

---

## PELATIHAN E-COMMERCE HASIL KERAJINAN WARGA BINAAN LAPAS PEREMPUAN JAKARTA

Dewi Rahmawaty<sup>1</sup>, Nadiroh<sup>2</sup>, Achmad Husen<sup>3</sup>, Nita Trismaya<sup>4</sup>,  
Rotua Magdalena Pardede<sup>5</sup>, Tri Handayani<sup>6</sup>

dewi.stdi@interstudi.edu<sup>1</sup>, nadiroh@unj.ac.id<sup>2</sup>, ach.husen59@gmail.com<sup>3</sup>,  
nitatrismaya@gmail.com<sup>4</sup>, rotua.tiana@gmail.com<sup>5</sup>, tri.handayani5894.th@gmail.com<sup>5</sup>

Sekolah Tinggi Desain Interstudi  
Jalan Kapten Tendean No.2, RT.2/RW.5, Pela Mampang, Kec. Mampang Prapatan.,  
Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12720

---

### **Abstract:**

*This article examines the implementation of training in the Jakarta Women's Prison. The main study on the training process and the effectiveness of the learning is how the inmates receive digital marketing training from the craft learning activities that have been done previously. The inmates have received training results in the form of products that are suitable for sale. The covid pandemic that has hit the world teaches all parties to still be able to carry out trade transactions, namely buying and selling without having to meet. Meetings between buyers and sellers which are usually done in the market face to face, now in the digital era can be done in digital markets or e-commerce. This allows for meetings between buyers and sellers but not face to face. The digital market or what is familiarly called the marketplace has now involved third, even fourth parties, namely not only sellers, buyers but also market providers as well as package delivery or couriers. This is necessary in order to minimize the negative effects of online trading transactions. In general, the learning process of skills education can be said to be good and smooth. This can be seen in what was planned by the resource persons in the field of skills that could run as desired. The compatibility between teaching methods and subject matter is very appropriate with the time allocation given. So that this is an indicator of the effectiveness of the adequate skills learning process in order to prepare to enter the free world after leaving the correctional institution. In addition to having skills, they also have strong faith and devotion to God Almighty. So that the balance of science and technology and imtaq becomes a barometer for the inmates.*

**Key Words:** e-Commerce Training, Prison Inmates

### **Abstrak:**

Artikel ini mengkaji tentang pelaksanaan pelatihan di Lapas Perempuan Jakarta. Adapun kajian pokoknya pada proses pelatihan dan efektifitas dari pembelajaran tersebut adalah bagaimana para warga binaan mendapat pelatihan marketing digital dari kegiatan belajar kerajinan yang telah dilakukan sebelumnya. Warga binaan telah mendapatkan hasil pelatihan berupa produk produk yang layak untuk dijual. Pandemi covid yang melanda dunia mengajarkan semua pihak unntuk tetap dapat melakukan transaksi perdagangan yaitu pembelian penjualan dengan tidak harus bertemu. Pertemuan antara pembeli dan penjual yang biasa dilakukan di pasar secara tatap muka, kini di era digital dapat dilakukan dalam pasar digital atau e-commerce. Hal ini memungkinkan pertemuan antara pembeli dan penjual namun tidak bertatap muka. Pasar digital atau yang akrab disebut marketplace pun kini sudah melibatkan pihak ke tiga, bahkan ke empat, yaitu bukan hanya penjual pembeli namun juga penyedia pasar serta pengantar paket atau kurir. Hal ini diperlukan guna meminimalisir efek negative dari kegiatan transaksi perdagangan melalui online. Secara umum proses

pembelajaran pendidikan ketrampilan dapat dikatakan baik dan lancar. Hal ini terlihat pada apa yang direncanakan narasumber bidang ketrampilan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Kesesuaian antara metode mengajar dengan materi pelajaran sangat tepat dengan alokasi waktu yang diberikan. Sehingga hal ini menjadi indikator efektifnya proses pembelajaran ketrampilan yang memadai dalam rangka mempersiapkan memasuki dunia bebas setelah keluar dari lembaga pemyarakatan. Selain mempunyai ketrampilan juga memiliki keimanan dan ketaqwaan yang kuat terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa. Sehingga keseimbangan IPTEK dan Imtaq menjadi barometer bagi warga binaan.

