jenis batik tersebut adalah:

- a. Batik tulis adalah kain batik yang cara membuatnya, khususnya dalam membentuk motif atau corak batik dengan menggunakan tangan dan alat bantu canting. Setiap lembar kain batik dibuat dengan teknik ini secara telaten sehingga memerlukan waktu yang lama untuk menyelesaikannya.

Kain batik tulis ini mempunyai ciri khas yang tidak sama persis bentuknya setiap kain, sehingga membuat harga kain batik tulis ini merupakan pengrajin yang telaten, sabar, dan teliti karena setiap titik

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



dalam motif batik akan memberi pengaruh pada hasil akhirnya. Batik tulis yang baik adalah kain batik yang halus cara membatiknya dan mempunyai warna yang etnik. Kain batik tulis dahulu sering digunakan oleh raja dan para pembesar keratin serta bangsawan sebagai symbol kemewahan.

- b. Batik cap adalah kain yang cara pembuatan corak dan motifnya dengan menggunakan cap atau semacam stempel yang terbuat dari tembaga. Cap tersebut menggantikan fungsi canting dalam membatik, dengan cap ini maka satu helai kain batik dapat diselesaikan dalam waktu singkat.

Namun kain batik cap ini kurang mempunyai nilai seni, karena hasil dari proses ini terlihat sama persis setiap helainya dan kurang menarik bagi yang memahami batik. Motif dan corak batik sama dengan motif atau corak batik tulis. Harga kain batik cap lebih murah karena cara pembuatannya bisa dilakukan secara masal.

- c. Batik lukis adalah kain batik yang proses pembuatannya dengan cara dilukis pada kain putih, dalam melukis juga menggunakan bahan malam yang kemudian diberi warna sesuai dengan keinginan pelukis tersebut.

Batik lukis ini sebenarnya merupakan pengembangan motif batik diluar batik tulis dan batik cap. Harga batik lukis ini cukup mahal karena dibuat dalam jumlah yang terbatas dan mempunyai ciri eksklusif.

Jenis batik menurut teknik pembuatannya di Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung yaitu ada dua jenis diantaranya ada batik tulis dan batik cap. Batik tulis adalah kain yang dihias dengan tekstore dan corak batik

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

menggunakan tangan, sedangkan batik cap adalah kain yang dihias dengan tekstore dan corak batik yang dibentuk dengan cap.

### 3. Peralatan yang Digunakan untuk Membuat Batik

Dalam membuat kain batik diperlukan berbagai macam peralatan.

Kebanyakan peralatan ini dijalankan dengan tangan atau manual. Peralatan yang dipakai masih sederhana yang dibuat secara tradisional.

Peralatan tersebut antara lain:

- a. Wajan, yaitu alat yang dipakai untuk memasak/mencairkan malam (lilin). Wajan untuk pembuatan batik berukuran kecil. Wajan dibuat dari logam baja, atau tanah liat. Wajan sebaiknya bertangkai supaya mudah diangkat dan diturunkan dari perapian tanpa menggunakan alat lain.
- b. *Anglo* atau *kompot*, yaitu tempat perapian yang dipakai untuk memanaskan wajan yang berisi lilin.
- c. Taplak, yaitu kain yang berfungsi untuk menutup paha pembatik agar tidak sakit bila tetesan malam jatuh dipangkuan.
- d. *Saringan malam*, adalah alat untuk menyaring malam panas yang banyak kotorannya, sehingga malam yang ada tidak membuat cucuk canting tersumbat.
- e. *Canting*, yaitu alat yang dipakai untuk menuliskan lilin yang telah mencair, pada kain yang akan dibuat batik. Canting ini dapat diibaratkan sebagai pulpen untuk menggores suatu garis, dengan media goresan yaitu kain. Canting tradisional terbuat dari tembaga dan

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

bamboo sebagai pegangannya. Kegunaan canting adalah untuk menuliskan pola batik dengan cairan malam.

Bentuk sebuah canting terdiri dari:

- 1) *Nyamplung* yaitu tempat menampung cairan malam yang biasanya terbuat dari bahan tembaga dengan khusus.
- 2) *Cucuk* yaitu pucuk canting yang tergabung dengan nyamplung, pucuk ini merupakan tempat keluarnya cairan malam panas saat digunakan untuk menulis di kain.
- 3) *Gagang* yaitu sebuah bambu yang digunakan sebagai pegangan canting.

Canting merupakan ukuran yang bervariasi, sesuai dengan besar kecilnya motif atau corak batik, untuk motif yang berupa titik atau garis titik maka menggunakan canting yang kecil tetapi untuk membuat motif yang lebar maka menggunakan canting besar. Untuk menggunakan canting ini maka pembatik harus meniup cucuk canting agar lilin atau malam yang ada di dalamnya bisa mengalir keluar. Dengan demikian, malam yang ada dalam canting dapat ditorehkan pada kain yang sudah disediakan.

- f. *Gawangan*, yaitu alat yang dipakai untuk meletakkan kain yang akan di batik agar orang yang membatik mudah mengerjakannya. Kain yang akan dibatik disangkutkan dan membentangkan pada gawangan.

Gawangan dibuat dari bahan kayu, atau bambu, sehingga ringan dan mudah dipindah-pindah.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- g. *Bandul*, adalah alat yang terbuat dari kayu atau batu yang berfungsi untuk menahan mori yang baru dibatik agar tidak mudah bergeser tertiuip angin atau tertarik oleh pembatik secara tidak sengaja.
- h. *Kain mori*, adalah bahan baku batik dari katun, terdapat beberapa kualitas dan jenis mori, dimana hal tersebut sangat menentukan kain batik yang dihasilkan. Kain mori yang dibutuhkan sesuai dengan panjang pendeknya kain batik yang akan dikehendaki. Ukuran panjang pendeknya mori biasanya tidak menurut standar yang pasti, tetapi dengan ukuran tradisional, yaitu dinamakan “kacu” atau sapu tangan yang berbentuk bujur sangkar. Yang disebut “sekacu” ialah ukuran persegi mori, ukuran ini diambil dari ukuran lebar mori tersebut. Karena tiap mori mempunyai lebar yang tidak sama maka panjang sekacu dari suatu jenis mori akan berbeda dengan panjang sekacu dari mori jenis lain.
- i. *Lilin* atau *malam*, adalah bahan yang dipergunakan untuk membatik. Bahan ini berfungsi untuk menutup kain dari proses pewarnaan sehingga kain yang diolesi malam tidak terwarnai dengan warna tersebut. Malam untuk membatik bersifat cepat menyerap pada kain tetapi dapat dengan mudah lepas ketika proses pelorotan.
- j. *Pola* adalah suatu motif batik dalam mori dengan ukuran tertentu sebagai contoh motif batik yang akan dibuat.
- Terdapat dua macam pola, yaitu:

1) Pola A ialah pola yang panjangnya selebar mori

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2) Pola B ialah pola yang panjangnya sepertiga mori, atau sepertiga panjang pola A

- k. *Meja mal*, yaitu meja yang dipakai untuk membuat mal atau pola dari motif batik
- l. *Bejana pencelup*, yaitu bejana yang dipakai untuk mencelup kain yang sudah dibatik, tujuan pencelupan ini untuk memberi warna terhadap kain batik
- m. *Bejana pelarut lilin*, yaitu bejana yang berisi air panas yang dipakai untuk melelehkan kain setelah dicelup warna
- n. *Alat kerok*, yaitu alat yang digunakan untuk mengangkat lilin yang telah dilelehkan
- o. *Kolam pencucian*, yaitu kolam berisi air dingin yang fungsinya untuk mencuci kain batik yang telah dikerok lilinnya
- p. *Tempat jemuran*, yaitu tempat untuk menjemur kain batik yang telah diproses
- q. *Bahan pewarna*, yaitu bahan yang dipakai untuk memberi warna pada kain batik

Jumlah masing-masing alat tersebut tergantung dari banyaknya produksi yang dihasilkan. Alat tersebut semuanya dikerjakan secara manual oleh tangan manusia. Pekerja yang menjalankan alat-alat tersebut adalah pekerja yang sudah mempunyai keterampilan yang baik dan berpengalaman.

Bahan yang digunakan di tempat penulis melakukan penelitian yaitu menggunakan bahan-bahan seperti wajan, kompor, taplak atau kain, saringan

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

malam, canting, meja, lilin atau malam, bahan pewarna dan pola untuk batik cap.

#### 4. Pemasaran Produk Batik

Setelah menghasilkan produk batik yang unik maka kita pun menentukan jalur pemasaran yang paling tepat. Jika memiliki modal yang cukup besar maka kita dapat membuka toko atau *showroom* yang dapat memajang hasil karya kita.

Namun, membuka toko bukanlah satu-satunya jalan yang dapat ditempuh untuk memasarkan produk. Berikut beberapa jalur pemasaran alternatif yang dapat kita manfaatkan untuk memasarkan produk batik.

##### a. Media Jejaring Sosial

Saat ini perkembangan teknologi memberikan kemudahan dan kelancaran dalam berkomunikasi dan mengakses berbagai informasi dan layanan sosial. Berbagai informasi terbaru dari pelosok dunia dapat diakses hanya dalam hitungan detik. Kemunculan berbagai media jejaring sosial, seperti *facebook*, *twitter*, dan *blog* dapat membantu mempublikasikan batik kita.

##### b. Pameran

Saat ini pemerintah sering mengadakan pameran batik, baik dalam lingkup Nasional maupun Internasional misalnya SMESCO.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## D. Pelatihan Kerja (Job Training)

### 1. Definisi Pelatihan Kerja (Job Training)

Dari segi pengertian mendasar, banyak orang mengira bahwa pelatihan kerja sebagai suatu kegiatan belajar yang dapat diberikan atau dikerjakan oleh setiap orang. Pandangan umum ini tidak tepat, sebab belajar merupakan peristiwa yang terjadi dalam diri individu dan sebagai hasil usaha individu tersebut. Oleh karena itu, tidak dapat memandang bahwa dengan organisasi dan manajemen maka orang dapat belajar apa saja.

Beberapa pandangan lainnya yang tidak relevan mengenai pelatihan kerja adalah bahwa:

- a. Pelatihan kerja tidak mempunyai tujuan jangka panjang, dan sedikit sekali manajer dan ahli yang merancang kegiatan pelatihan kerja sebagai pengalaman yang belajar yang berkesinambungan.
- b. Pelatihan kerja sebagai kelanjutan dari pendidikan sekolah formal atau perguruan tinggi, dan oleh karena itu harus mengikuti model dan rancangannya. Kenyataannya antara pelatihan kerja dengan sekolah formal berbeda sangat jauh.
- c. Pelatihan kerja bukan sebagai fungsi manajemen yang dapat memberikan keuntungan. Oleh karena itu, fungsi ini sering disisihkan.
- d. Pelatihan kerja mengandalkan pada peralatan-peralatan dan sekeranjang pengarah dalam kebanyakan programnya. Kenyataannya pelatihan kerja lebih merupakan penciptaan situasi dan dorongan untuk belajar.

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- e. Pekerjaan melatih dan direktur pelatihan sering kali dianggap sebagai tempat bagi manajer-manajer yang gagal dan tempat yang menyenangkan bagi tenaga-tenaga yang telah berusia tua untuk dapat memperpanjang masa kerja dan menyongsong pension.

Menurut John H. Practon dan Willian M.Thornton (1993: 12) dalam Mustofa Kamil (2010: 113), pelatihan kerja adalah “perbuatan sadar dalam mengupayakan berlangsungnya proses belajar pada karyawan dengan memanfaatkan pengalaman-pengalaman mereka untuk peningkatan penguasaan keterampilan dan pengetahuan sehingga berguna bagu mereka dan bagi organisasi”. Secara lebih simple pelatihan kerja juga dapat didefinisikan sebagai perbuatan sadar dari manajemen dengan cara mengupayakan terjadinya proses belajar dalam pekerjaan atau berkaitan dengan pekerjaan. Definisi pelatihan kerja ini mencakup pengertian adanya aktivitas yang berurutan dan terus menerus dengan kekuatan-kekuatan dan batasan-batasan yang dapat ditentukan.

## 2. Tujuan, Manfaat dan Keterbatasan Pelatihan Kerja

Menurut Practon dan Tornton (1993) dalam Mustofa Kamil (2010:114), pelatihan kerja yang ideal bertujuan:

- Menyesuaikan diri dengan puas terhadap tuntutan organisasi dan operasi kerja sejak hari pertama masuk kerja
- Memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam organisasi dengan jalan mengembangkan secara rutin kebutuhan keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

### PERINGATAN !!!

- Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



Untuk mencapai tujuan tersebut, kesempatan harus diberikan kepada karyawan untuk memungkinkan pengembangan potensinya secara penuh pada situasi pekerjaannya. Untuk itu ada dua hal yang dituntut oleh pelatihan kerja, yaitu:

- a. Pengembangan keterampilan, memberikan pengembangan kemampuan melakukan tugas-tugas yang sangat khusus.
- b. Menggunakan seluruh potensi yang ada pada karyawan itu.

Dengan tercapainya tujuan melalui dipenuhinya tuntutan pelatihan kerja tersebut, maka pelatihan kerja dapat membawa hasil yang khas, jelas, dan pasti berupa manfaat pelatihan kerja yang mencakup hal-hal berikut:

- a. Peningkatan keputusan kerja
- b. Pengurangan waktu terbuang
- c. Pengurangan absent dan penggantian karyawan
- d. Penyempurnaan metode dan sistem kerja
- e. Peningkatan tingkat output
- f. Pengurangan beban pengawasan
- g. Pengurangan biaya lembur
- h. Pengurangan biaya pemeliharaan mesin
- i. Pengurangan keluhan-keluhan
- j. Pengurangan frekuensi kecelakaan
- k. Komunikasi yang lebih baik
- l. Peningkatan ilmu dan keterampilan karyawan
- m. Kesadaran yang lebih mendalam, dan

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

n. Kerjasama yang lebih baik

Meskipun begitu, pelatihan kerja tetap memiliki keterbatasan-keterbatasan, bahkan dalam kondisi yang paling baik sekalipun. Keterbatasan-keterbatasan itu antara lain:

- a. Pelatihan kerja tidak dapat memecahkan persoalan-persoalan yang disebabkan oleh organisasi. Struktur organisasi yang buruk biasanya akan menghalangi proses belajar dan cenderung menghalangi penerapan ilmu dan keterampilan menjadi kegiatan untuk perbaikan
- b. Pelatihan kerja tidak dapat berfungsi sebagai pengganti yang dapat diandalkan bagi seleksi awal dan penempatan karyawan secara seksama
- c. Pelatihan kerja tidak dapat meningkatkan potensi belajar. Pelatihan kerja mungkin saja mendorong penggunaan kemampuan bawaan yang lebih jauh, tetapi tidak dapat menambah potensi
- d. Pelatihan kerja tidak dapat mengatasi masalah bahwa melupakan adalah lebih mudah dan lebih cepat daripada belajar
- e. Dengan latihan kerja tidak dapat diharapkan bahwa setiap orang bisa belajar apa saja. Pelatihan kerja hanya dapat memberikan jalan agar potensi belajar itu terjadi. Bila orang-orang yang potensial tidak mau belajar, kemungkinannya ialah bahwa mereka tidak akan bisa memiliki ilmu pengetahuan

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

### 3. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Akrani (2009), ada empat jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut:

a. *Induction training* (Pelatihan Induksi)

Induction training bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Ini merupakan pelatihan yang singkat dan informative yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut.

Tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada pegawai.

b. *Job training* (Pelatihan Pekerjaan)

Job training berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.

c. *Training for promotion* (Pelatihan untuk Promosi)

Training for promotion adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetap sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberi kesempatan pada pegawai melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.

d. *Refresher training* (Pelatihan Penyegaran)

Refresher training ialah memperbarui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

e. *for managerial development* (Pelatihan untuk Pengembangan Manajerial)

Training for managerial development diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi. Perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

#### 4. Teknik-Teknik Pelatihan

##### 1. On The Job Training

Teknik-teknik “on the job” training merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

##### a. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

##### b. Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

##### c. Magang (Apprenticeships)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

latihan “off the job”. Hampir semua karyawan pengrajin (craft), seperti tukang kayu dan ahli pipa atau tukang ledeng, dilatih dengan program-program magang formal. Asistensi dan interenship adalah bentuk lain program magang.

#### d. Coaching

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa dengan hubungan tutor – mahasiswa.

#### e. Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

### 2. Off The Job Training

Menurut Simamora (2006: 320) dalam jurnal Erlinda Ragawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014), Vol 8 (2), off the job training diselenggarakan dilokasi yang terpisah. Program pelatihan ini memberikan kepada individu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Berbagai macam teknik yang digunakan dalam off the job training adalah sebagai berikut:

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

### a. Metode-Metode Simulasi

Mangkunegara (2009:54) mengemukakan bahwa metode simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pengkondisian suatu keadaan yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Metode Studi Kasus
- 2) Role Playing
- 3) Business Game
- 4) Pembelajaran Aksi (Vestibule Training)
- 5) Latihan Laboratorium (Laboratory Training)
- 6) Program-program Pengembangan Eksekutif

### b. Metode-metode Presentasi Informasi

Tujuan utama metode-metode presentasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada peserta. Metode-metode yang biasa digunakan adalah:

- 1) Kuliah
- 2) Presentasi Video
- 3) Metode Konferensi
- 4) Programmed Instruction
- 5) Studi Sendiri

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Disamping teknik-teknik atau metode-metode pelatihan yang telah diuraikan diatas, pemilihan dan penggabungan beberapa metode pelatihan yang dilakukan dengan tepat dapat memberikan kesesuaian dengan kondisi yang dihadapi oleh peserta untuk menyelesaikan masalah-masalah yang mungkin timbul dalam pekerjaannya. Pemilihan metode-metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan dapat memberikan efektivitas pelaksanaan pelatihan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## E. Keterampilan (Life Skill)

### 1. Definisi Kecakapan Hidup (*Life Skill*)

Sesuai dengan undang-undang yang berlaku istilah '*life skill*' dipersamakan konsepnya dengan kecakapan hidup. Oleh karena itu, kedua istilah tersebut mengandung pengertian yang sama.

Meskipun kecakapan hidup telah didefinisikan berbeda-beda, namun esensi pengertiannya sama. Brolin (1989) dalam Mustofa Kamil (2010: 129) mendefinisikan kecakapan hidup sebagai kontinum pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan oleh seseorang untuk berfungsi secara independen dalam kehidupan. Pendapat lain mengatakan bahwa kecakapan hidup adalah kecakapan sehari-hari yang diperlukan oleh seseorang agar sukses dalam menjalankan kehidupan.

Malik Fajar (2002) mendefinisikan kecakapan hidup sebagai kecakapan untuk bekerja selain kecakapan untuk beroreintasi ke jalur akademik.

