

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

Syadeli Hanafi, Sholih & Virgianti Dwi Fadillah
Jurusan Pendidikan Non Formal
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Untirta
Email : syadeli@untirta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui (1) Bagaimana upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik karyawan melalui job training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya? (2) Bagaimana dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membatik 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. Adapaun 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 membatik 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 membatik, dan support dari pemerintah. Sedangkan faktor penghambatnya adalah sarana dan prasarana serta lokasi Sanggar yang tidak strategis.

Kata Kunci: Pengelola, Keterampilan, Job Training

ABSTRACT

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

PENDAHULUAN

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. 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 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.

Pendidikan nonformal sebagai salah satu dari tiga jalur sistem pendidikan mempunyai tugas pokok yang sama dengan pendidikan formal yaitu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. 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: 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.

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.

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. 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. Dalam hal ini, pengelola merupakan penanggung jawab dalam kegiatan pelatihan kerja (job training). Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pengelola memegang peranan penting terhadap program khusus yang dikelolanya yaitu pelatihan kerja (Job Training).

KAJIAN LITERATUR

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.

Menurut 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.

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

1. 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 akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan.

2. 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 harmonis dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama

3. 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.

4. 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.

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 (2010: 50) industri kecil menengah merupakan perusahaan yang memiliki sektor tertentu dengan memiliki keterbatasan pada jumlah karyawan dan pendapatan per tahun (*annual sales*). Industri kecil memiliki berbagai macam karakteristik yang dapat diuraikan dalam beberapa teori. Menurut Holle dan Retno (2014) mengemukakan tentang

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

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 penetasan lilin di atas kain putih. 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 yang dibuat dengan teknik pewarnaan yang menggunakan motif-motif tertentu yang sudah lazim atau mempunyai ciri khas sesuai dengan karakter masing-masing pembuatannya.

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

1. Batik tulis adalah kain batik yang cara membuatnya, khususnya dalam membentuk motif atau corak batik dengan menggunakan tangan dan alat bantu canting.
2. 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 membuat batik, dengan cap ini maka satu helai kain batik dapat diselesaikan dalam waktu singkat.
3. 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.

Pelatihan Kerja (Job Training)

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.

Keterampilan (Life Skill)

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

Karyawan

Secara umum yang dimaksud dengan karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan digaji 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.

PENDIDIKAN NON FORMAL

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. Menurut Hamojoyo dalam Kamil (2009:13-14): "Pendidikan Nonformal adalah usaha yang terorganisir secara sistematis dan kontinu diluar sistem persekolahan, melalui hubungan sosial untuk 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".

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah

metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas suatu situasi, kondisi objek bidang kajian pada suatu waktu secara akurat. Sedangkan untuk pendekatan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif.

Tempat 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 Pariwisata.

Sumber data dalam penelitian adalah 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.

Agar penelitian dapat dilakukan dengan efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Maka peneliti mengacu pada tiga langkah pengumpulan data adalah tahap orientasi, tahap eksplorasi dan tahap member check. Sedangkan untuk teknik dan pedoman pengumpulan data adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Untuk teknik pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan beberapa langkah diantaranya adalah reduksi data (data reduction), penyajian data (data display) dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion dan verification).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan data penelitian mengenai upaya pengelola industri kecil Sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat 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:

HASIL

Upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat 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 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.

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.

Penyusunan panitia 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 panitia pelaksanaan pelatihan kerja terdiri dari tiga orang, yaitu diantaranya Toto Rusmaya sebagai ketua pelaksana, Munaya sebagai instruktur batik tulis dan Didi Supriyadi sebagai instruktur batik cap. Dari penjelasan 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

pelaksanaan job training 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 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 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.

Dampak job training dalam meningkatkan keterampilan membatik 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 membatik. 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 diwarnai, 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 membatik karyawan sanggar batik Cikadu 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 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

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.

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

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.

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 mempuh sehingga kurang efektif. Selain itu juga dalam segi bahan-bahan untuk membatik diambil dari luar kota yaitu dari Pekalongan sehingga pengiriman bahan-bahannya telat sampai. Selain itu juga untuk air tidak lancar sedangkan dalam proses membatik 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.

PEMBAHASAN

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

Upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membatik 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 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 membatik 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.

Penjelasan di atas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Practon dan Thornton (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 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 terintegrasikan 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-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 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 dipraktikkan 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.

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

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 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 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.

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 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 karena sudah berpengalaman.

Tingginya motivasi karyawan juga menjadi faktor pendukung karena alasan motivasi yang dimiliki karyawan antara lain ingin memiliki keterampilan dalam membuat 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.

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 membuat, 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.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan 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, pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan jawaban dari fokus masalah sebagai berikut:

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

Upaya pengelola industri kecil sanggar batik dalam meningkatkan keterampilan membuat 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 membuat yang diajarkan bagaimana cara membuat 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 membuat 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 membuat 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:

a. Instruktur yang terampil

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

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 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.

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 pengelolahan 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.
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.

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.

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

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

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

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