**Kata Kunci:** Pelatihan e-Commerce, Warga Binaan Lapas

---

## PENDAHULUAN

E-commerce menjadi platform transaksi jual beli yang kini semakin banyak dimanfaatkan oleh pemilik bisnis online. E-commerce untuk bisnis online terus mengalami pertumbuhan yang terus berlanjut hingga 2021. Semakin banyak industri dan sektor memanfaatkan E-commerce untuk bisnis online terutama selama pandemi. Tak hanya itu, e-commerce juga dapat membantu pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) untuk membuat lompatan bisnis online jauh lebih besar. Istilah jualan online sudah tidak asing lagi di dengar oleh telinga masyarakat Indonesia, terlebih lagi pada masa pandemi COVID-19 yang melanda tanah air bahkan sampai ke seluruh dunia. Akibat penerapan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) di berbagai daerah.

Masyarakat beraktifitas dari rumah, hal ini mengakibatkan omzet para pedagang tradisional menjadi menurun yang di akibatkan oleh jarangny masyarakat pergi ke pasar. Namun dengan memanfaatkan perkembangan teknologi, masyarakat saat ini mulai melakukan transaksi perdagangan menggunakan virtual atau biasa dikenal dengan istilah jual beli online. fenomena ini juga mengubah cara masyarakat bertransaksi yang awalnya menggunakan uang tunai sekarang lebih sering menggunakan uang elektronik.

Kegiatan jual beli online ini secara tidak langsung mengikis keberadaan para pedagang tradisional, hal ini di karenakan minat konsumen untuk berbelanja online lebih tinggi dari pada berbelanja di pasar tradisional. Kemudahan serta kenyamanan dalam kegiatan transaksi jual beli online menjadi paktor pendorong masyarakat lebih memilih berbelanja online ketimbang berbelanja di pasar tradisional.

Kemajuan suatu bangsa sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Semakin baik kualitas sumber daya manusia suatu bangsa, maka semakin memiliki competitive advantage dengan Negara lain terutama di era globalisasi. Era globalisasi yang dimulai pada abad XXI dipandang sebagai era persaingan kualitas. Hal ini membawa berbagai konsekuensi baru pada berbagai bidang, terutama bidang pendidikan. Dimana pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan sumber daya manusia.

## TINJAUAN TEORI

Pendidikan kecakapan hidup adalah pendidikan kemampuan, kesanggupan, dan keterampilan yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan kehidupan (Slamet, 2002: 1). Sementara itu Tim Broad-Based Education (2002) yang dikutip oleh Slamet (2002: 1) menafsirkan kecakapan hidup sebagai kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mau dan berani menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara pro-aktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya. Dalam Undang Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat 3 menyatakan bahwa pendidikan kecakapan hidup (life skill) adalah pendidikan yang memberikan kecakapan personal, kecakapan sosial,

kecakapan intelektual, dan kecakapan vokasional untuk bekerja atau usaha mandiri (Depdiknas, 2003: 59).

Keterampilan menjadi salah satu kunci sukses seseorang di masa sekarang. Aneka ragam bidang ketrampilan yang selalu berkembang menjadi Dunia Industri Kerajinan semakin kreatif dari masa ke masa. Hal ini bisa dirasakan juga manfaatnya bagi warga binaan yang sedang menjalani masa di lembaga pemasyarakatan. Pendidikan ketrampilan bisa dilakukan didalam lembaga pemasyarakatan dan membantu mempersiapkan bekal untuk kehidupan berikutnya selepas bebas nanti.