Sementara itu Tim Broad-Based Education (2002) menafsirkan kecakapan hidup sebagai kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mau dan berani

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya.

## 2. Kategori Kecakapan Hidup

Menurut Slamet P.H (1997) dalam Mustofa Kamil (2010: 131), kecakapan hidup dapat dikategorikan menurut kualitas fisik, akal, kalbu, dan spiritual: (1) kecakapan fisik dapat diukur dari derajat keterampilan, (2) kecakapan akal dapat diukur dari kecerdasan dan variasi daya pikirnya (deduktif, induktif, ilmiah, nalar, rasional, kritis, kreatif, lateral, discovery, exploratory, dan sistem), (3) kecakapan kalbu dapat diukur dari daya rasanya dan daya emosinya (rasa kasih sayang, kesopanan, toleransi, kejujuran, disiplin diri, komitmen, dan integritas), dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Menurut *US Departement o Labor* (1992) dalam Mustofa Kamil (2010:132), masyarakat harus diberi bekal kecakapan hidup yang terdiri dari lima kompetensi (kemampuan mengelola sumber daya, kemampuan interpersonal, kemampuan mencari dan menggunakan teknologi dalam kehidupan) dan tiga bagian kemampuan elementer (kecakapan elementer dalam baca, tulis, hitung, bicara, mendengar; kecakapan berpikir; dan kualitas personal).

Kecakapan hidup dibagi menjadi dua kategori, yaitu kecakapan hidup yang bersifat dasar dan instrumental. Kecakapan hidup yang bersifat dasar adalah kecakapan yang bersifat universal dan berlaku sepanjang zaman, tidak tergantung pada perubahan waktu dan ruang. Kecakapan hidup yang bersifat instrumental adalah kecakapan yang bersifat relatif, kondisional, dan dapat

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



berubah-ubah sesuai dengan perubahan ruang, waktu, situasi, dan harus diperbaharui secara terus-menerus sesuai dengan derap perubahan. Mengingat perubahan kehidupan berlangsung secara terus menerus, maka diperlukan kecakapan-kecakapan yang mutakhir, adaptif, dan antisipatif.

Hasil yang diharapkan dari peningkatan kecakapan hidup bagi masyarakat pesisir dan *hinterland* adalah sebagai berikut. *Pertama*, masyarakat memiliki asset kualitas batiniah, sikap, dan perbuatan lahiriah yang siap untuk menghadapi kehidupan masa depan sehingga yang bersangkutan mampu dan sanggup menjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya. *Kedua*, masyarakat memiliki wawasan luas tentang pengembangan karis dalam dunia kerja yang syarat perubahan yaitu yang mampu memilih, memasuki, bersaing, dan maju dalam karir. *Ketiga*, masyarakat memiliki kemampuan berlatih untuk hidup dengan cara yang benar, yang memungkinkan masyarakat berlatih tanpa bimbingan lagi. *Keempat*, masyarakat memiliki tingkat kemandirian, keterbukaan, kerjasama, dan akuntabilitas yang diperlukan untuk menjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya. *Kelima*, masyarakat memiliki kemampuan dan kesanggupan untuk mengatasi berbagai permasalahan hidup yang dihadapi.

Kesimpulannya kecakapan hidup bagi masyarakat pesisir, dapat meningkatkan kehidupan yang maju dan madani dengan indikator-indikator adanya peningkatan kesejahteraan sosial, pengurangan perilaku destruktif sehingga dapat mereduksi masalah-masalah sosial, memadukan nilai-nilai religi, teori, solidaritas, ekonomi, kuasa, dan seni (cita rasa).

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

### 3. Ciri Pembelajaran Keterampilan (*Life Skill*)

Menurut Anwar (2012:21) bahwa ciri-ciri dari pembelajaran keterampilan (*life skill*), yaitu: a) terjadi proses identifikasi kebutuhan belajar, b) terjadi proses penyadaran untuk belajar bersama, c) terjadi keselarasan kegiatan belajar untuk mengembangkan diri, belajar, usaha mandiri, usaha bersama, d) terjadi proses penguasaan kecakapan personal, sosial, vokasiona, akademik, manajerial, kewirausahaan, e) terjadi proses pemberian pengalaman dalam melakukan pekerjaan dengan benar, menghasilkan produk bermutu, f) terjadi proses interaksi saling belajar dari ahli, g) terjadi proses penilaian kompetensi, dan h) terjadi pendampingan teknis untuk bekerja atau membentuk usaha bersama (Depdiknas, 2003). Apabila dihubungkan dengan pekerjaan tertentu, *life skill* dalam lingkup pendidikan Non-Formal ditunjukkan pada penguasaan *vocational skills*, yang intinya terletak pada penguasaan *specific occupational job*. Apabila dipahami dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa *life skills* dalam konteks kepemilikan *specific occupational skills* sesungguhnya diperlukan oleh setiap orang. Ini berarti bahwa program *life skills* dalam pemaknaan program Pendidikan Non-Formal diharapkan dapat menolong mereka untuk memiliki harga diri dan kepercayaan diri mencari nafkah dalam konteks peluang yang ada di lingkungannya.

### 4. Implementasi *Life Skill* melalui Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah pembelajaran pengembangan individual yang bersifat mendesak karena adanya kebutuhan sekarang (Nadler, 1952) dalam Anwar (2012:163). Moekijat (1989) dalam Anwar (2012:163) mengemukakan

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan penyesuaian atau pemberian pengaruh kepada seorang pegawai untuk meningkatkan kecakapannya guna suatu kegiatan tertentu. Arti sepenuhnya tentang pelatihan adalah lebih banyak pada aspek keterampilan dari pada sekedar pendidikan/pengajaran yang berhubungan dengan memberikan pengetahuan, karena pelatihan mencakup baik pengalaman mengerjakan suatu pekerjaan maupun pengetahuan. Menurut Robinson pelatihan sebagai suatu instruksi atau proses pendidikan yang bertujuan untuk membangun dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan yang telah dimiliki (Hidayat dan Syamsulbahri, 2001). Definisi tersebut secara eksplisit mengindikasikan bahwa tujuan dasar dari pelatihan adalah untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan individu guna mencapai tingkat yang diinginkan. Argument yang menjelaskan tentang pentingnya upaya pengembangan pengetahuan dan keterampilan individu tersebut cukup bervariasi, diantaranya dikemukakan oleh Maslow dalam teorinya *needs of hierarchy* bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan individu sangat dibutuhkan tidak saja untuk membekali yang bersangkutan dalam memulai atau mengembangkan aktivitas tertentu, tetapi juga dibutuhkan guna mencapai tingkat kepuasan yang telah dilakukan.

Kepuasan hasil kerja menjadi sangat penting karena merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Argumen yang sama juga dikemukakan oleh *Frederick Herzberg* bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan pekerja melalui pelatihan sangat diperluka tidak saja untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga untuk

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

mengurangi rasa tidak puas atas lingkungan kerja (Hidayat dan Syamsulbahri, 2001).

Tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan (Nitisasmito, 1982) dalam Anwar (2012:166).

### 5. Jenis-Jenis *Life Skill*

Departemen Pendidikan Nasional dalam Anwar (2012:28) membagi kecakapan hidup menjadi empat jenis, yaitu:

#### a. Kecakapan Personal

Kecakapan personal merupakan kemampuan dalam hal pengambilan keputusan, problem-solving atau pemecahan masalah. Kecakapan personal dibagi menjadi dua, yaitu: kecakapan mengenal diri dan kecakapan berpikir rasional. Mengetahui diri merupakan penghayatan diri dengan siapa diri diciptakan sekaligus mensyukuri kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, sekaligus menjadikan modal dalam diri sendiri sebagai individu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungan kecakapan berpikir rasional mencakup informasi, kecakapan mengolah informasi dan mengambil keputusan sehingga dapat memecahkan masalah secara kreatif.

#### b. Kecakapan Sosial

Kecakapan sosial mencakup antara lain: kecakapan komunikasi dengan empati, dan kecakapan bekerja sama. Empati, sikap penuh pengertian dan seni berkomunikasi dua arah, perlu ditekankan karena yang dimaksud

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

berkomunikasi bukan sekedar menyampaikan pesan tetapi isi dan penyampaian pesan disertai dengan kesan yang baik yang akan menumbuhkan hubungan harmonis.

#### c. Kecakapan Akademik

Kecakapan akademik adalah kemampuan berpikir ilmiah yang pada dasarnya merupakan pengembangan dari kecakapan berpikir secara rasional yang bersifat umum, arti dari bersifat umum disini adalah bersifat secara akademik atau keilmuan. Kecakapan akademik antara lain kecakapan melakukan identifikasi variabel dan menjelaskan hubungannya pada suatu fenomena tertentu, merumuskan hipotesis terhadap suatu rangkaian kejadian, serta merancang dan melaksanakan penelitian untuk membuktikan sesuatu gagasan atau keingintahuan.

#### d. Kecakapan Vokasional

Kecakapan vokasional seringkali disebut sebagai kecakapan kejuruan yang berarti kecakapan yang dikaitkan dengan bidang pekerjaan tertentu yang terdapat di masyarakat.

### F. Karyawan

#### 1. Definisi Karyawan

Secara umum yang dimaksud dengan karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

## 2. Tugas Karyawan

Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah di tentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja.

Kegesitan, ketepatan, ketelitian maupun kerapihan dalam bekerja merupakan hal-hal yang perlu di perhatikan oleh setiap karyawan, karena umumnya hal-hal seperti itu dapat menentukan penilaian karyawan oleh seorang pimpinan. Yang sering menjadi perhatian adalah ketepatan waktu atau kedisiplinan dalam bekerja, banyak sekali perusahaan yang sangat mementingkan hal tersebut dalam menilai karyawannya.

Relatif tidak sulit untuk menjadi seorang karyawan, jika sudah terbiasa dengan pekerjaan maka tidak perlu terlalu banyak berfikir mencari cara untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan, karena biasanya pekerjaan yang dilakukan seperti rutinitas sehari-hari atau pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itu saja. Tapi ada beberapa bidang tertentu yang dimana karyawan di haruskan untuk memecahkan permasalahan tertentu, tapi permasalahan tersebut tidaklah

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

terlalu kompleks, karena semakin kompleks permasalahan akan ditangani oleh orang yang levelnya lebih tinggi dalam pekerjaan.

Di suatu tempat kerja biasanya ada beberapa karyawan yang dapat di katakan menonjol atau memiliki kemampuan yang lebih dalam memecahkan masalah, pimpinan pasti dapat menilai dan membedakan karyawan seperti itu dan tentunya memiliki nilai yang lebih di matanya. Biasanya jika ada karyawan yang memiliki kemampuan lebih akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dirinya lagi misalnya seperti diberikan biaya untuk kuliah lagi sehingga bisa naik jabatan di tempat dia bekerja.

## G. Pendidikan Nonformal

### 1. Definisi Pendidikan Nonformal

Pendidikan Nonformal adalah suatu kebutuhan karena di Negara manapun di dunia ini pasti ada sekelompok orang yang memerlukan layanan pendidikan sebelum mereka masuk sekolah, sesudah mereka menyelesaikan sekolah, dan ketika mereka tidak mendapat kesempatan sekolah, bahkan ketika mereka sedang sekolah.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 73 Tahun 1991 menyebutkan bahwa: Pendidikan Nonformal merupakan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Menurut PP ini Pendidikan Nonformal adalah pendidikan yang diselenggarakan di Luar Sekolah baik di lembaga maupun tidak.

Menurut Hamojoyo dalam Kamil (2009:13-14):

“Pendidikan Nonformal adalah usaha yang terorganisir secara sistematis dan kontinu diluar sistem persekolahan, melalui hubungan sosial untuk

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

membimbing individu, kelompok dan masyarakat agar memiliki sikap dan cita-cita sosial (yang efektif) guna meningkatkan taraf hidup di bidang materil, sosial dan mental dalam rangka usaha mewujudkan kesejahteraan”.

Secara luas Coombs dalam Kamil (2009:14) memberikan rumusan tentang pendidikan nonformal adalah: setiap kegiatan pendidikan yang terorganisasi, di selenggarakan diluar pendidikan persekolahan, diselenggarakan tersendiri atau merupakan bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih luas dengan maksud memberikan layanan khusus pada warga belajar di dalam mencapai tujuan belajar.

Dari definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan, bahwa pendidikan nonformal dalam proses penyelenggaraannya memiliki suatu system yang terlembagakan, yang didalamnya terkandung makna bahwa setiap pengembangan pendidikan nonformal perlu perencanaan program yang matang, melalui kurikulum, isi program, sarana, prasarana, sasaran didik, sumber belajar, serta faktor-faktor yang satu sama lain tak dapat dipisahkan dalam pendidikan nonformal.

## 2. Tujuan Pendidikan Nonformal

Adalah yang *pertama* melayani warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang sendini mungkin dan sepanjang hayatnya guna meningkatkan martabat dan mutu kehidupannya. *Kedua* membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan ke tingkat atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi. *Ketiga* memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan formal.

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



Santoso dalam Marzuki (2010:106) menyatakan bahwa tujuan pendidikan nonformal adalah supaya individu dalam hubungannya dengan lingkungan sosial dan alamnya dapat secara bebas dan bertanggung jawab menjadi pendorong kearah kemajuan, gemar berpartisipasi memperbaiki hidup mereka.

Kemudian menurut Jansen dalam Marzuki (2010:107) bahwa tujuan pendidikan luar sekolah yang dalam istilahnya disebut *pendidikan social*, adalah membimbing dan merangsang perkembangan sosial ekonomi suatu masyarakat kearah peningkatan taraf hidup.

Dari beberapa tujuan pendidikan nonformal diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan nonformal adalah upaya mencerdaskan masyarakat dan meningkatkan taraf hidup guna menjadikan masyarakat yang lebih baik demi kesejahteraan hidup dan kesejahteraan bangsanya.

### 3. Fungsi Pendidikan Nonformal

Dari definisi dan tujuan pendidikan nonformal yang telah dijelaskan diatas pendidikan nonformal memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Pendidikan nonformal berfungsi sebagai substitusi pendidikan sekolah.

Substitusi atau pengganti mengandung arti bahwa pendidikan nonformal sepenuhnya menggantikan pendidikan formal bagi peserta didik yang karena berbagai alasan tidak bisa menempuh pendidikan formal.

- b. Pendidikan nonformal berfungsi sebagai komplemen pendidikan sekolah.

Yakni sebagai komplemen adalah yang materinya melengkapi apa yang diperoleh di bangku sekolah. Ada beberapa alasan sehingga materi pendidikan persekolahan harus dilengkapi pada pendidikan luar sekolah.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

*Pertama*, karena tidak semua hal yang dibutuhkan peserta didik dalam menempuh perkembangan fisik dan psikisnya dapat dituangkan dalam kurikulum sekolah. Dengan demikian, jalur PLS merupakan wahana paling tepat untuk mengisi kebutuhan mereka. *Kedua* memang ada kegiatan-kegiatan atau pengalaman belajar tertentu yang tidak bisa diajarkan di sekolah.

- c. Pendidikan nonformal berfungsi sebagai suplemen pendidikan sekolah berarti, kegiatan pendidikan yang materinya memberikan tambahan terhadap materi yang dipelajari di sekolah. Sasaran populasi PLS sebagai suplemen adalah anak-anak, remaja, pemuda atau orang dewasa yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu (SD sampai PT).
- d. Pendidikan luar sekolah berfungsi sebagai jembatan memasuki dunia kerja. Untuk memasuki dunia kerja, dan belum memiliki pekerjaan, dapat mengikuti jenis pendidikan luar sekolah yang bisa membawa ke dunia pekerjaan.
- e. Pendidikan nonformal sebagai wahana untuk bertahan hidup dan mengembangkan kehidupan. Bertahan hidup harus melalui pembelajaran, tidaklah mungkin seseorang bisa bertahan hidup tanpa belajar untuk mempertahankan hidupnya, demikian pula untuk mengembangkan mutu kehidupannya seseorang harus melakukan proses pembelajaran.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

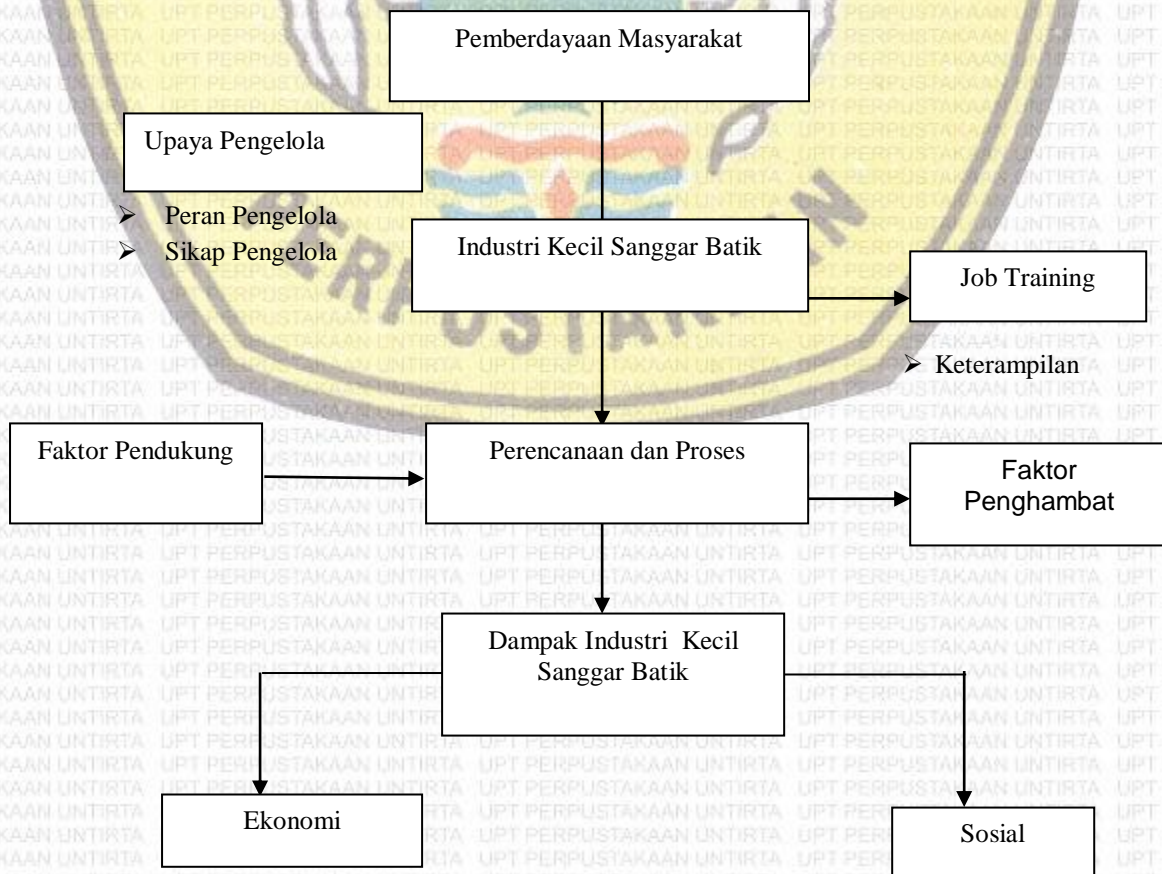
#### 4. Ciri-Ciri Pendidikan Nonformal

Menurut Mustofa Kamil (2010: 33), dari segi tujuan pendidikan nonformal memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- Untuk memenuhi kebutuhan belajar tertentu yang fungsional bagi kehidupan kini dan masa depan
- Untuk langsung menerapkan hasil belajar dalam kehidupan di lingkungan pekerjaan atau dalam masyarakat
- Memberikan ganjaran berupa keterampilan, barang atau jasa yang diproduksi, dan pendapatan.