Dari penelitian yang dilakukan Golman, D (1998) sebagaimana dikutip Widhiarso Wahyu (2007) menemukan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya didukung oleh seberapa pintar seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan mendemonstrasikan ketrampilannya, akan tetapi seberapa besar seseorang mampu mengelola dirinya dan berinteraksi dengan orang lain. Adanya konsekuensi tersebut, mak tidaklah terlalu berlebihan jika dikatakan bahwa pada era globalisasi ini Lapas sebagai fasilitator dalam kegiatan belajar ketrampilan bagi para warga binaan diposisikan sebagai kunci utama untuk meramu sumber daya manusia yang sebelumnya berperkara menjadi sdm yang mampu lebih mandiri dan lebih kreatif untuk dapat berkompetisi didunia nyata setelah masa bebas nantinya.

Sebagaimana Lapas lainnya, Lapas Perempuan Jakarta merupakan pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Salemba berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI No. M.02-PR.07.03 Tahun 2007.

Kegiatan pembelajaran ketrampilan pada Lapas yang dilaksanakan pada Bulan Oktober 2022 ini ditujukan untuk membantu warga binaan agar memiliki bekal kemampuan untuk bekerja yang dapat mendatangkan penghasilan yang layak guna memenuhi kehidupan nantinya setelah bebas. Program Giatja pada Lapas yang bekerjasama dengan Yayasan Qudwah Al-Barosiyah mendatangkan narasumber seperti Ibu Dewi Rahmawaty M.Pd yang merupakan dosen di Sekolah Tinggi Desain Interstudi Jakarta serta, menjadikan kecakapan vokasional sebagai *entry point* dalam menggarap warga binaan untuk dibekali dengan berbagai kecakapan hidup yang dibutuhkan. Saat ini ketrampilan yang diajarkan adalah pembuaan sandal hotel. Kegiatan ini dilaksanakan unit Giatja yang sebelumnya menyeleksi warga binaan yang sesuai untuk diberi pelatihan lalu membentuk kelompok belajar ketrampilan pilihan/tertentu yang disesuaikan dengan minat dan kebutuhan serta peran serta fasilitator atau sumber belajar.

## METODE

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Pelatihan, maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2012, hlm. 35) yang menyatakan bahwa “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.”

Melalui jenis penelitian deskripsi yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang Pelatihan pelatihan E-Commerce bagi warga binaan lapas perempuan Jakarta. Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. penelitian yang akan digunakan adalah metode survey explanatory, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 51) adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Risneli Dwi Putri, 2015. Variabel-variabel dan indikator serta skala pengukuran yang digunakan ada di dalam tabel berikut:

Tabel 1. Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
Pelatihan (X) “Training (X) usually refers to teaching operational or technical employees how to the job for which they were hired.” Pelatihan (X) biasanya mengacu pada mengajarkan karyawan bagaimana cara mengerjakan tugas dimana mereka dipekerjakan	Assessing training need	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan</li> <li>• Tingkat kebutuhan pelatihan terhadap tujuan organisasi</li> <li>• Tingkat kebutuhan pelatihan untuk karyawan baru</li> </ul>	Ordinal
	Common training methods	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan pemilihan materi pelatihan</li> <li>• Tingkat ketepatan pemilihan metode (methods) pelatihan</li> <li>• Tingkat pemahaman instruktur (trainers) pelatihan dalam memberikan materi dalam program pelatihan</li> <li>• Tingkat kelengkapan fasilitas pelatihan</li> </ul>	Ordinal
	Evaluation of training	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penilaian peserta setelah</li> </ul>	Ordinal

		<p>dilaksanakannya pelatihan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penyerapan materi pelatihan oleh peserta pelatihan</li> <li>• Tingkat perubahan perilaku peserta pelatihan setelah diadakan pelatihan</li> <li>• Tingkat perubahan kinerja organisasi secara positif setelah diadakannya pelatihan.</li> </ul>	
--	--	--	--