#### H. Kerangka Berfikir

**Bagan 2.1**



#### PERINGATAN !!!

- Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Keterangan:

Pemberdayaan masyarakat adalah suatu upaya atau proses untuk menumbuhkan kesadaran, kemauan dan kemampuan masyarakat dalam mengenali, mengatasi, memelihara, melindungi dan meningkatkan kesejahteraan.

Dari kerangka di atas dijelaskan bahwa adanya konsep pemberdayaan masyarakat di Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung. Pemberdayaan tersebut melalui upaya pengelola yang berupa peran dan sikap pengelola di Industri Kecil Sanggar Batik melalui job training atau pelatihan kerja yang diadakan untuk masyarakat sekitar yang akan menjadi karyawan agar meningkatkan keterampilan.

Dalam pemberdayaan masyarakat melalui upaya pengelola di Industri Kecil Sanggar Batik adanya perencanaan dan proses, faktor pendukung dan faktor penghambat. Yang mana dari langkah tersebut yaitu memiliki dampak diantaranya adalah dampak ekonomi dan sosial.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Metode dan Pendekatan Penelitian

#### 1. Metode Penelitian

Untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini diperlukan adanya metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas suatu situasi, kondisi objek bidang kajian pada suatu waktu secara akurat. Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dengan demikian penelitian ini akan berisi kutipan-kutipan data.

Tujuan metode ini untuk memperlihatkan keadaan suatu fenomena yang ada. Dipilihnya metode deskriptif ini dikarenakan sesuai dengan fokus penelitian yaitu upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang.

Dengan demikian, penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran yang nyata mengenai upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang.

#### 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kualitatif. Dipilihnya pendekatan kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada permasalahan yang akan dikaji oleh peneliti mengenai upaya pengelola industri

kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang. Sesuai dengan pengertian penelitian kualitatif menurut Bog dan Taylor dalam Moleong (2014:4) penelitian kualitatif sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang akan diamati.

Alasan memilih pendekatan ini karena sesuai dengan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif ialah suatu pendekatan yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, tetapi belum terungkap penyelesaiannya, oleh karena itu peneliti bermaksud untuk mengetahui sejauh mana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang, sehingga peneliti memperoleh gambaran dari permasalahan yang terjadi secara rinci, baik itu berupa kata-kata, gambar, maupun perilaku.

## **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sanggar Batik Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten. Lokasi ini dipilih karena sanggar batik Cikadu mampu memberdayakan masyarakat sekitar dan kehadiran batik Cikadu memperkaya daya tarik Tanjung Lesung sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Pariwisata dan satu dari 10 Destinasi Prioritas yang ditetapkan Kementerian

### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Pariwisata. Adapun waktu pelaksanaan yang ditentukan dalam penelitian yaitu pada bulan September 2017 s/d Januari 2018.

### C. Sumber Data

Sumber data bisa disebut dengan subyek penelitian atau informasi yang dapat membantu peneliti dalam mendapatkan beberapa data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sumber data diperoleh dari pengelola, instruktur dan peserta pelatihan kerja yang akan menjadi karyawan di Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung.

Penelitian ini difokuskan pada “upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang”.

Menurut Lofland dan Lofland dalam Moleong (2014:157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data dibedakan menjadi dua yakni:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden. Didapat melalui narasumber, yaitu dari dua orang pengelola, dua orang instruktur dan tiga orang karyawan di Industri Kecil Sanggar Batik di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya yang tergabung dalam proses pembuatan batik Cikadu.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan lapangan, sumber tertulis seperti dari buku, jurnal, dan dokumen resmi, serta referensi internet.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## D. Langkah-Langkah Pengumpulan Data

Agar penelitian dapat dilakukan dengan efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Maka peneliti mengacu pada tiga langkah pengumpulan data sebagai berikut.

### 1. Tahap Orientasi

Tahap ini dilakukan pada kegiatan pra survei ke lokasi penelitian guna mendapatkan gambaran tentang masalah yang akan diteliti.

Adapun kegiatan yang dilakukan pada tahap ini mencakup:

- a. Mencari dasar penyusunan alat pengumpulan data penelitian
- b. Menetapkan sumber data penelitian
- c. Mempersiapkan referensi
- d. Memilih metode analisis dan pendekatan yang akan digunakan.

### 2. Tahap Eksplorasi

Pada tahap ini dilakukan penelitian yang sebenarnya yaitu dilakukan pengumpulan data terhadap sampel penelitian yang berkaitan dengan fokus dan tujuan penelitian, pengumpulan data yang akan dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Secara rinci kegiatan yang dilakukan pada tahap ini antara lain:

- a. Mengadakan kegiatan wawancara terhadap pengelola dan karyawan di Industri Kecil Sanggar Batik di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya yang tergabung dalam proses pembuatan batik Cikadu
- b. Mengumpulkan dan menilai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



- c. Membuat catatan lapangan dari data kasar yang terkumpul
- d. Memilih, menyusun dan mengelompokkan data sejenis yang diperoleh dari lapangan
- e. Membuat rangkuman dan merumuskan temuan-temuan sementara di lapangan

### 3. Tahap Member Check

Kegiatan dalam tahap ini dimaksudkan untuk mengecek kebenaran informasi yang telah dikumpulkan agar hasil penelitian lebih dapat dipercaya dan selanjutnya ditulis data bentuk laporan penelitian. Kegiatan member check yang dilakukan antara lain, yaitu:

- a. Mengkonfirmasi kembali hasil wawancara yang telah dilakukan
- b. Melakukan wawancara ulang bila ternyata hasil yang di dapat belum sesuai atau belum lengkap

## E. Teknik dan Pedoman Pengumpulan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Pada pelaksanaan penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti menggunakan beberapa teknik dan pedoman pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

#### a. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik untuk mengumpulkan data atau informasi dengan cara berkomunikasi atau mengadakan dialog, Tanya jawab antara peneliti dan responden secara sungguh sungguh, baik langsung ataupun tidak langsung. Sebagai mana definisi wawancara yang

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dikemukakan oleh Moleong (2014:186) Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban pertanyaan.

Hal sama diungkapkan Esterberg dalam Sugiono (2013:317) Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Sejalan dengan itu tujuan dari wawancara dari penelitian ini ialah untuk memperoleh data yang berkenaan dengan upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang.

#### b. Observasi

Merupakan suatu teknik untuk mengumpulkan data atau informasi dengan cara melakukan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Seperti yang dikemukakan oleh Nasution dalam Sugiono (2013:310) observasi ialah:

“Alat pengumpul data yang dilakukan untuk memperoleh gambaran lebih jelas tentang kehidupan sosial dan diusahakan mengamati keadaan yang wajar dan yang sebenarnya tanpa usaha yang disengaja untuk mempengaruhi, mengatur, dan memanipulasinya”.

Observasi ini dilakukan untuk memahami keadaan yang sebenarnya mengenai upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

keterampilan membatic karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang.

### c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel/dapat dipercaya apabila di dukung oleh dokumen-dokumen yang kredibel yang dapat berupa dokumen pribadi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Misalnya, buku harian, surat pribadi, ataupun dokumen resmi berupa dokumen internal seperti memo, pengumuman, intruksi aturan suatu lembaga masyarakat tertentu. Laporan rapat, surat keputusan, dan dokumen eksternal yang berisi bahan-bahan informasi yang dihasilkan oleh suatu lembaga sosial misalnya bulletin, majalah berita, berita media masa.

## 2. Pedoman Pengumpulan Data

### a. Pedoman Observasi

Pedoman observasi digunakan agar peneliti dapat melakukan pengamatan sesuai dengan tujuan penelitian. Pedoman observasi disusun berdasarkan hasil observasi terhadap prilaku subjek selama wawancara dan observasi terhadap lingkungan atau setting wawancara, serta pengaruhnya terhadap prilaku subjek dan informasi yang muncul pada saat berlangsungnya wawancara.

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## b. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan wawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Pedoman wawancara digunakan agar wawancara yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, tetapi juga berdasarkan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## c. Pedoman Studi Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang resmi terkait dengan upaya pengelola di industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di Kampung Cikadu di Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang. Dokumentasi dilakukan dengan melihat, meneliti dokumen-dokumen kegiatan proses pengelolaan industri kecil sanggar batik Cikadu yang sedang dilaksanakan maupun tidak dilaksanakan.

## Definisi Konseptual, Definisi Operasional dan Kisi-Kisi Penelitian

### 1. Upaya Pengelola

#### a. Definisi Konseptual

Upaya adalah usaha, akal, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar dan sebagainya). Upaya berarti suatu kegiatan dengan menggerakkan badan, tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

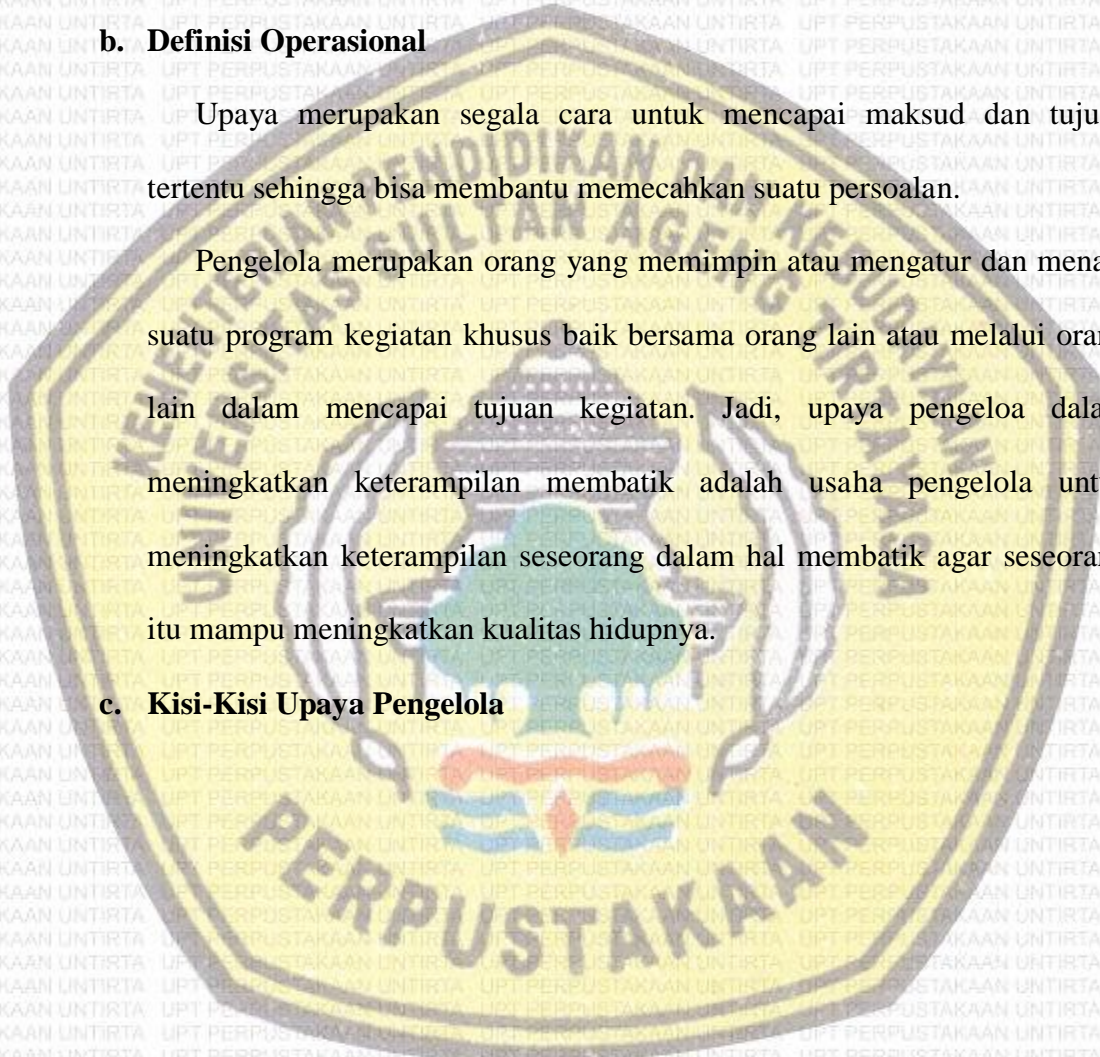
Pengelola adalah orang yang mengelola. Selain itu juga pengelola adalah karyawan atau pegawai yang diberikan kuasa dan wewenang oleh pengurus untuk mengembangkan usaha dengan efisien dan profesional.

### b. Definisi Operasional

Upaya merupakan segala cara untuk mencapai maksud dan tujuan tertentu sehingga bisa membantu memecahkan suatu persoalan.

Pengelola merupakan orang yang memimpin atau mengatur dan menata suatu program kegiatan khusus baik bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan kegiatan. Jadi, upaya pengeloa dalam meningkatkan keterampilan membatic adalah usaha pengelola untuk meningkatkan keterampilan seseorang dalam hal membatic agar seseorang itu mampu meningkatkan kualitas hidupnya.

### c. Kisi-Kisi Upaya Pengelola



#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 3.1

**Kisi-Kisi Upaya Pengelola Industri Kecil Sanggar Batik dalam Meningkatkan Keterampilan Membuat Karyawan Melalui Job Training Di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang**

NO	Fokus Penelitian	Tujuan	Aspek Yang Diteliti	Indikator	No Item	Jenis Instrumen	Sumber Data
1.	Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?	Untuk Mengetahui upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang	Upaya pengelola dalam meningkatkan keterampilan membuat	1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Pelaksanaan 4. Pengawasan	1-6 7-10 11-16 16-20	-Wawancara -Observasi	- Pengelola - Karyawan

## 2. Dampak Job Training

### a. Definisi Konseptual

Dampak adalah akibat, imbas atau pengaruh yang terjadi (baik itu negatif atau positif) dari sebuah tindakan yang dilakukan oleh satu/sekelompok orang yang melakukan kegiatan tertentu.

### b. Definisi Operasional

Dampak adalah sebuah akibat job training pada karyawan di industri kecil sanggar batik untuk meningkatkan keterampilan sehingga menimbulkan hasil atau manfaat.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

### c. Kisi-Kisi Dampak Job Training

**Tabel 3.2**  
**Kisi-Kisi Dampak Job Training dalam Meningkatkan Keterampilan**  
**Membatik Karyawan di Industri Kecil Sanggar Batik Kampung Cikadu**  
**Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang**

NO	Fokus Penelitian	Tujuan	Aspek Yang Diteliti	Indikator	No Item	Jenis Instrumen	Sumber Data
2.	Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?	Untuk mengetahui dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang	Dampak job training	- Pengetahuan - Sikap - Keterampilan - Penghasilan	21-22 23 24 25	- Wawancara	- Pengelola - Karyawan

### 3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

#### a. Definisi Konseptual

Faktor pendukung adalah bagian-bagian atau suatu penyebab yang dapat mempercepat dan menjadi dasar penunjang dalam sebuah kegiatan.

Faktor penghambat adalah bagian-bagian atau suatu penyebab yang memperlambat dalam sebuah kegiatan.

#### b. Definisi Operasional

Faktor pendukung adalah aspek-aspek yang menjadi penunjang dalam sebuah kegiatan atau pengelolaan pelaksanaan baik dari faktor SDM maupun dari Sanggar yang melaksanakan program.

Faktor penghambat adalah aspek-aspek yang memperlambat dalam sebuah kegiatan atau pengelolaan pelaksanaan baik dari faktor internal

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

maupun eksternal. Faktor internal adalah berasal dari dalam diri karyawan, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan.

### c. Kisi-Kisi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Pengelolaan Pelaksanaan Job Training di Industri Kecil Sanggar Batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang**

NO	Fokus Penelitian	Tujuan	Aspek Yang Diteliti	Indikator	No Item	Jenis Instrumen	Sumber Data
3.	Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?	Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang	A. Faktor Pendukung  B. Faktor Penghambat	- Sarana dan prasarana - Instruktur yang terampil - Tingginya motivasi karyawan  - Lokasi tidak strategis - Tidak ada controlling/pengawasan setelah job training	26 27 28  29 30	- Wawancara - Observasi	- Pengelola - Karyawan

### F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan dan analisis data merupakan suatu langkah penting. Analisis dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasution dalam Sugiono (2013:336) menyatakan analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Sejalan dengan itu Sugiono (2013:334) menyatakan bahwa:

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti”.

Dari definisi-definisi tersebut penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan setelah melakukan kunjungan langsung kelapangan, melakukan wawancara, menganalisis hasil wawancara, merumuskan masalah, dan dokumentasi, kemudian berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian.

Proses analisis data menurut menurut Sugiono (2013:87-99) untuk mengolah dan menganalisis data yang telah diperoleh dalam penelitian menggunakan beberapa langkah, yaitu:

### 1. *Data Reduction (Reduksi Data)*

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti computer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## 2. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

Dalam hal ini Miles and Huberman dalam Sugiono (2013: 95) menyatakan "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*". Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data merupakan upaya untuk menyajikan data guna melihat gambaran keseluruhan data atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dalam bentuk teks naratif dari catatan lapangan.

## 3. Conclusion Drawing/Verification (Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2013:99) langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Umum Hasil Penelitian

#### 1. Profil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung

Sanggar batik Cikadu Tanjung Lesung terletak di Kampung Cikadu RT 002

RW 002 Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang.

Sanggar batik Cikadu Tanjung Lesung merupakan sanggar yang mengadakan pelatihan membatik dan memproduksi batik-batik yang berkualitas khas Pandeglang.

Kabupaten Pandeglang yang memiliki ikon badak cula satu, selama ini dikenal dengan sejumlah tempat wisata alam, seni tradisional dan kebudayaan lokal. Terlebih lagi salah satu wilayah di Pandeglang ditetapkan sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Pariwisata Tanjung Lesung. Meski begitu, wisatawan yang datang baru disugahi panorama saja, tidak ada oleh-oleh yang bisa mereka bawa pulang sebagai kenang-kenangan. Kondisi tersebut yang kemudian melatarbelakangi pendirian Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung yang berada di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten pada 21 April 2015. Secara geografis, desa tersebut merupakan wilayah penyangga keberadaan KEK Pariwisata Tanjung Lesung. Dengan konsep pemberdayaan masyarakat, Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung kini sudah melahirkan puluhan motif. Motif-motif yang didesain digali dari kekhasan budaya, flora dan fauna Pandeglang.

Kini sudah puluhan motif yang dihasilkan. Selain itu, kini sudah melahirkan puluhan pencanting yang mahir membuat batik tulis.

## 2. Visi dan Misi Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung

### a. Visi

Menjadikan Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang sebagai sentra pengrajin batik di Provinsi Banten.

### b. Misi

Melestarikan batik sebagai kekhasan budaya yang dimiliki Indonesia

## 3. Alat yang Diperlukan untuk Membatik

Tabel 4.1

No	Nama Alat yang Diperlukan
1.	Kain polos
2.	Kompur kecil
3.	Canting
4.	Alat tulis
5.	Zat pewarna kain
6.	Meja gambar
7.	Lilin malam
8.	Meja pengecapan
9.	Canting
10.	Cap
11.	Bak pewarnaan

*Sumber: Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung*

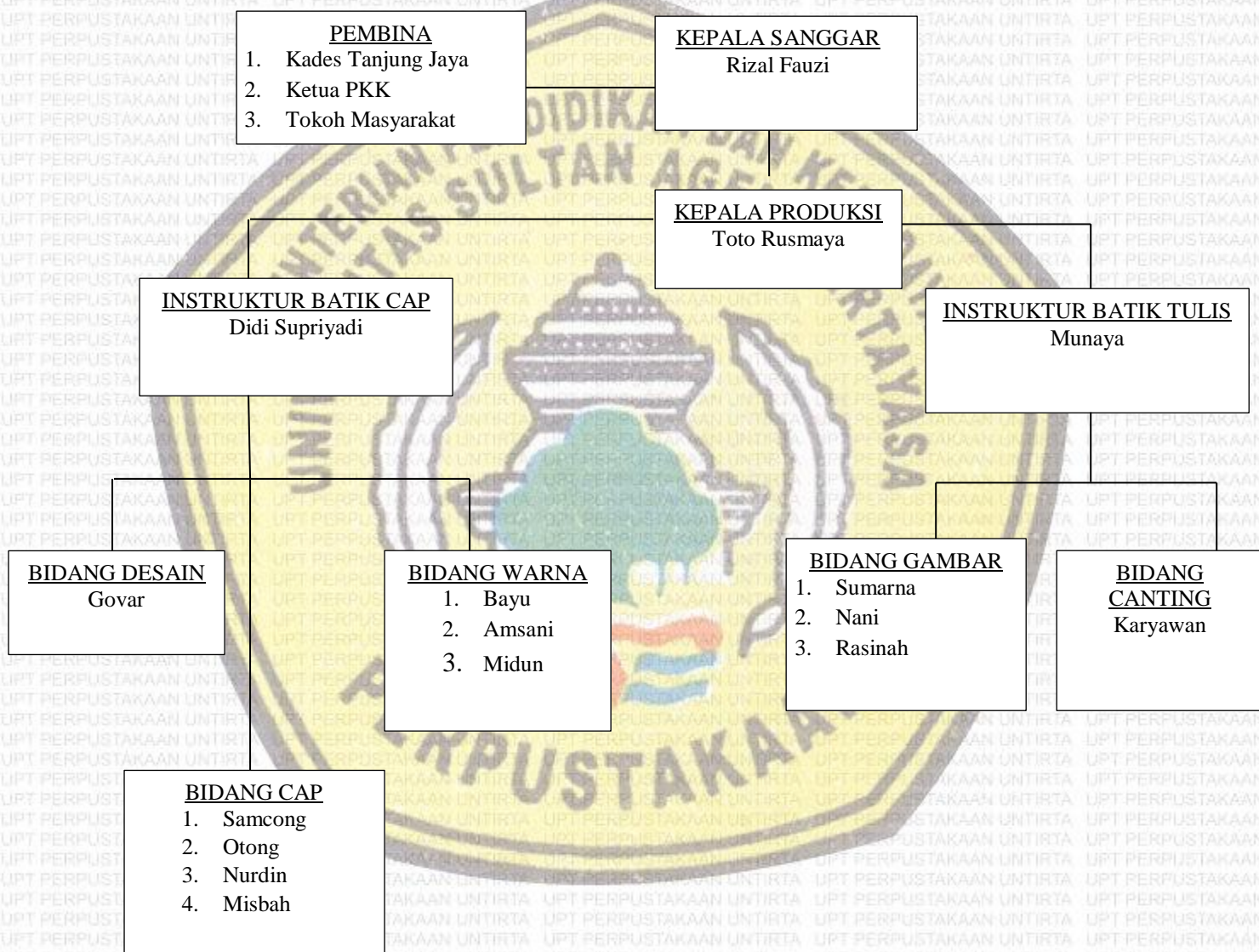
### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

#### 4. Struktur Organisasi Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung

Bagan 4.1

##### STRUKTUR ORGANISASI



#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## 5. Data Karyawan Freelance Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung

**Tabel 4.2**  
**Data Karyawan Freelance Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung**

NO	NAMA	STATUS/JABATAN
1.	Sucipto	Pengecapan
2.	Dianto	Pengecapan
3.	Misnah	Kebersihan
4.	Lilis	Pecanting
5.	Euis	Pecanting
6.	Tati	Pecanting
7.	Nurhasanah	Pecanting
8.	Arsanah	Pecanting
9.	Tini	Pecanting
10.	Ade	Pecanting
11.	Rini	Pecanting
12.	Nyai	Pecanting
13.	Listiana	Pecanting
14.	Junaeti	Pecanting
15.	Rina	Pecanting
16.	Lina	Pecanting
17.	Asniah	Pecanting
18.	Alit	Pecanting
19.	Arsinah	Pecanting
20.	Neng Khofiffa	Pecanting
21.	Saemi	Pecanting
22.	Asnah	Pecanting
23.	Heni	Nutup
24.	Novi	Nutup
25.	Arnah	Nutup
26.	Yuli	Nutup
27.	Mirah	Nutup
28.	Eha	Nutup
29.	Nurnina	Pecanting
30.	Nurafifah	Nutup
31.	Nita	Nutup
32.	Enjun	Pecanting
33.	Ina	Pecanting
34.	Saheti	Pecanting
35.	Minul	Nutup

*Sumber: Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung*

### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## **B. Deskripsi Khusus Hasil Penelitian**

Setelah dilakukan data penelitian mengenai upaya pengelola industri kecil Sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik kaeyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang. Berikutnya akan dibahas hasil penelitian sesuai dengan data yang diperoleh. Pembahasan hasil penelitian ini akan difokuskan untuk menjawab permasalahan penelitian sebagai berikut:

### **1. Upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang**

#### **a. Perencanaan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung ini, bahwa perencanaan yang dilakukan meliputi identifikasi dan analisis kebutuhan, perumusan tujuan, pengambilan instruktur yang sudah berpengalaman, penyusunan rencana kegiatan namun penyusunannya tidak dilakukan secara sistematis karena dilakukan sambil berjalannya kegiatan, jadwal kegiatan dilakukan secara fleksibel dan tidak ada pemilihan atau perekrutan karyawan.

Dalam proses identifikasi dan analisis kebutuhan serta tujuan job training atau pelatihan kerja, pendiri industri kecil sanggar batik cikadu tanjung lesung ini awal mulanya bekerjasama dengan pemerintah setempat dan pada akhirnya memutuskan tempat untuk berdirinya sanggar batik ini lalu menentukan bahwa sebelum berjalannya produksi

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

harus dilakukan job training atau pelatihan kerja untuk karyawan, maka setelah itu ditentukanlah mengenai apa saja kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kegiatan pelatihan kerja tersebut, sehingga tujuan yang akan dicapai dalam pelatihan kerja adalah karyawan mampu terampil dan memiliki kompetensi dalam membatik, karena tujuan utama sanggar batik cikadu tanjung lesung ini adalah menjadikan desa tanjung jaya kecamatan panimbang sebagai sentra pengrajin batik di provinsi banten serta memberdayakan masyarakat sekitar agar memiliki keterampilan dan meningkatkan ekonomi.

Dalam penetapan instruktur, pendiri sanggar batik cikadu tanjung lesung mendatangkan instruktur dari luar Banten yang sudah berpengalaman mengenai membatik. Sehingga kompetensi yang dimiliki instruktur telah disesuaikan dengan kebutuhan dari karyawan. Namun disini tidak ada pemilihan atau perekrutan karyawan karena sifatnya adalah siapa yang ada keinginan dan siapa yang minat silahkan mengikuti pelatihan. Namun setelah dilakukan pelatihan kerja dapat dipilih atau ada perekrutan yang mana ada yang menjadi karyawan tetap dan ada yang menjadi karyawan freelance. Selain itu juga untuk jadwal kegiatan pelatihan kerja atau job training di industri kecil sanggar batik Cikadu Tanjung Lesung tidak disusun secara sistematis karena disesuaikan dengan karyawannya.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



## b. Pengorganisasian

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kepada pihak pengelola, terdapatlah struktur kepanitiaan job training atau pelatihan kerja membatik yang mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing, dari situlah peneliti mendapatkan data berupa struktur organisasi yang telah dibentuk oleh pihak pengelola karena pihak pengelola pun sadar bahwa perlu adanya pengorganisasian di dalam lembaga, maka pengelola pun membentuk struktur organisasi guna keberlangsungan sebuah lembaga tersebut, yang di antaranya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Susunan Panitia Pelaksana Job Training dalam Meningkatkan Keterampilan Membatik Karyawan di Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung**

No	Nama	Jabatan
1.	Rizal Fauzi	Kepala Sanggar
2.	Toto Rusmaya	Ketua Pelaksana
3.	Munaya	Instruktur Batik Tulis
4.	Didi Supriyadi	Instruktur Batik Cap

*Sumber: Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung*

Penyusunan panita pelaksana kegiatan pelatihan kerja atau job training memprioritaskan orang-orang yang sudah berpengalaman dalam bidang membatik, mereka yang dipilih oleh pendiri Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung berasal dari luar Banten. Lalu untuk tugas pokok panitia pelaksana diatur oleh kepala sanggar yaitu Rizal Fauzi, dan menetapkan susunan panita pelaksanaan pelatihan kerja terdiri dari tiga

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

orang, yaitu diantaranya Toto Rusmaya sebagai ketua pelaksana, Munaya sebagai instruktur batik tulis dan Didi Supriyadi sebagai instruktur batik cap. Dari penejelasan tersebut sudah jelas bahwa jenis dan teknik pembuatan batik di Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung terdiri dari dua yaitu batik tulis dan batik cap.

### c. Pelaksanaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola, instruktur dan karyawan yang mengikuti proses pelatihan kerja atau job training, pelaksanaan job training tersebut dilaksanakan langsung kepada praktek yang dilakukan oleh instruktur kepada karyawan. Didalam praktek tersebut adanya pembagian, yaitu dibagi menjadi dua. Yang pertama batik cap dan yang kedua adalah batik tulis. Namun dalam praktek tersebut pada awal pertemuan karyawan diberikan gambaran dasar mengenai membatik, dimulai dari memperkenalkan alat-alat dan bahan-bahan yang akan dipakai dan diingatkan alat yang sedikit berbahaya agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan. Untuk yang mencanting mulai dari pemahaman panas lilin yang akan digunakan, cara memegang kain yang akan dipakai, cara menggoreskan lilin di kain sampai cara menghapus lilin jika ada kesalahan. Untuk yang menggambar mulai dari cara pencarian ide untuk motif sampai dengan cara menuangkan ide kedalam kertas gambar dan kedalam kain. Selanjutnya untuk yang menutup warna diantaranya adalah pengenalan canting yang harus digunakan, cara memilih motif yang akan ditutup lilin, sampai dengan

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

cara menghapus lilin. Yang terakhir adalah untuk pewarnaan yaitu cara melipat kain yang akan diwarnai, cara mencelup kain dan cara mencampur zat pewarna yang akan dipakai.

Dari proses pelaksanaan job training atau pelatihan kerja menurut instruktur, karyawan melakukannya dengan baik dan karyawan mudah memahami dan mengerti apa yang disampaikan oleh instruktur. Instruktur melihat keberhasilan karyawan dilihat dari pemahaman, dan sikap terhadap pelatihan kerja tersebut serta dari hasil yang diselesaikan karyawan. Selain itu juga instruktur memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan yang menjadi responden, menyatakan bahwa dalam pelatihan kerja ini instruktur menyampaikan materi langsung dengan praktek. Instruktur langsung mempraktekan tahap demi tahap melakukan proses membatik. Dengan langsung memegang alat dan bahan-bahan untuk menunjang pembuatan batik dan karyawan pun langsung memegang alat dan bahan-bahan sambil melihat instruktur mempraktekannya.

Sepanjang proses pelaksanaan pelatihan kerja atau job training karyawan mengaku sangat senang dan sangat banyak mendapatkan ilmu dan pengetahuan baru mengenai membatik yang sebelumnya belum mengenal bahkan mengetahuinya, karyawan mengakui bahwa setelah

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

mengikuti pelatihan kerja atau job training lebih terlatih lagi dan ilmu serta pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kerja tersebut sangat bermanfaat untuk karyawan bekerja di Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung.

#### d. Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diketahui dalam pelaksanaan kegiatan job training adanya pengawasan, yang dilakukan oleh pengelola sendiri. Didalam pengawasan ini pengelola meneliti dan mengawasi agar semua tugas dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing personal. Selanjutnya ada juga pengawasan dari Kementerian Lingkungan Hidup Kabupaten Pandeglang yang mana mengawasi tentang pembuangan limbah dari hasil pembuatan batik, karena walaupun tidak banyak tetap saja ada limbah produksi yang dibuang. Selain pengawasan dari Kementerian Lingkungan Hidup, ada juga pengawasan dari Dinas Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Pandeglang karena Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung ini bermitra atau bekerjasama dengan Dinas UMKM Kabupaten Pandeglang.

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## **2. Dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang**

### **a. Pengetahuan**

Kondisi karyawan industri kecil sanggar batik Cikadu Tanjung lesung sesudah mengikuti pelatihan kerja atau job training diantaranya dapat mengetahui materi apa saja yang harus dilakukan untuk membuat. Diantaranya adalah untuk yang mencanting mulai dari pemahaman panas lilin yang akan digunakan, cara memegang kain yang akan dipakai, cara menggoreskan lilin di kain sampai cara menghapus lilin jika ada kesalahan. Untuk yang menggambar mulai dari cara pencarian ide untuk motif sampai dengan cara menuangkan ide kedalam kertas gambar dan kedalam kain. Selanjutnya untuk yang menutup warna diantaranya adalah pengenalan canting yang harus digunakan, cara memilih motif yang akan ditutup lilin, sampai dengan cara menghapus lilin. Yang terakhir adalah untuk pewarnaan yaitu cara melipat kain yang akan diwarna, cara mencelup kain dan cara mencampur zat pewarna yang akan dipakai.

Keberhasilan yang dicapai jika dilihat dari penguasaan materi cukup baik, penyebab keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam mengikuti job training atau pelatihan kerja dikarenakan antusias dan motivasi karyawan sangat tinggi sehingga mereka dengan mudah mencerna materi yang disampaikan instruktur. Bahkan instruktur pun mengatakan bahwa hasil membuat karyawan sanggar batik Cikadu

#### **PERINGATAN !!!**

- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.**
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.**
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.**

Tanjung Lesung lebih bagus dibandingkan dengan hasil dari karyawan di Pekalongan dan Semarang.

#### b. Sikap

Sikap dari karyawan sesudah mengikuti job training atau pelatihan kerja adalah dapat percaya diri dan dapat menyalurkan dan mengembangkan bakat yang terpendam, karena sebelumnya mayoritas dari karyawan di Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung hanya berdiam diri di rumah. Selain itu juga setelah mengikuti job training atau pelatihan kerja karyawan dapat bertanggung jawab sesuai dengan tugasnya masing-masing. Selanjutnya karyawan memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif.

#### c. Keterampilan

Kondisi karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja atau job training, keterampilan personal yang dimiliki karyawan yaitu: kemampuan untuk membatik, baik dan kemampuan personal tersebut harus dimiliki oleh peserta untuk bekerja maka didalam pelatihan kerja pada saat itu ditanamkan kemampuan tersebut.

Penanaman kemampuan tersebut dilakukan pada saat pelatihan kerja berlangsung seperti pada materi praktek, instruktur melatih karyawan untuk dapat membatik. Selanjutnya keterampilan karyawan dalam membatik ini bisa dijadikan ladang kesuksesan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam membatik meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja atau job training karena dalam

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

pelaksanaannya karyawan saling bekerjasama baik sesama anggota karyawan guna bersama-sama mengelola batik agar efektif dan efisien.

Keterampilan karyawan dalam mengaplikasikan pengelolaan batik meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja sehingga mempunyai nilai daya jual yang tinggi.

#### d. Penghasilan

Dari hasil wawancara dengan narasumber khususnya karyawan di Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung, dengan adanya pelatihan kerja atau job training yang diikuti oleh karyawan dan mereka bekerja di Sanggar tersebut maka mereka dapat menambah penghasilan, yang pertama untuk ibu rumah tangga yang bekerja di Sanggar tersebut maka yang tadinya mereka hanya mengurus keluarga dan mengurus rumah maka sekarang mereka dapat membantu perekonomian keluarga dengan mengikuti job training dan bekerja disana. Selanjutnya untuk karyawan yang masih berstatus pelajar maka dapat menambah uang jajan dan memiliki kegiatan yang positif, yang terakhir untuk bapak-bapak yang awalnya hanya bekerja serabutan sekarang mereka dapat penghasilan demi meningkatkan taraf hidupnya.

### 3. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap responden bahwa dalam pelaksanaan kegiatan ditemukan beberapa faktor yang menjadi

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

pendukung dan faktor yang menjadi penghambat pengelolaan pelaksanaan job training. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

#### a. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan pihak narasumber mengenai faktor pendukung dalam pengelolaan pelaksanaan job training atau pelatihan kerja bahwa mereka menyatakan ada beberapa faktor pendukung diantaranya adalah instruktur yang terampil, tingginya motivasi karyawan dan support dari pemerintah.

Instruktur yang terampil menjadi faktor pendukung karena instruktur di Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung sudah berpengalaman dalam hal membatik, instruktur didatangkan dari luar kota yaitu dari Pekalongan dan Bandung. Selanjutnya pelatihan kerja berlangsung dengan baik karena tingginya motivasi karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari semangat karyawan dengan aktif mengikuti pelatihan kerja karena ingin memiliki keterampilan membatik dan dapat meningkatkan taraf hidupnya. Yang terakhir adalah support dari pemerintah karena kegiatan dapat berjalan juga apabila adanya support atau dukungan dari pemerintah. Walaupun awalnya pemerintah kurang melirik dan memberi dukungan namun sekarang memberi dukungan bahkan Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung bermitra dengan Dinas UMKM Kabupaten Pandeglang dan hasil batik dari Sanggar tersebut dijadikan pakaian dinas untuk para pegawai di Kabupaten Pandeglang yang diperintahkan langsung oleh Bupati Pandeglang.

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



## b. Faktor Penghambat

Selain faktor pendukung ada pula faktor penghambat yang dapat menghambat berjalannya pelaksanaan job training diantaranya adalah sarana dan prasarana juga lokasi tidak strategis.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap narasumber yaitu yang pertama sarana dan prasarana. Dalam hal ini sarana dan prasarana yang tersedia kurang cukup. Pihak pengelola menyediakan tempat pelatihan kerja atau job training kurang mempunyai sehingga kurang efektif. Selain itu juga dalam segi bahan-bahan untuk membuat diambil dari luar kota yaitu dari Pekalongan sehingga pengiriman bahan-bahannya telat sampai. Selain itu juga untuk air tidak lancar sedangkan dalam proses membuat membutuhkan air untuk pewarnaan dan lain-lain.

Lokasi tidak strategis juga menjadi faktor penghambat, karena lokasi Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung lumayan terpencil masuk perkampungan, jalannya pun rusak dan masih tanah, jika musim hujan maka jalanan sulit ditempuh.

## C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Practon dan Willian M.Thornton (1993: 12) dalam Mustofa Kamil (2010: 113), pelatihan kerja adalah “perbuatan sadar dalam mengupayakan berlangsungnya

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

proses belajar pada karyawan dengan memanfaatkan pengalaman-pengalaman mereka untuk peningkatan penguasaan keterampilan dan pengetahuan sehingga berguna bagi mereka dan bagi organisasi”

Pelatihan kerja atau job training tersebut diselenggarakan oleh Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung yang merupakan salah satu pendidikan nonformal yang diungkap Sudjana (2004:145) ruang lingkup pendidikan nonformal terdiri atas pendidikan anak usia dini, keaksaraan, kesetaraan, kecakapan hidup, kepemudaan, pemberdayaan perempuan, pelatihan kerja, dan pendidikan lain.

Dalam pembahasan penelitian ini, peneliti akan menguraikan temuan di lapangan berdasarkan proses upaya pengelola Industri Kecil Sanggar Batik melalui job training yang terdiri dari upaya pengelola dalam meningkatkan keterampilan karyawan, dampak job training, dan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training.

## **1. Upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang**

### **a. Perencanaan**

Suatu program dapat terlaksana dengan baik karena menentukan perencanaan terlebih dahulu, perencanaan merupakan awal dari suatu program yang menentukan apakah program yang direncanakan akan

#### **PERINGATAN !!!**

- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.**
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.**
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.**

terlaksana dengan baik atau sebaliknya. Anton Athoillah (2010: 98) menjelaskan bahwa:

“Perencanaan adalah kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang didalamnya memuat segala sesuatu yang akan dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh, prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan”.

Dalam penelitian ini, upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang mengawali proses perencanaan yang meliputi identifikasi dan analisis kebutuhan, perumusan tujuan, pengambilan instruktur yang sudah berpengalaman, penyusunan rencana kegiatan namun penyusunannya tidak dilakukan secara sistematis karena dilakukan sambil berjalannya kegiatan, jadwal kegiatan dilakukan secara fleksibel dan tidak ada pemilihan atau perekrutan karyawan. Namun Kepala Sanggar menyatakan bahwa setelah karyawan mengikuti pelatihan kerja akan dipilih dan dibagi menjadi dua bagian karyawan. Ada karyawan tetap dan ada karyawan freelance.

Dalam penelitian ini juga menunjukkan upaya apa saja yang dilakukan pengelola agar karyawan mampu meningkatkan keterampilannya. Untuk membuat pelatihan kerja menjadi sukses dan tercapai tujuan karyawan, pengelola harus mampu merencanakan pelatihan kerja dengan baik.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Penjelasan di atas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Praeton dan Tornton (1993) dalam Mustofa Kamil (2010:114), pelatihan kerja yang ideal bertujuan: (1) Menyesuaikan diri dengan puas terhadap tuntutan organisasi dan operasi kerja sejak hari pertama masuk kerja, (2) Memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam organisasi dengan jalan mengembangkan secara rutin kebutuhan keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

#### b. Pengorganisasian

Mengorganisasikan (*organizing*) adalah suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam proses pengorganisasian dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidangnya masing-masing sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif yang harmonis dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Pengorganisasian yang dilakukan oleh pihak Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung adalah menentukan kepanitiaan inti yang semua panitianya adalah anggota Sanggar dan yang menjadi penanggung jawab adalah ketua Sanggarnya.

Dalam kegiatan pengorganisasian telah dilakukan pembagian jenis-jenis tugas atau pekerjaan yang harus menjadi tanggung jawab masing-

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

masing dari sub organisasi penyelenggaraan pelatihan kerja yang tertuang dalam struktur kepanitiaan dan struktur organisasi.

### c. Pelaksanaan

Pelaksanaan pelatihan kerja atau job training merupakan proses pembelajaran dengan cara instruktur langsung mempraktekan kepada karyawan. Pelaksanaan pelatihan kerja harus merupakan implikasi total atas desain yang telah dirancang dan disempurnakan sebelumnya. Seperti yang dikemukakan oleh George R. Terry (Dalam Anton Athoillah 2010: 98) pelaksanaan adalah kegiatan yang menggerakkan dan mengusahakan agar para pekerja melakukan tugas dan kewajibannya. Para pekerja sesuai dengan keahlian dan proporsinya segera melaksanakan rencana dalam aktivitas yang konkret yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan, dengan selalu mengadakan komunikasi, hubungan kemanusiaan yang baik, kepemimpinan yang efektif, memberikan motivasi, membuat perintah dan instruksi serta mengadakan supervisi, dengan meningkatkan sikap dan moral setiap anggota kelompok.

Pada pelaksanaan yang dirasakan oleh karyawan yang menjadi peserta pelatihan adalah merasa menambah pengetahuan dan menjadi pribadi yang terampil sehingga dapat bekerja dengan baik di Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung. Hal tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Practon dan Tornton (1993) dalam Mustofa Kamil (2010:114) bahwa manfaat pelatihan kerja adalah peningkatan keputusan kerja, pengurangan waktu terbuang, pengurangan absent dan penggantian

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

karyawan, penyempurnaan metode dan sistem kerja, peningkatan tingkat output, pengurangan beban pengawasan, pengurangan biaya lembur, pengurangan biaya pemeliharaan mesin, pengurangan keluhan-keluhan, pengurangan frekuensi kecelakaan, komunikasi yang lebih baik, peningkatan ilmu dan keterampilan karyawan, kesadaran yang lebih mendalam, dan kerjasama yang lebih baik.

Menurut pengelola, dalam pelatihan kerja ini tidak adanya modul pelatihan namun langsung praktek yang dipraktekan langsung oleh instruktur kepada karyawan. Pelaksanaan pelatihan kerja ini dilaksanakan sekitar 3 bulan karena menurut pihak penyelenggara karyawan membutuhkan waktu yang cukup untuk menguasai materi-materi yang didapatkan pada proses pelatihan kerja

#### d. Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan pemantauan yang dilakukan oleh pengelola Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung beserta Dinas UMKM Kabupaten Pandeglang. Kegiatan ini bertujuan agar pengembangan keterampilan, memberikan pengembangan kemampuan melakukan tugas-tugas yang sangat khusus dan menggunakan seluruh potensi yang ada pada karyawan itu. Hal ini sejalan dengan George R. Terry (Dalam Anton Athoillah 2010: 98) pengawasan (*controlling*), yakni meneliti dan mengawasi agar semua tugas dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing personal.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## 2. Dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang

Melalui program pelatihan kerja ini ada dampak yang akan dirasakan oleh pihak pengelola, instruktur maupun karyawannya. Dampak pelatihan kerja yang timbul setelah kegiatan pelatihan kerja membuat di Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung dari hasil wawancara terhadap narasumber yaitu sebagai berikut:

### a. Pengetahuan

Kondisi karyawan di Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung sesudah mengikuti pelatihan kerja diantaranya dapat menambah dan mengembangkan pengetahuannya mengenai membuat yang baik dan benar yang nanti akan dilakukan pada saat bekerja di Sanggar tersebut. Banyak pengetahuan yang didapat dari pelatihan kerja membuat ini yang sebelumnya tidak diketahui oleh karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robinson (dalam Hidayat dan Syamsulbahri, 2001) bahwa pelatihan sebagai suatu instruksi atau proses pendidikan yang bertujuan untuk membangun dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan yang telah dimiliki. Dengan latihan kerja tidak dapat diharapkan bahwa setiap orang bisa belajar apa saja. Pelatihan kerja hanya dapat memberikan jalan agar potensi belajar itu terjadi. Bila orang-orang yang potensial tidak mau

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

belajar, kemungkinannya ialah bahwa mereka tidak akan bisa memiliki ilmu pengetahuan

#### b. Sikap

Dari hasil wawancara kepada narasumber, bahwa dampak mengenai sikap yang dirasakan oleh karyawan adalah dapat percaya diri, dapat mengembangkan kemampuannya yang awalnya tidak dapat diketahui, selain itu juga setelah mengikuti pelatihan kerja mereka merasa mampu untuk mengembangkan ilmu yang mereka punya dan mereka peroleh selama pelatihan kerja dan dari situlah modal mereka mampu untuk mengembangkan dan bekerja di Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung. Penjelasan tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh (Nitisasmito, 1982) dalam Anwar (2012:166) bahwa tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan.

#### c. Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam pelatihan kerja membuat ini yaitu mampu meningkatkan keterampilan untuk mengaplikasikan tata cara membuat saat mereka bekerja setelah mengikuti pelatihan kerja.

Selanjutnya keterampilan karyawan dalam membuat ini bisa dijadikan modal awal untuk meningkatkan kinerja. Keterampilan karyawan meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja membuat. Sesuai yang dikemukakan oleh Practon dan Tornton (1993) dalam Mustofa

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



Kamil (2010:114), pelatihan kerja yang ideal bertujuan untuk menyesuaikan diri dengan puas terhadap tuntutan organisasi dan operasi kerja sejak hari pertama masuk kerja dan memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam organisasi dengan jalan mengembangkan secara rutin kebutuhan keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Hal tersebut berdampak dalam mengurangi pengangguran.

#### d. Penghasilan

Dampak setelah karyawan mengikuti job training dan bekerja di Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung adalah dapat meningkatkan taraf hidupnya yaitu dalam hal penghasilan yang didapat. Setelah melakukan wawancara kepada narasumber pun mengenai penghasilan yang didapat mereka menjawab sesuai apa yang mereka kerjakan. Untuk karyawan freelance diberi gaji sesuai berapa kain yang sudah dikerjakan, sedangkan karyawan yang tetap yaitu diberi gaji per bulan. Dengan adanya Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung ini membuat masyarakat sekitar menjadi berdaya dan memberikan lapangan pekerjaan bagi mereka yang sebelumnya tidak memiliki pekerjaan.

### 3. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang

#### a. Faktor Pendukung

Pelatihan kerja yang dilakukan oleh Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung dalam pengelolaan pelaksanaannya dihadapkan

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dengan beberapa faktor pendukung. Faktor yang dapat mendukung dalam pelaksanaan job training ini mencakup, instruktur yang terampil, tingginya motivasi karyawan dan support dari pemerintah.

Dalam mendukung pelaksanaan job training dibutuhkan instruktur yang terampil. Menurut beberapa narasumber keterampilan yang dimiliki instruktur adalah mampu menyampaikan gagasan dalam bahasa yang mudah dicerna, membuat karyawan mendengarkan dan memahami apa yang instruktur katakan atau melihat apa yang instruktur tunjukkan kepada mereka, dan yang paling utama adalah instruktur sangat terampil dalam hal membuat batik karena sudah berpengalaman.

Tingginya motivasi karyawan juga menjadi faktor pendukung karena alasan motivasi yang dimiliki karyawan antara lain ingin memiliki keterampilan dalam membuat batik karena sebelumnya mereka tidak sama sekali mengerti dan mengetahui bagaimana cara membuat, lalu dengan adanya sanggar batik cikadu tanjung lesung ini mereka dapat meningkatkan taraf hidupnya serta untuk memajukan desanya.

Suatu kegiatan dapat berjalan juga apabila adanya support atau dukungan dari pemerintah. Walaupun awalnya pihak pemerintah kurang melirik adanya sanggar batik ini namun pada akhirnya pemerintah sangat mendukung dan sekarang hasil batik dari sanggar batik Cikadu Tanjung Lesung dijadikan seragam untuk pegawai dinas di Kabupaten Pandeglang yang diperintahkan langsung oleh Bupati Pandeglang.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## b. Faktor Penghambat

Pelatihan kerja atau job training di Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung dalam pengelolaan pelaksanaannya dihadapkan dengan beberapa faktor penghambat. Menurut pihak penyelenggara yang menjadi kekurangan dalam pelatihan kerja ini adalah dari segi bahan-bahan yang akan digunakan pada saat proses membatik, karena bahan-bahan yang dipakai dikirim dari luar kota yaitu dari Pekalongan. Sehingga pengirimannya telat sampai karena faktor jarak yang jauh. Selanjutnya dalam hal sarana dan prasarana, karena salah satunya air yang mengalir tidak lancar. Tempat untuk pelatihan kerja pun kurang luas.

Faktor penghambat lainnya adalah lokasi tidak strategis, karena lokasi sanggar batik Cikadu Tanjung Lesung berada di perkampungan dan lumayan terpencil, jika hujan turun maka kendaraan sulit untuk masuk dan jalannya pun rusak.

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang, pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan jawaban dari fokus masalah sebagai berikut:

1. Upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang

Upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Dalam perencanaan pihak Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung mengidentifikasi kebutuhan terlebih dahulu, lalu mengadakan pelatihan membatik yang diajarkan bagaimana cara membatik yang benar sehingga dapat menghasilkan batik yang indah. Setelah mengikuti pelatihan tersebut lalu dilihat siapa saja yang serius dan bekerja dengan baik lalu diadakan perekrutan. Teknik yang diajarkan disini yaitu teknik membatik dengan cara tulis dan dengan cara pengecapan. Untuk pengorganisasian disana sudah dilakukan cukup baik karena adanya pembagian tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Namun dalam susunan kepanitiaan job training atau pelatihan kerja belum tersusun dengan baik. Dalam pelaksanaannya,

para karyawan sesuai dengan keahlian dan proporsinya segera melaksanakan rencana dalam aktivitas yang konkret yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu untuk pengawasannya dilakukan melalui handphone karena pengelola tidak sering berkunjung ke Sanggar ketika pelatihan kerja selesai.

## 2. Dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membatic karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang

Dampak yang diperoleh dari kegiatan pelatihan kerja atau job training untuk karyawan adalah dapat meningkatnya pengetahuan karyawan, dapat meningkatnya keterampilan dan wawasan karyawan. Serta dapat meningkatkan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang telah dimiliki dari hasil pelatihan. Selain itu juga dapat menambah penghasilan. Karena yang awalnya tidak punya pekerjaan atau pengangguran, sekarang mereka bisa menambah pemasukan sehingga dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan Desa Tanjung Jaya khususnya Kampung Cikadu menjadi semakin banyak dikenal orang.

## 3. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang

Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan kerja atau job training di industri kecil sanggar batik cikadu tanjung lesung adalah yang pertama faktor pendukungnya adalah:

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

a. Instruktur yang terampil

Instruktur didatangkan dari luar Banten yaitu dari Bandung dan Pekalongan yang tentunya sudah berpengalaman dalam bidang membatik.

b. Tingginya motivasi karyawan

Tingginya motivasi karyawan saat mengikuti pelatihan kerja dapat dilihat dari semangatnya serta aktif mengikuti pelatihan berlangsung. Selain itu juga, karena karyawan ingin menambah kemampuan dan keterampilan sehingga dapat merubah taraf hidupnya.

c. Support dari pemerintah

Dalam hal ini bentuk support dari pemerintah yaitu dengan diwajibkannya untuk para pegawai dinas Kabupaten Pandeglang memakai seragam batik Cikadu Tanjung Lesung pada hari yang sudah ditentukan. Walaupun demikian pada awalnya pemerintah acuh tak acuh

Sedangkan faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan kerja atau job training di industri kecil sanggar batik cikadu tanjung lesung adalah:

a. Sarana dan prasarana

Yang pertama sarana dan prasarana dilihat dari bahan yang dikirim dari luar kota yaitu dari Pekalongan, sehingga harus menunggu lama datangnya bahan karena di Banten tidak ada yang

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

memproduksi bahan-bahan untuk kebutuhan membuat. Selain itu juga tempat untuk melakukan proses pelatihan membuat kurang luas sehingga menyebabkan kurang kondusif. Peralatan yang digunakan untuk membuat disana masih menggunakan peralatan secara manual.

#### b. Lokasi tidak strategis

Yang kedua adalah lokasi tidak strategis karena jalan menuju Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung rusak dan jika hujan sulit untuk kendaraan masuk ke lokasi tersebut.

### B. Saran

Setelah melakukan penelitian terhadap upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat membantu dalam pengembangan Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pengelola, memperbaiki dan lebih memperhatikan manajemen atau pengelolalan di Sanggar karena setelah peneliti melakukan penelitian manajemen yang dilakukan pengelola tidak terorganisir dengan baik. Selanjutnya pihak pengelola hendaknya lebih giat melakukan sosialisasi dan promosi mengenai sanggar batik cikadu tanjung lesung.
2. Bagi instruktur, membuat pedoman pembelajaran dan bahan ajar pada saat pelatihan agar pelaksanaan pelatihan kerja berjalan lebih baik lagi.

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Bagi karyawan, hendaknya lebih memanfaatkan hasil dari pengetahuan yang diperoleh setelah pelatihan kerja agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan dari Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung.
4. Bagi Pemerintah, disarankan agar memperhatikan infrastruktur menuju Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung dan memberikan modal usaha untuk Sanggar tersebut.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



## DAFTAR PUSTAKA

Athoilah, Anton, (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: CV Pustaka Setia.

Anwar, (2012), *Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education) Konsep dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.

Anoraga, Pandji, (2009), *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Fathoni, Abdurrahmat, (2006), *Organisasi dan Manajemen SumberDaya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu, (2009), *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.

Kaswan, (2011), *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta.

Kartono, Kartini, (2011), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Kamil, Mustofa, (2010), *Model Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung: Alfabeta.

Lisbijanto, Herry, (2013), *Batik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Marzuki, Shaleh, (2010), *Pendidikan Nonformal*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, (2013), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta

Sugiarto, Eko, (2015), *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta: Suaka Media.

Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wijayanti, Lucky dan Pratiwi, Rahayu, (2013), *Seri Profesi Industri Kreatif Menjadi Perancang dan Perajin Batik*, Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.

Sumber lain:

Aji Uhfatun, Muhammad Mukti Alik (2015)

*Pengaruh Keberadaan Industri Kecil Batik Khas Gumelem Kabupaten Banjarnegara terhadap Guna Lahan dan Sosial-Ekonomi Masyarakat Lokal* Vol 4, No 2.

Rachmad Hidayat, Yudha Herlambang (2009) *Pengembangan Tata Kelola Industri Kecil Menengah di Madura* Vol 11, No 2, 1411-2485.

Septiara Adhanita (2013) *Pengembangan Batik Jambi Motif Sungai Penuh sebagai Bentuk Kontribusi pada Pembangunan* Vol 9, No 2, 381-392.

Virza Firqinia, Ardy Maulidy (2014) *Faktor Penyebab Belum Berkembangnya Industri Kecil Desa Kenongo Kecamatan Tulangan-Sidoarjo* Vol 3, No 2, 2337-3539.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (download)

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-karyawan-dan-jenisnya-secara-umum.html>

<https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>

<http://rickyanggili.blogspot.co.id/2011/11/poac-planning-organizing-actuating.html>

[https://dispar.bantenprov.go.id/upload/article-pdf/PP-No.-26-Tahun-2012-Tentang-Kawasan-Ekonomi-Khusus-Tanjung-Lesung\\_.pdf](https://dispar.bantenprov.go.id/upload/article-pdf/PP-No.-26-Tahun-2012-Tentang-Kawasan-Ekonomi-Khusus-Tanjung-Lesung_.pdf)

<https://kbbi.web.id/manajer>

<http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>

<http://indonesiaindonesia.com/f/98357-pengertian-manajer/>

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



# LAMPIRAN

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## PEDOMAN OBSERVASI

### A. Observasi

1. Observasi ini perlu dilakukan karena peneliti ingin mengetahui dari proses perencanaan sampai dengan proses pengawasan dalam job training atau pelatihan kerja di Industri Kecil Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung
2. Tujuan untuk melakukan observasi ini kepada lembaga untuk mendapatkan data yang valid dari lembaga yang akan digunakan pada peneliti skripsi
3. Yang menjadi objek observasi ini adalah lembaga atau sanggar, pengelola, instruktur dan karyawan pelatihan kerja membatik
4. Lokasi yang akan digunakan sebagai tempat observasi ini adalah di Sanggar Batik Cikadu Tanjung Lesung yang berada di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang
5. Manfaat yang ingin diperoleh dari observasi ini adalah dapat mengumpulkan semua bahan yang akan digunakan untuk penelitian skripsi
6. Metode yang digunakan adalah metode wawancara, observasi dan studi dokumentasi
7. Dalam observasi ini hanya terdiri satu orang peneliti yang sedang melakukan penelitian
8. Rencana waktu observasi yang dilakukan dalam kurun waktu tiga minggu
9. Rencana biaya-biaya yang digunakan dari pribadi peneliti

#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## PEDOMAN OBSERVASI

No	Indikator	Penilaian			
		A	B	C	D
1.	Upaya Pengelola Industri Kecil Sanggar Batik dalam Meningkatkan Keterampilan Membatik Karyawan Melalui Job Training		✓		
2.	Dampak Job Training dalam Meningkatkan Keterampilan Membatik Karyawan				
	a. Pengetahuan	✓			
	b. Sikap	✓			
	c. Keterampilan	✓			
	d. Penghasilan		✓		
3.	Sarana dan Prasarana			✓	
4.	Lokasi Sanggar			✓	

Keterangan:

A: Sangat Baik

B: Baik

C: Cukup Baik

D: Kurang Baik

### PERINGATAN !!!

- Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## PEDOMAN WAWANCARA

### UPAYA PENGELOLA INDUSTRI KECIL SANGGAR BATIK DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MEMBATIK KARYAWAN MELALUI JOB TRAINING DI KAMPUNG CIKADU DESA TANJUNG JAYA KECAMATAN PANIMBANG KABUPATEN PANDEGLANG

#### A. Identitas Responden

Nama : Rizal Fauzi  
Usia : 32 Tahun  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Pendidikan : S2  
Jabatan : Kepala Sanggar

#### B. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa latar belakang pengelola mengadakan industri kecil sanggar batik?	Yang pertama melestarikan batik, dan yang kedua ga ada oleh-oleh yang dibawa pada saat berkunjung ke Tanjung Lesung padahal Tanjung Lesung adalah Kawasan Ekonomi Khusus harus ada yang dibawa semacam oleh-oleh yang khas bukan hanya kenangan.
2.	Apakah sebelum mengadakan industri kecil sanggar batik ini pengelola mengadakan identifikasi kebutuhan?	Pasti, yang pertama survey, masyarakat di kampung cikadu banyak yang hanya berkegiatan di rumah khususnya ibu-ibu rumah tangga

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.	Apakah pengelola membuat tujuan diadakannya industri kecil sanggar batik? Jika iya, apa tujuan diadakannya industri kecil sanggar batik ini?	Pasti kita punya visi dan misi, yang pertama visinya soal pemberdayaan masyarakat yang meningkatkan ekonomi taraf hidup masyarakat sedangkan misi besarnya yaitu melestarikan batik.
4.	Apakah pengelola mengadakan pelatihan kerja (job training) kepada karyawan yang akan bekerja di industri kecil sanggar batik ini? Jika iya, jelaskan alasannya	Iya, membuka peluang untuk siapa saja dan dibuka secara gratis, ga kita batasin.
5.	Apakah pengelola menyiapkan bahan-bahan untuk pelatihan kerja (job training) bagi karyawan? Jika iya, apa saja bahan-bahan yang disiapkan?	Semua kita siapin, semua peralatan untuk membuat disiapkan dengan lengkap. Mulai dari canting, lilin, malam dll.
6.	Bagaimana cara memperoleh sumber dana?	Yang pertama dari yang awal mendirikan yaitu bu umi yang berasal dari Semarang
7.	Apakah menurut anda penyusunan rencana kegiatan salah satu indikator dari keberhasilan suatu program job training dalam industri kecil sanggar batik?	Pasti, namun disini penyusunan indikator tidak dilakukan secara sistematis jadinya sambil jalan aja
8.	Apakah pengelola menyusun jadwal kegiatan? Bagaimana pengelola menyusun jadwal kegiatan?	Ada jam nya, dilihat juga dari peraturannya namun secara fleksibel
9.	Apakah ada pemilihan/perekrutan karyawan? Jika iya, bagaimana perekrutannya?	Ga ada, kalo yang mau ikut pelatihan silahkan namun kalo udah bisa baru kita rekrut
10.	Apakah sebelum pelaksanaan pengelola membuat struktur organisasi program pelatihan kerja/job training?	Ada

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

11.	Apakah pengelola memberikan contoh tata cara pelaksanaan kerja?	Pasti
12.	Apakah pengelola memberikan motivasi pada karyawan untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing?	Iya
13.	Apakah setelah menyampaikan materi instruktur mengecek pemahaman karyawan? Jika iya, bagaimana cara instruktur mengetahui pemahaman karyawan?	Iya dilihat hasil pekerjaannya
14.	Bagaimana cara menyampaikan materi?	Secara praktek dan langsung ke karyawannya
15.	Apakah karyawan aktif dalam pelatihan berlangsung? Jika iya, bagaimana keaktifan karyawan dalam pelatihan berlangsung?	Alhamdulillah aktif, salah satunya selalu semangat mengikuti pelatihan
16.	Menurut anda pengawasan dalam hal apa saja yang dilakukan pada karyawan?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil produksi</li> <li>2. Jam kerja (Walaupun fleksibel)</li> <li>3. Pesanan harus sesuai yang dipesan</li> </ol>
17.	Menurut anda bagaimana cara melakukan penilaian terhadap karyawan?	Penilaian secara non formal, dan lewat mba aya dan pak toto yang bertanggung jawab disana dan saya hanya mengawasi
18.	Apakah ada kendala yang dihadapi dalam	Kendala sih pasti ada, pertama kita

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



	pelatihan kerja/job training ini?	ngambil bahan dari jauh dari pekalongan dan yang kedua SDM pewarna karena tidak semua karyawan bisa mewarna batik
19.	Bagaimana cara mengatasi kendala yang ada?	Komunikasi dan koordinasi dimaksimalkan
20.	Apakah ada penelurusan relevansi kerja dengan perencanaan?	Pasti, dilihat hasilnya

2. Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

21.	Apa saja dampak dari pelatihan kerja/job training dalam industri kecil sanggar batik?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cikadu rame banyak yang berkujung</li> <li>2. Ekonomi karyawan terbantu</li> <li>3. Pelestarian batik</li> <li>4. Identitas Pandeglang</li> </ol>
22.	Bagaimana kemampuan karyawan dilihat dari pengetahuan yang dimilikinya?	Pengetahuan meningkat, hasil cantingan cikadu lebih bagus daripada semarang.
23.	Apakah ada perkembangan atau perubahan dalam hal sikap dari karyawan setelah mengikuti pelatihan kerja/job training?	Lebih punya skill dan lebih percaya diri, potensi mereka keluar dan lebih produktif
24.	Bagaimana kemampuan keterampilan karyawan setelah mengikuti pelatihan kerja dan bekerja di industri kecil sanggar batik ini?	Sangat bagus
25.	Apakah pengelola memberikan penghasilan sesuai apa yang dikerjakan karyawan?	Iya

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

26.	Bagaimana latar belakang instruktur?	Yang menjadi instruktur diambil dari yang sudah berpengalaman di daerahnya, bukan yang sekolah batik
27.	Apakah motivasi karyawan sangat tinggi saat mengikuti pelatihan kerja/job training?	Iya Alhamdulillah dan sampai sekarang masih bertahan
28.	Apakah ada support dari pemerintah setempat?	Iya
29.	Apakah sarana dan prasarana di sanggar batik sudah menunjang untuk terlaksananya pelatihan kerja dan produksi pembuatan batik?	Belum terlalu lengkap, salah satunya bahan yang dikirimnya jauh banget, lalu dalam hal air karena di cikadu sering mati lampu
30.	Apakah menurut anda lokasi industri kecil sanggar batik cikadu ini sudah strategis?	Kurang karena jaraknya dalem banget

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## PEDOMAN WAWANCARA

### UPAYA PENGELOLA INDUSTRI KECIL SANGGAR BATIK DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MEMBATIK KARYAWAN MELALUI JOB TRAINING DI KAMPUNG CIKADU DESA TANJUNG JAYA KECAMATAN PANIMBANG KABUPATEN PANDEGLANG

#### A. Identitas Responden

Nama : Toto Rusmaya

Usia : 38 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Pendidikan : SD

Jabatan : Ketua Produksi

#### B. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa latar belakang pengelola mengadakan industri kecil sanggar batik?	Awalnya pembina kita jalan-jalan ke tanjung lesung tapi pas pulang ga bawa oleh-oleh apa-apa. Dia itu pecinta batik. Singkatnya, dia diskusi dengan pemerintah setempat dan ingin memberdayakan masyarakat setempat
2.	Apakah sebelum mengadakan industri kecil sanggar batik ini pengelola mengadakan identifikasi kebutuhan?	Tentu saja

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.	Apakah pengelola membuat tujuan diadakannya industri kecil sanggar batik? Jika iya, apa tujuan diadakannya industri kecil sanggar batik ini?	Iya, yang pertama sebagai pemberdayaan masyarakat, tujuan utamanya jangan sampai KEK berjalan dan masyarakat sekitar hanya jadi penonton intinya sih agar menjadi SDM yang kuat
4.	Apakah pengelola mengadakan pelatihan kerja (job training) kepada karyawan yang akan bekerja di industri kecil sanggar batik ini? Jika iya, jelaskan alasannya	Tentu saja, memberi pengenalan batik melalui pelatihan dengan tahap-tahap 2 sampai 3 bulan secara praktek
5.	Apakah pengelola menyiapkan bahan-bahan untuk pelatihan kerja (job training) bagi karyawan? Jika iya, apa saja bahan-bahan yang disiapkan?	Iya, bahan-bahan lengkap. Semua bahan-bahan untuk membatik lengkap namun dikirim dari luar kota
6.	Bagaimana cara memperoleh sumber dana?	Tanggung jawab dari Pembina untuk awal, namun sekarang dari hasil penjualan batik
7.	Apakah menurut anda penyusunan rencana kegiatan salah satu indikator dari keberhasilan suatu program job training dalam industri kecil sanggar batik?	Tidak tersusun secara rapih yang penting berjalan dulu, dilihat dari situasi
8.	Apakah pengelola menyusun jadwal kegiatan? Bagaimana pengelola menyusun jadwal kegiatan?	Tidak ada jam kerja karena fleksibel sesuai dari masyarakatnya
9.	Apakah ada pemilihan/perekrutan karyawan? Jika iya, bagaimana perekrutannya?	Ga ada, yang mau aja

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

10.	Apakah sebelum pelaksanaan pengelola membuat struktur organisasi program pelatihan kerja/job training?	Tidak
11.	Apakah pengelola memberikan contoh tata cara pelaksanaan kerja?	Iya
12.	Apakah pengelola memberikan motivasi pada karyawan untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing?	Iya
13.	Apakah setelah menyampaikan materi instruktur mengecek pemahaman karyawan? Jika iya, bagaimana cara instruktur mengetahui pemahaman karyawan?	Tidak secara formal, dengan cara dikasih tau secara langsung aja
14.	Bagaimana cara menyampaikan materi?	Praktek
15.	Apakah karyawan aktif dalam pelatihan berlangsung? Jika iya, bagaimana keaktifan karyawan dalam pelatihan berlangsung?	Ya, dalam proses pelatihan karyawan semangat dan hadir terus
16.	Menurut anda pengawasan dalam hal apa saja yang dilakukan pada karyawan?	Dari segi kualitas pekerjaan mereka
17.	Menurut anda bagaimana cara melakukan penilaian terhadap karyawan?	Dilihat dari sikap dan semangatnya
18.	Apakah ada kendala yang dihadapi dalam pelatihan kerja/job training ini?	Ada, salah satunya waktu tidak full

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

19.	Bagaimana cara mengatasi kendala yang ada?	Memberikan ruang melatih selama-lamanya
20.	Apakah ada penelurusan relevansi kerja dengan perencanaan?	Belum ada

2. Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

21.	Apa saja dampak dari pelatihan kerja/job training dalam industri kecil sanggar batik?	Ada kegiatan positif, ajang silaturahmi, karyawan yang masih statusnya pelajar menghabiskan waktu dengan baik
22.	Bagaimana kemampuan karyawan dilihat dari pengetahuan yang dimilikinya?	Lumayan bisa mengenal batik
23.	Apakah ada perkembangan atau perubahan dalam hal sikap dari karyawan setelah mengikuti pelatihan kerja/job training?	Iya
24.	Bagaimana kemampuan keterampilan karyawan setelah mengikuti pelatihan kerja dan bekerja di industri kecil sanggar batik ini?	Terampil, pernah ditinggal instruktur selama 3 bulan namun mereka bisa berjalan dengan baik
25.	Apakah pengelola memberikan penghasilan sesuai apa yang dikerjakan karyawan?	Ya

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

26.	Bagaimana latar belakang instruktur?	Saya sendiri pernah di batik semarang, betawi, di cilegon juga. Instruktur diambil dari yang berpengalaman
27.	Apakah motivasi karyawan sangat tinggi saat mengikuti pelatihan kerja/job training?	Awalnya sih banyak yang berhenti masyarakat yang mengikuti pelatihannya, namun sekarang masuk lagi dan termotivasi sangat tinggi
28.	Apakah ada support dari pemerintah setempat?	Awalnya pemerintahan pusat kurang mendukung, namun sekarang Alhamdulillah sudah sangat mendukung
29.	Apakah sarana dan prasarana di sanggar batik sudah menunjang untuk terlaksananya pelatihan kerja dan produksi pembuatan batik?	Kurang karena dari segi bahan itu sangat jauh dikirimnya sehingga kalo ada pesanan lumayan banyak harus nunggu dulu
30.	Apakah menurut anda lokasi industri kecil sanggar batik cikadu ini sudah strategis?	Iya lumayan karena jalannya juga agak rusak

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## PEDOMAN WAWANCARA

### UPAYA PENGELOLA INDUSTRI KECIL SANGGAR BATIK DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MEMBATIK KARYAWAN MELALUI JOB TRAINING DI KAMPUNG CIKADU DESA TANJUNG JAYA KECAMATAN PANIMBANG KABUPATEN PANDEGLANG

#### A. Identitas Responden

Nama : Didi Supriyadi  
Usia : 39 Tahun  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Pendidikan : SD  
Jabatan : Instruktur

#### B. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa latar belakang pengelola mengadakan industri kecil sanggar batik?	Karena tanjung lesung kawasan ekonomi khusus, maka dari itu tergugah untuk mengadakan sanggar batik agar meningkatkan taraf hidup masyarakat setempat dan memberikan kegiatan positif kepada masyarakat setempat
2.	Apakah sebelum mengadakan industri kecil sanggar batik ini pengelola mengadakan identifikasi kebutuhan?	Iya
3.	Apakah pengelola membuat tujuan diadakannya industri kecil sanggar batik? Jika iya, apa tujuan diadakannya industri kecil sanggar batik ini?	Iya, untuk memberdayakan masyarakat dan menjadikan desa tanjung jaya khususnya kampung Cikadu bisa terkenal

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



4.	Apakah pengelola mengadakan pelatihan kerja (job training) kepada karyawan yang akan bekerja di industri kecil sanggar batik ini? Jika iya, jelaskan alasannya	Iya, karena yang akan bekerja di sanggar belum terampil dan belum mengetahui cara-cara membuat
5.	Apakah pengelola menyiapkan bahan-bahan untuk pelatihan kerja (job training) bagi karyawan? Jika iya, apa saja bahan-bahan yang disiapkan?	Iya disiapkan, ada lilin malam, kompor, kain, canting dan lain-lain
6.	Bagaimana cara memperoleh sumber dana?	Dari penidiri sanggar
7.	Apakah menurut anda penyusunan rencana kegiatan salah satu indikator dari keberhasilan suatu program job training dalam industri kecil sanggar batik?	Iya
8.	Apakah pengelola menyusun jadwal kegiatan? Bagaimana pengelola menyusun jadwal kegiatan?	Langsung praktek
9.	Apakah ada pemilihan/perekrutan karyawan? Jika iya, bagaimana perekrutannya?	Tidak ada
10.	Apakah sebelum pelaksanaan pengelola membuat struktur organisasi program pelatihan kerja/job training?	Iya
11.	Apakah pengelola memberikan contoh tata cara pelaksanaan kerja?	Iya

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

12.	Apakah pengelola memberikan motivasi pada karyawan untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing?	Iya
13.	Apakah setelah menyampaikan materi instruktur mengecek pemahaman karyawan? Jika iya, bagaimana cara instruktur mengetahui pemahaman karyawan?	Iya, cara mengecek pemahaman karyawan dengan cara melihat hasil kerjanya
14.	Bagaimana cara menyampaikan materi?	Langsung praktek, karyawan langsung menggunakan bahan-bahan untuk membuat
15.	Apakah karyawan aktif dalam pelatihan berlangsung? Jika iya, bagaimana keaktifan karyawan dalam pelatihan berlangsung?	Iya, selalu datang dan semangat
16.	Menurut anda pengawasan dalam hal apa saja yang dilakukan pada karyawan?	Dalam pelatihan dan kinerjanya, sebelum dan sesudah pelatihan
17.	Menurut anda bagaimana cara melakukan penilaian terhadap karyawan?	Dilihat dari hasil membuatnya saja
18.	Apakah ada kendala yang dihadapi dalam pelatihan kerja/job training ini?	Ada
19.	Bagaimana cara mengatasi kendala yang ada?	Dengan cara kompromi dan dimusyawarahkan
20.	Apakah ada penelusuran relevansi kerja dengan perencanaan?	Iya

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2. Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

21.	Apa saja dampak dari pelatihan kerja/job training dalam industri kecil sanggar batik?	Menambah pengetahuan, dan menambah penghasilan
22.	Bagaimana kemampuan karyawan dilihat dari pengetahuan yang dimilikinya?	Mendapatkan pengetahuan tentang membuat yang baik dan benar
23.	Apakah ada perkembangan atau perubahan dalam hal sikap dari karyawan setelah mengikuti pelatihan kerja/job training?	Ada
24.	Bagaimana kemampuan keterampilan karyawan setelah mengikuti pelatihan kerja dan bekerja di industri kecil sanggar batik ini?	Keterampilannya meningkat, bahkan yang awalnya terlihat pendiam dapat terampil
25.	Apakah pengelola memberikan penghasilan sesuai apa yang dikerjakan karyawan?	Iya

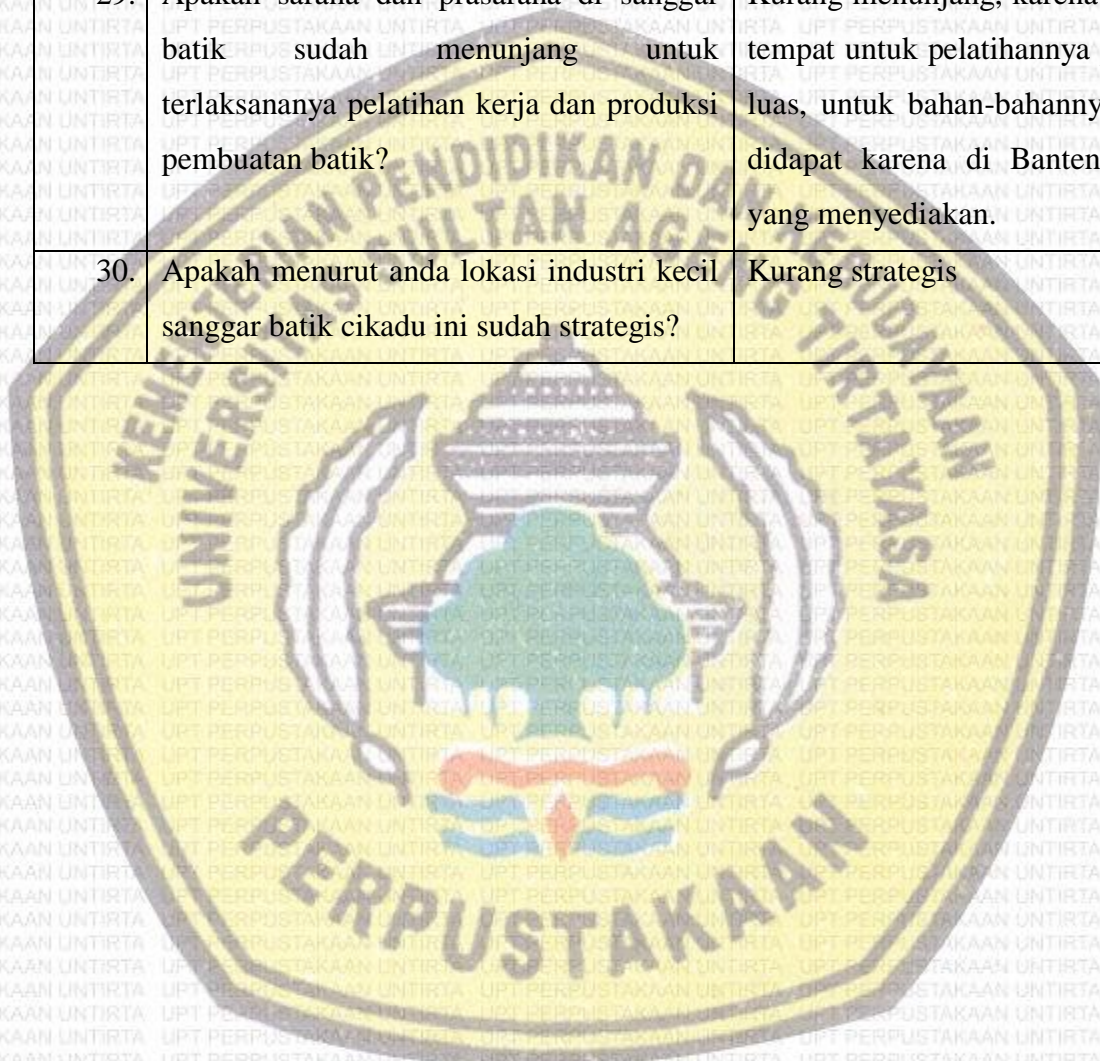
3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

26.	Bagaimana latar belakang instruktur?	Saya sendiri pernah di batik semarang, betawi, di cilegon juga. Instruktur diambil dari yang berpengalaman
27.	Apakah motivasi karyawan sangat tinggi saat mengikuti pelatihan kerja/job training?	Iya sangat tinggi

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

28.	Apakah ada support dari pemerintah setempat?	Iya
29.	Apakah sarana dan prasarana di sanggar batik sudah menunjang untuk terlaksananya pelatihan kerja dan produksi pembuatan batik?	Kurang menunjang, karena dilihat dari tempat untuk pelatihannya pun kurang luas, untuk bahan-bahannya pun sulit didapat karena di Banten tidak ada yang menyediakan.
30.	Apakah menurut anda lokasi industri kecil sanggar batik cikadu ini sudah strategis?	Kurang strategis



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## PEDOMAN WAWANCARA

### UPAYA PENGELOLA INDUSTRI KECIL SANGGAR BATIK DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MEMBATIK KARYAWAN MELALUI JOB TRAINING DI KAMPUNG CIKADU DESA TANJUNG JAYA KECAMATAN PANIMBANG KABUPATEN PANDEGLANG

#### A. Identitas Responden

Nama : Munaya  
Usia : 30 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pendidikan : SD  
Jabatan : Instruktur

#### B. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa latar belakang pengelola mengadakan industri kecil sanggar batik?	Memperkembangkan warga cikadu agar mempunyai kegiatan yang menghasilkan
2.	Apakah sebelum mengadakan industri kecil sanggar batik ini pengelola mengadakan identifikasi kebutuhan?	Iya
3.	Apakah pengelola membuat tujuan diadakannya industri kecil sanggar batik? Jika iya, apa tujuan diadakannya industri kecil sanggar batik ini?	Iya, untuk membuka peluang kerja dan meningkatkan ekonomi, memajukan desa ini karena sekarang dimasukan desa wisata

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.	Apakah pengelola mengadakan pelatihan kerja (job training) kepada karyawan yang akan bekerja di industri kecil sanggar batik ini? Jika iya, jelaskan alasannya	Iya, karena belum bisa harus dilatih dulu
5.	Apakah pengelola menyiapkan bahan-bahan untuk pelatihan kerja (job training) bagi karyawan? Jika iya, apa saja bahan-bahan yang disiapkan?	Iya, kain, canting, kompor, malam dan bahan-bahan untuk membatik lainnya
6.	Bagaimana cara memperoleh sumber dana?	Yang membiayai bu umi yang awal mendirikan
7.	Apakah menurut anda penyusunan rencana kegiatan salah satu indikator dari keberhasilan suatu program job training dalam industri kecil sanggar batik?	Iya
8.	Apakah pengelola menyusun jadwal kegiatan? Bagaimana pengelola menyusun jadwal kegiatan?	Langsung praktek aja
9.	Apakah ada pemilihan/perekrutan karyawan? Jika iya, bagaimana perekrutannya?	Ga ada
10.	Apakah sebelum pelaksanaan pengelola membuat struktur organisasi program pelatihan kerja/job training?	Iya
11.	Apakah pengelola memberikan contoh tata cara pelaksanaan kerja?	Iya memberikan

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

12.	Apakah pengelola memberikan motivasi pada karyawan untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing?	Iya
13.	Apakah setelah menyampaikan materi instruktur mengecek pemahaman karyawan? Jika iya, bagaimana cara instruktur mengetahui pemahaman karyawan?	Iya, dilihat dari hasil kainnya udah bener atau belum
14.	Bagaimana cara menyampaikan materi?	Kaya ngobrol aja sambil mempraktekan
15.	Apakah karyawan aktif dalam pelatihan berlangsung? Jika iya, bagaimana keaktifan karyawan dalam pelatihan berlangsung?	Iya, datang terus
16.	Menurut anda pengawasan dalam hal apa saja yang dilakukan pada karyawan?	Ga mengekang karyawan
17.	Menurut anda bagaimana cara melakukan penilaian terhadap karyawan?	Dilihat dari hasil membatik nya aja
18.	Apakah ada kendala yang dihadapi dalam pelatihan kerja/job training ini?	Ga ada
19.	Bagaimana cara mengatasi kendala yang ada?	kalo ada karyawan yang susah menyerap materi paling sabar aja
20.	Apakah ada penelusuran relevansi kerja dengan perencanaan?	Kurang tau

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2. Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

21.	Apa saja dampak dari pelatihan kerja/job training dalam industri kecil sanggar batik?	Salah satunya sih bisa menambah perekonomian dan lumayan terampil
22.	Bagaimana kemampuan karyawan dilihat dari pengetahuan yang dimilikinya?	Cerdas
23.	Apakah ada perkembangan atau perubahan dalam hal sikap dari karyawan setelah mengikuti pelatihan kerja/job training?	Iya ada
24.	Bagaimana kemampuan keterampilan karyawan setelah mengikuti pelatihan kerja dan bekerja di industri kecil sanggar batik ini?	Bisa membuat
25.	Apakah pengelola memberikan penghasilan sesuai apa yang dikerjakan karyawan?	Iya

3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

26.	Bagaimana latar belakang instruktur?	Berpengalaman dalam hal membuat karena saya berasal dari kotanya batik yaitu Semarang
27.	Apakah motivasi karyawan sangat tinggi saat mengikuti pelatihan kerja/job training?	Iya sangat tinggi

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



28.	Apakah ada support dari pemerintah setempat?	Iya
29.	Apakah sarana dan prasarana di sanggar batik sudah menunjang untuk terlaksananya pelatihan kerja dan produksi pembuatan batik?	Kurang, air nya kurang terus kan karena sering mati lampu, kurang bahan baku kalo banyak pesanan kan dikirim nya dari jauh
30.	Apakah menurut anda lokasi industri kecil sanggar batik cikadu ini sudah strategis?	Kurang strategis



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## PEDOMAN WAWANCARA

### UPAYA PENGELOLA INDUSTRI KECIL SANGGAR BATIK DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MEMBATIK KARYAWAN MELALUI JOB TRAINING DI KAMPUNG CIKADU DESA TANJUNG JAYA KECAMATAN PANIMBANG KABUPATEN PANDEGLANG

#### A. Identitas Responden

Nama : Samcong  
Usia : 30 Tahun  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Pendidikan : SD  
Jabatan : Karyawan

#### B. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah pengelola mengadakan pelatihan kerja (job training) kepada karyawan yang akan bekerja di industri kecil sanggar batik ini?	Iya
2.	Apakah anda mengetahui akan diadakannya pelatihan kerja/job training ini?	Iya
3.	Apakah menurut anda pengelola melakukan identifikasi kebutuhan?	Iya
4.	Apakah anda mengetahui tujuan job training pelatihan kerja ini? Jika iya, apa tujuan diadakannya job training ini?	Iya, untuk memajukan desa ini
5.	Apakah pengelola menyiapkan bahan-bahan untuk pelatihan/kerja bagi karyawan? Jika	Iya, kompor, canting, kain, lilin, warna dll bahan untuk

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

	iya, apa saja bahan-bahan yang disiapkan?	membatik disiapin
6.	Apakah anda mengetahui sumber dana industri kecil sanggar batik ini?	Iya, dari pengelola
7.	Apakah menurut anda pengelola menyusun rencana kegiatan terlebih dahulu?	Iya
8.	Apakah pengelola menyusun jadwal kegiatan?	Langsung praktek aja
9.	Apakah ada pemilihan/perekrutan karyawan? Jika iya, bagaimana perekrutannya?	Ga ada
10.	Menurut anda apakah dalam pelatihan kerja/job training ini ada struktur organisasi?	Gatau
11.	Apakah pengelola memberikan contoh tata cara pelaksanaan kerja?	Iya
12.	Apakah pengelola memberikan motivasi kepada karyawan untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing?	Iya
13.	Apakah setelah menyampaikan materi instruktur mengecek pemahaman karyawan? Jika iya, bagaimana cara instruktur mengetahui pemahaman karyawan?	Iya dengan cara melihat hasil kerja karyawan
14.	Bagaimana cara instruktur menyampaikan materi?	Pratek langsung
15.	Apakah anda aktif dalam pelatihan berlangsung? Jika iya, bagaimana keaktifan anda dalam pelatihan berlangsung?	Aktif
16.	Menurut anda pengawasan dalam hal apa	Melihat hasil

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

	saja yang dilakukan pengelola kepada karyawan?	
17.	Menurut anda bagaimana cara pengelola melakukan penilaian terhadap karyawan?	Gatau
18.	Apakah ada kendala yang dihadapi dalam pelatihan kerja/job training ini?	Ada
19.	Bagaimana cara pengelola mengatasi kendala yang ada?	Dengan cara sabar aja mungkin soalnya paling kita diarahkan
20.	Apakah ada penelurusan relevansi kerja dengan perencanaan?	Ada

2. Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

21.	Apa saja dampak yang anda rasakan dari pelatihan kerja/job training dalam industri kecil sanggar batik?	Bisa terampil
22.	Apakah pengetahuan anda meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja/job training dan bekerja di sanggar batik ini?	Iya
23.	Apakah ada perkembangan atau perubahan dalam hal sikap setelah mengikuti pelatihan kerja/job training?	Ada
24.	Bagaimana kemampuan keterampilan anda setelah mengikuti pelatihan kerja dan bekerja di industri kecil sanggar batik ini?	Bisa mengetahui cara membuat yang baik khususnya batik cap

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

25.	Apakah pengelola memberikan penghasilan sesuai apa yang dikerjakan karyawan?	Iya
-----	--	-----

3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

26.	Bagaimana latar belakang instruktur?	Berpengalaman
27.	Apakah motivasi karyawan sangat tinggi saat mengikuti pelatihan kerja/job training?	Iya
28.	Apakah ada support dari pemerintah setempat?	Iya
29.	Apakah sarana dan prasarana di sanggar batik sudah menunjang untuk terlaksananya pelatihan kerja dan produksi pembuatan batik?	Lumayan
30.	Apakah menurut anda lokasi industri kecil sanggar batik cikadu ini sudah strategis?	Jalannya rusak

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## PEDOMAN WAWANCARA

### UPAYA PENGELOLA INDUSTRI KECIL SANGGAR BATIK DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MEMBATIK KARYAWAN MELALUI JOB TRAINING DI KAMPUNG CIKADU DESA TANJUNG JAYA KECAMATAN PANIMBANG KABUPATEN PANDEGLANG

#### A. Identitas Responden

Nama : Nurlela  
Usia : 17 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pendidikan : SMK  
Jabatan : Karyawan

#### B. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah pengelola mengadakan pelatihan kerja (job training) kepada karyawan yang akan bekerja di industri kecil sanggar batik ini?	Iya
2.	Apakah anda mengetahui akan diadakannya pelatihan kerja/job training ini?	Iya
3.	Apakah menurut anda pengelola melakukan identifikasi kebutuhan?	Iya
4.	Apakah anda mengetahui tujuan job training/pelatihan kerja ini? Jika iya, apa tujuan diadakannya job training ini?	Untuk terkenal kampung cikadunya
5.	Apakah pengelola menyiapkan bahan-bahan untuk pelatihan/kerja bagi karyawan? Jika	Iya, kompor, wajan, canting, kain dll

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

	iya, apa saja bahan-bahan yang disiapkan?	
6.	Apakah anda mengetahui sumber dana industri kecil sanggar batik ini?	Gatau
7.	Apakah menurut anda pengelola menyusun rencana kegiatan terlebih dahulu?	Iya
8.	Apakah pengelola menyusun jadwal kegiatan?	Ga, tapi tiap hari aja
9.	Apakah ada pemilihan/perekrutan karyawan? Jika iya, bagaimana perekrutannya?	Ga ada, intinya sih yang penting berminat
10.	Menurut anda apakah dalam pelatihan kerja/job training ini ada struktur organisasi?	Ada
11.	Apakah pengelola memberikan contoh tata cara pelaksanaan kerja?	Iya
12.	Apakah pengelola memberikan motivasi kepada karyawan untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing?	Iya
13.	Apakah setelah menyampaikan materi instruktur mengecek pemahaman karyawan? Jika iya, bagaimana cara instruktur mengetahui pemahaman karyawan?	Iya, dengan cara langsung diinformasikan ke karyawannya
14.	Bagaimana cara instruktur menyampaikan materi?	Praktek langsung
15.	Apakah anda aktif dalam pelatihan berlangsung? Jika iya, bagaimana keaktifan anda dalam pelatihan berlangsung?	Iya

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

16.	Menurut anda pengawasan dalam hal apa saja yang dilakukan pengelola kepada karyawan?	Kurang tau
17.	Menurut anda bagaimana cara pengelola melakukan penilaian terhadap karyawan?	Berbicara langsung kepada karyawan
18.	Apakah ada kendala yang dihadapi dalam pelatihan kerja/job training ini?	Ga ada
19.	Bagaimana cara pengelola mengatasi kendala yang ada?	Jika ada yang ceroboh dalam mencanting, pengelola langsung mengobati
20.	Apakah ada penelurusan relevansi kerja dengan perencanaan?	Kurang tau

2. Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

21.	Apa saja dampak yang anda rasakan dari pelatihan kerja/job training dalam industri kecil sanggar batik?	Yang tadinya tidak bisa menjadi bisa, menambah ilmu, mempunyai pengalaman, insyaAllah terampil
22.	Apakah pengetahuan anda meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja/job training dan bekerja di sanggar batik ini?	Iya
23.	Apakah ada perkembangan atau perubahan dalam hal sikap setelah mengikuti pelatihan kerja/job training?	Ada
24.	Bagaimana kemampuan keterampilan anda setelah mengikuti pelatihan kerja dan bekerja di industri kecil sanggar batik ini?	Iya meningkat yang tadinya tidak bisa menjadi bisa

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



25.	Apakah pengelola memberikan penghasilan sesuai apa yang dikerjakan karyawan?	Iya
-----	--	-----

3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

26.	Bagaimana latar belakang instruktur?	Tidak mengetahui latar belakangnya
27.	Apakah motivasi karyawan sangat tinggi saat mengikuti pelatihan kerja/job training?	Iya
28.	Apakah ada support dari pemerintah setempat?	Iya
29.	Apakah sarana dan prasarana di sanggar batik sudah menunjang untuk terlaksananya pelatihan kerja dan produksi pembuatan batik?	Cukup
30.	Apakah menurut anda lokasi industri kecil sanggar batik cikadu ini sudah strategis?	Jalannya rusak

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## PEDOMAN WAWANCARA

### UPAYA PENGELOLA INDUSTRI KECIL SANGGAR BATIK DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MEMBATIK KARYAWAN MELALUI JOB TRAINING DI KAMPUNG CIKADU DESA TANJUNG JAYA KECAMATAN PANIMBANG KABUPATEN PANDEGLANG

#### A. Identitas Responden

Nama : Nani  
Usia : 36 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pendidikan : SD  
Jabatan : Karyawan

#### B. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah pengelola mengadakan pelatihan kerja (job training) kepada karyawan yang akan bekerja di industri kecil sanggar batik ini?	Iya
2.	Apakah anda mengetahui akan diadakannya pelatihan kerja/job training ini?	Iya
3.	Apakah menurut anda pengelola melakukan identifikasi kebutuhan?	Iya
4.	Apakah anda mengetahui tujuan job training/pelatihan kerja ini? Jika iya, apa tujuan diadakannya job training ini?	Iya, untuk memberikan
5.	Apakah pengelola menyiapkan bahan-	Iya, ada lilin, kain, canting, kompor

#### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

	bahan untuk pelatihan/kerja bagi karyawan? Jika iya, apa saja bahan-bahan yang disiapkan?	dan lain-lain
6.	Apakah anda mengetahui sumber dana industri kecil sanggar batik ini?	Dari yang mendirikan sanggar ini
7.	Apakah menurut anda pengelola menyusun rencana kegiatan terlebih dahulu?	Iya
8.	Apakah pengelola menyusun jadwal kegiatan?	Langsung praktek aja
9.	Apakah ada pemilihan/perekrutan karyawan? Jika iya, bagaimana perekrutannya?	Tidak ada
10.	Menurut anda apakah dalam pelatihan kerja/job training ini ada struktur organisasi?	Kalau untuk hal itu saya kurang paham
11.	Apakah pengelola memberikan contoh tata cara pelaksanaan kerja?	Iya pasti
12.	Apakah pengelola memberikan motivasi kepada karyawan untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab nya masing-masing?	Iya
13.	Apakah setelah menyampaikan materi instruktur mengecek pemahaman karyawan? Jika iya, bagaimana cara instruktur mengetahui pemahaman karyawan?	Iya, dengan cara dilihat hasil kerja karyawannya

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

14.	Bagaimana cara instruktur menyampaikan materi?	Langsung praktek
15.	Apakah anda aktif dalam pelatihan berlangsung? Jika iya, bagaimana keaktifan anda dalam pelatihan berlangsung?	Iya, selalu hadir
16.	Menurut anda pengawasan dalam hal apa saja yang dilakukan pengelola kepada karyawan?	Kinerja karyawannya
17.	Menurut anda bagaimana cara pengelola melakukan penilaian terhadap karyawan?	Langsung bicara saja kepada karyawannya
18.	Apakah ada kendala yang dihadapi dalam pelatihan kerja/job training ini?	Karyawan yang tidak langsung paham dengan apa yang disampaikan pelatih
19.	Bagaimana cara pengelola mengatasi kendala yang ada?	Diberitahu oleh pelatih
20.	Apakah ada penelurusan relevansi kerja dengan perencanaan?	Kurang tau

2. Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membatic karyawan di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

21	Apa saja dampak yang anda rasakan dari pelatihan kerja/job training dalam industri kecil sanggar batik?	Menambah pengetahuan, menambah penghasilan
22	Apakah pengetahuan anda meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja/job training dan bekerja di sanggar batik ini?	Iya

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

23	Apakah ada perkembangan atau perubahan dalam hal sikap setelah mengikuti pelatihan kerja/job training?	Iya
24	Bagaimana kemampuan keterampilan anda setelah mengikuti pelatihan kerja dan bekerja di industri kecil sanggar batik ini?	Lumayan meningkat
25	Apakah pengelola memberikan penghasilan sesuai apa yang dikerjakan karyawan?	Iya

3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan pelaksanaan job training di industri kecil sanggar batik Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang?

26.	Bagaimana latar belakang instruktur?	Berpengalaman
27.	Apakah motivasi karyawan sangat tinggi saat mengikuti pelatihan kerja/job training?	Iya
28.	Apakah ada support dari pemerintah setempat?	Iya
29.	Apakah sarana dan prasarana di sanggar batik sudah menunjang untuk terlaksananya pelatihan kerja dan produksi pembuatan batik?	Ada yang kurang
30.	Apakah menurut anda lokasi industri kecil sanggar batik cikadu ini sudah strategis?	Lumayan jauh dan jalannya rusak

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

Nomor : 0214/UN43.2/PP/SK/2017

Tentang

**PENGANGKATAN PEMBIMBING PENYUSUNAN SKRIPSI  
JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH**

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,

- Menimbang : Bahwa untuk pelayanan Bimbingan Penyusunan Skripsi mahasiswa, dipandang perlu diangkat Pembimbing Penyusunan Skripsi.
- Mengingat : a. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
b. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
c. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
d. Keputusan Presiden RI Nomor 32 Tahun 2001 tentang Penegerian Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;  
e. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 291/M/KP/III/2015 tentang Pengangkatan Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd. sebagai Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Periode 2015-2019;  
f. SK Rektor Untirta Nomor: 818/UN43/KP/SK/2015 tentang pengangkatan Dekan FKIP Untirta,  
g. Keputusan Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Nomor: 325/UN43/AK/SK/2017 tentang Pedoman Akademik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Tahun Akademik 2017/2020.
- Memperhatikan : Surat usulan Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Nomor : 110/UN43.2.01/PP/2017 tanggal 20 September 2017 tentang Permohonan SK Dosen Pembimbing Skripsi

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :  
Pertama : Mengangkat saudara yang tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Pembimbing Skripsi.  
Kedua : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan, akan diadakan perubahan dan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Serang  
Pada tanggal : 25 September 2017  
Dekan,

Dr. H. Aceng Hasani, M. Pd.  
NIP. 19670820 199802 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Rektor Untirta,
2. Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah
3. Yang bersangkutan.

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Lampiran Surat Keputusan Dekan  
 Nomor : 0214/UN43.2/TU/2017  
 Tanggal : 25 September 2017  
 Perihal : Daftar mahasiswa dan Dosen Pembimbing TA/Skripsi  
 Jurusan Pendidikan Luar Sekolah  
 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
 Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018

**DAFTAR MAHASISWA DAN DOSEN PEMBIMBING TA/SKRIPSI**  
 Semester : Ganjil Tahun Akademik 2017/2018

No	NIM	Nama	Judul	Dosen Pembimbing
1	2221140477	Iin Amalia	Peran Guru dalam Mengembangkan Kemampuan Bahasa pada Anak Usia Dini melalui Pendekatan Permainan Komunikatif di PAUD Bina Bangsa Kota Serang	Pembimbing 1: Dr. H. Irwan Djumena, M.Pd. Pembimbing 2: Dr. H. Suherman, M.Pd.
2	2221141582	Jahrotul Uyun	Pengembangan Keterampilan Membuat Anyaman Bilik Bambu dan Atap Welit dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat di Desa Wanayasa Kecamatan Kramatwatu	Pembimbing 1: Dr. H. Irwan Djumena, M.Pd. Pembimbing 2: Drs. H. Nandang Faturohman, M.Pd.
3	2221141615	Farhah	Efektivitas Pelatihan Tata Boga di PKBM Satu Bangsa Kecamatan Pontang Kabupaten Serang	Pembimbing 1: Dr. H. Irwan Djumena, M.Pd. Pembimbing 2: Drs. H. Hidayatullah, M.M.
4	2221142147	Virgianti Dwi F	Pemberdayaan Masyarakat melalui Usaha Industri Kecil Batik Cikadu di Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang	Pembimbing 1: Dr. H. M. Syadeli Hanafi, M.Pd. Pembimbing 2: Dr. H. Sholih, M.Pd.
5	2221142158	Nabila Syifa A	Dampak Penyuluhan Genre dalam Menunjang Perkembangan Prilaku Seksual Sehat pada Remaja di Bina Keluarga Remaja di Desa Kasemen	Pembimbing 1: Drs. H. Hidayatullah, M.M. Pembimbing 2: Herlina Siregar, M.Pd.
6	2221142484	Ayu Sultoniah	Upaya pemberdayaan perempuan dalam Meningkatkan Kecakapan Berwirausaha melalui Pelatihan Tataboga di LKP Ghea Kota Serang	Pembimbing 1: Prof. Dr. Sudadio, M.Pd. Pembimbing 2: Dr. H. Irwan Djumena, M.Pd.

Ditetapkan di : Serang  
 Pada tanggal : 25 September 2017  
 Dekan,  
  
 Dr. H. Aceng Hasani, M.Pd.  
 NIP 196708201998021003

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.





**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH**

Jl. Jakarta Km 4 Pakupatan Serang, telp 0254 280330 ext 111 Serang  
Kampus II Jl. Raya Ciwaru No 25 Serang Tel 0254 7910005/7910008  
website: [www.fkip.untirta.ac.id](http://www.fkip.untirta.ac.id) /email:surat@fkip.untirta.ac.id

**SURAT KETERANGAN  
NO. 124 / UN43.2.1.01/2017**

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan,

**Nama : Virgianti Dwi Fadillah**  
**NIM : 2221142147**  
**Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah**

Dengan sesungguhnya menerangkan, bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah mengikuti **UJIAN SEMINR PROPOSAL SKRIPSI** pada tanggal 8 Desember 2017 dinyatakan **LULUS** dengan katagori nilai : **B** Selanjutnya kepada mahasiswa yang bersangkutan diperkenankan untuk melanjutkan kegiatan penelitian dan penulisan / penyusunan skripsi, setelah memperbaiki sesuai koreksi sewaktu ujian proposal.

Demikian keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan Sebagai **PERSYARATAN PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI DI JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNTIRTA.**

Serang, 8 Desember 2017  
Ketua Jurusan PLS

**Prof. Dr. Sudadio, M.Pd**  
**NIP: 19620411198201001**

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Alamat: Kampus I Jalan Raya Jakarta Km. 04 Pakupatan Kota Serang  
Kampus II Jalan Raya Ciwaru No. 25 Kota Serang  
Tlp. (0254) 280330, Ext. 111, 7910005/7910008 Fax. (0254) 281254  
Website: www.fkip.untirta.ac.id email: surat.fkip@untirta.ac.id

Nomor : 1607 /UN.43.2/KK/ 2017 13 Desember 2017  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Penelitian Tugas Akhir / Skripsi

Kepada Yth,  
Kepala Sanggar Batik Cikadu

Di  
Kab. Pandeglang

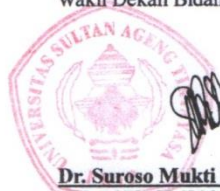
Sehubungan dengan rencana Penyusunan Tugas Akhir/Skripsi bagi mahasiswa kami, dengan ini mengajukan permohonan tempat penelitian di Perusahaan/Lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Adapun data mahasiswa yang bersangkutan adalah sebagai berikut.

Nama : VIRGIANTI DWI F  
NIM : 2221142147  
Fakultas : FKIP  
Jurusan/Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah  
Semester : Ganjil  
Telepon / HP : 087780688101  
Durasi (Lama Penelitian) : 3 Minggu  
Rencana Topik : "Upaya pengelola industri kecil Sanggar Batik dalam meningkatkan keterampilan membuat karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang"

Demikian permohonan kami sampaikan atas kerjasamanya dan perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik



**Dr. Suroso Mukti Leksono, M.Si.**  
NIP. 197202262005011002

Tembusan :

- Ketua Program Studi Pendidikan Luar Sekolah

**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



**BATIK CIKADU**  
tanjung lesung

Galeri : Jl Ade Irma Suryani No 8 Kel. Kabayan, Kec/Kab. Pandeglang-Banten  
Workshop : Jl Citeureup - Tanjung Lesung, Kp. Cikadu Endah Os. Tanjung Jaya, Kec. Panimbang Pandeglang  
E-mail : batikcikadu2104@gmail.com, Telf/Hp 0811393870.

**SURAT KETERANGAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rizal Fauzi, M.Pd  
Jabatan : Kepala Sanggar Batik Cikadu

Sesuai dengan Surat Permohonan Saudara Nomor: 1647/UN.43.2/KK/2017, Tanggal 13 Desember 2017. Tentang Permohonan Penelitian Tugas Akhir/Skripsi, pada prinsipnya kami menerima Mahasiswa/w/i untuk melaksanakan Penelitian Tugas Akhir/Skripsi di Sanggar Batik Cikadu. Adapun data Mahasiswa yang bersangkutan adalah sebagai berikut:

Nama : Virgianti Dwi Fadillah  
NIM : 2221142147  
Fakultas : FKIP  
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah

Demikian surat ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Pandeglang, 18 Januari 2018



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



UNIVERSITAS SULTAN AGENG TJAYA  
KAMPUS KEMBARA  
JALAN PERPUSTAKAAN RENDAH BILAK 1008

**SURAT KETERANGAN BEBAS TUNGGAKAN SPP/UKT**  
Nomor : /UM43.7/KU/2018

Kepada Ibu Unzer, Kragowetan dan Kawangan (BUCK) Universitas Sultan Ageng Tjaya, menerangkan bahwa :

Nama : VIGIANTI DWI F  
NRI : 2221421-0  
Pekerjaan : KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
Jurusan/Prodi : PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH

Berdasarkan data keuangan yang ada pada tingkat lanjut, bahwa yang bersangkutan tidak mempunyai tunggakan SPP/UKT (LAMBA) sesuai dengan Peraturan Rektor 2017/2018.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Materai

- 1. Per (Pembayar)
- 2. Pemb (Bank)
- 3. Kupon (Bank)
- 4. Iqad (Bank)



**PERINGATAN !!!**

- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

**DAFTAR KEMAJUAN BIMBINGAN SKRIPSI**

NO	TGL	BAHASAN	TANDATANGAN	
			PEMB I	PEMB II
1	12/10 17	Judul Ace Kerjasama Keperawatan	g	
2.	26/10 11	Bab 3, 6, 4 Ace Sisa Sespro	g	
3	26/10 17	Fokus - Myjan di reman Penc. Hg Tha RT		

**DAFTAR KEMAJUAN BIMBINGAN SKRIPSI**

NO	TGL	BAHASAN	TANDATANGAN	
			PEMB I	PEMB II
4	9/11	Pemin propose Skripsi		
5	28/11	Catatan: - tea. manjan - tin. kin - Inham		
6	23/11	Ace Sespro		



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

**DAFTAR KEMAJUAN BIMBINGAN SKRIPSI**

NO	TGL	BAHASAN	TANDATANGAN	
			PEMB I	PEMB II
	01/11-18	→ Cara Skripsi → Penomoran → kel. bab → ker. para → 5 = 2 → 2 = 1		
		→ Teori → hlm → Kerangka → Kerangka dan Kategori dan Mempunyai ke suaian		
		→ Pokok = Rumus → Bab → Kerangka → Kerangka		

**DAFTAR KEMAJUAN BIMBINGAN SKRIPSI**

NO	TGL	BAHASAN	TANDATANGAN	
			PEMB I	PEMB II
	11/8	→ Ace Untah → 2. uji luan		
	19.11	→ Bab 1 dan 2 → Me akur → Ujian		



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



**PEMERINTAH KABUPATEN PANDEGLANG  
KECAMATAN PANIMBANG  
DESA TANJUNGGAYA**

Alamat : JL. Wisata Cikadu RT 002/001 Ds. Tanjungjaya Kec. Panimbang Kab. Pandeglang Kode Pos 42281  
Email : desa.tanjungjaya@yahoo.co.id

**SURAT KETERANGAN DOMISILI PERUSAHAAN**

Nomor : *002*/DS-12/SKDP/1/2018.

Yang bertandatangan di bawah ini,

**NAMA : ASTAKA**  
**JABATAN : Kepala Desa Tanjungjaya, Kecamatan Panimbang**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Perusahaan / UMKM : **Batik Cikadu**  
Jenis Usaha : **Produksi Kain Batik**  
Nama Pengelola/Pemilik : **RIZAL FAUZI**  
Lokasi Usaha : **Kp. Cikadu Indah RT. 002 RW. 002  
Desa Tanjungjaya Kec. Panimbang  
Kab. Pandeglang – Banten**

Bahwa benar Perusahaan/UMKM/Industri rumahan tersebut berdomisili di  
Desa Tanjungjaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk  
dipergunakan sebagaimana mestinya, kepada para pihak mohon  
maklumadanya.

Di Buat di : Tanjungjaya  
Pada tanggal : 09 Januari 2018  
Kepala Desa Tanjungjaya



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengemukakan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## DOKUMENTASI

### Pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja



Pelaksanaan pelatihan kerja karyawan



#### **PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.





Kegiatan praktek batik Cap



Kegiatan praktek batik tulis

Kegiatan praktek batik cap dan batik tulis



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

## Hasil pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja



Foto peneliti sedang melakukan wawancara dengan responden

### PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



**PERINGATAN !!!**

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.