Penelitian data primer dilakukan penulis melalui penelitian langsung ke lapangan (field research) dengan mengadakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelitian data kepustakaan (library research). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, antara lain: 59 Risneli Dwi Putri, 2015 Penelitian Lapangan (Field Research) Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di Lapas perempuan Jakarta memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara: a. Wawancara Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner. b. Observasi Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai pelatihan dan kinerja karyawan pada Lapas perempuan Jakarta. c. Kuesioner Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Dalam hal ini, penulis menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis mengenai pengaruh pelatihan lapas perempuan Jakarta Lapas perempuan Jakarta dan diisi responden secara persepsional. 2. Studi Kepustakaan (Library Research) Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal kepustakaan, buku dan sumber-sumber lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung yang akan mengkaji pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai. Data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 32 butir pertanyaan dengan perincian 12 butir pernyataan mengenai Pelaksanaan Pelatihan, 6 butir pernyataan mengenai Pengembangan Karir dan 14 butir pernyataan tentang kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	0	0%
Wanita	20	100%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Pada table 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan sebesar 100% dari total responden. Dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 Tahun	0	0
21-30 Tahun	1	6,38 %
31-40 Tahun	3	25,53 %
41-50 Tahun	5	31,91 %
Di atas 50 Tahun	11	36,17%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas yang menjadi responden adalah pendidikan terakhirnya S2 sebesar 36,17% dari total responden.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA / SMK / yang sederajat	1	14,89%
D3	3	23,40%
S1	4	25,53%
Lainnya, Sebutkan ..S2.....	12	36,17%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

Penerapan Pelaksanaan Pelatihan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuisioner. Penerapan Pelaksanaan Pelatihan diukur menggunakan 6 indikator dan dioperasionalkan menjadi 12 butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan fase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Skor Aktual</b>	<b>Skor Ideal</b>	<b>Persentase</b>	<b>Kategori</b>
Pelaksanaan Pelatihan (X1)	Materi Pelatihan	1	161	235	68,51%	Baik
		2	160	235	68,08%	Baik
	Metode Pelatihan	3	155	235	65,95%	Cukup
		4	154	235	65,53%	Cukup
	Pelatih (instruktur)	5	159	235	67,65%	Cukup
		6	159	235	67,65%	Cukup
	Peserta Pelatihan	7	155	235	65,95%	Cukup
		8	150	235	63,82%	Cukup
	Sarana Pelatihan	9	163	235	69,36%	Baik
		10	167	235	71,06%	Baik
	Evaluasi Pelatihan	11	172	235	73,19%	Baik
		12	178	235	75,74	Baik
<b>Total</b>			<b>1933</b>	<b>2820</b>	<b>68,55%</b>	<b>Baik</b>

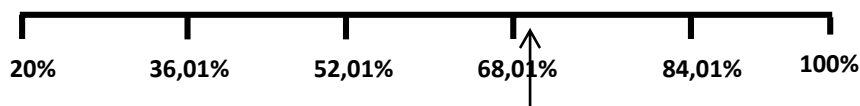
Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Penerapan Pelaksanaan Pelatihan. Secara keseluruhan nilai dari variabel di atas sudah termasuk dalam kategori baik. Pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting, pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan

pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya segera Dalam sebuah pekerjaan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama adapun definisi-definisi pelatihan sebagai berikut : Untuk mengetahui tingkat kecenderungan dari tanggapan responden tersebut, maka hasil deskriptif atas penilaian responden terhadap indikator Pelaksanaan Pelatihan tersebut diklasifikasikan kedalam rentang skor interval sebagai berikut :

Tabel 6. Kriteria Persentase Skor Pelaksanaan Pelatihan

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik/Sangat Rendah
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik/Rendah
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik/Tinggi
5	84.01% - 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.5 jumlah skor total adalah sebesar 68,55% yang berarti berada pada kriteria baik dan untuk jelasnya dapat dilihat garis kontinum sebagai berikut:



Pembahasan diatas merupakan gambaran responden mengenai variabel Pelaksanaan Pelatihan yang terdiri atas 12 item pertanyaan. Skor kumulatif adalah sebesar 1933 atau 68,55% dari skor ideal 2820 dan termasuk dalam kategori baik. Untuk lebih jelasnya hasil tanggapan responden untuk masing-masing indikator tersebut akan dijelaskan sebagai berikut : Pada Aspek Materi Pelatihan diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

Pertanyaan dalam indikator Materi Pelatihan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Materi dalam pelatihan sesuai dengantujuan	F	9	12	18	6	2	68,51	Baik
	%	19,1	25,5	38,2	12,7	4,2		
Materi tidak sesuai dengan tujuan	F	2	20	20	5	0	68,08	Baik
	%	4,3	42,6	40,6	10,6	0,0		
Akumulasi Jawaban Responden	F	11,0	32,0	38,0	11,0	2,0	68,30	Baik
	%	11,7	34,0	40,4	11,7	2,1		

Berdasarkan tabel diatas, persentase tertinggi tanggapan dari responden mengenai “Materi dalam pelatihan sesuai dengan tujuan” menyatakan setuju ragu-ragu dengan nilai sebesar 38.2%, sedangkan nilai paling rendah berada pada nilai 4.2%. Secara keseluruhan

persentase tanggapan dari responden sebesar 68,51% dengan kategori baik. Kemudian persentase nilai tertinggi mengenai “Materi tidak sesuai dengan tujuan” yaitu dengan banyaknya responden menjawab setuju dengan 42,6%. Sedangkan nilai yang paling rendah berada pada jawaban responden dengan nilai 4,3%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 68,08% dengan kategori baik. Dengan hal ini bahwa ketidaksesuaian materi masih banyak dalam menjalankan kegiatannya, Materi dalam pelatihan menjadi hal utama yang sangat diperhatikan pada saat diadakannya pelatihan atau pendidikan yang dimana itu sangat menunjang untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan berkopeten. Diperkuat oleh **Mangkunegara (2005)** Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai. Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Materi Pelatihan yaitu sebesar 68,30% berada pada kategori Baik. Pada Aspek Metode Pelatihan diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 7. Tanggapan Responden pada Indikator Metode Pelatihan

Pertanyaan dalam indikator Metode Pelatihan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Sistematika yang diberikan oleh narasumber dalam pelatihan disesuaikan dengan tema pelatihan	F	1	16	26	4	0	65,95	Cukup
	%	2,1	34,0	55,3	8,5	0,0		
Sistematika pelatihan tidak sesuai dengan tema pelatihan	F	2	17	20	8	0	65,53	Cukup
	%	4,3	36,2	42,6	17,0	0,0		
<b>Akumulasi Jawaban Responden</b>	F	<b>3,0</b>	<b>33,0</b>	<b>46,0</b>	<b>12,0</b>	<b>0,0</b>	<b>74,26</b>	Baik
	%	<b>3,2</b>	<b>35,1</b>	<b>48,9</b>	<b>12,8</b>	<b>0,0</b>		

Berdasarkan pada tabel di atas tanggapan responden mengenai “Sistematika yang diberikan oleh narasumber dalam pelatihan disesuaikan dengan tema pelatihan” memiliki nilai persentase dengan 55,3%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 65,95% dengan kategori Cukup. Dalam hal ini dalam penyampaian sistematika yang diberikan oleh narasumber dalam pelatihan disesuaikan dengan tema pelatihan sudah cukup sesuai. Persentase tanggapan responden mengenai “Sistematika pelatihan tidak sesuai dengan tema pelatihan” menghasilkan nilai skor 42,6%, sedangkan nilai paling rendah yaitu dengan nilai 4,3% namun dengan menjawab sangat setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 65,53%. Dalam hal ini berarti Metode dalam pelatihan masih perlu diperbaiki.

Metode dalam pelatihan harus sesuai dengan tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pekerja karna itu sangat penting untuk menciptakan para peserta didik yang berkopeten. **Djamarah & Aswan (2006:95)** mengemukakan bahwa metode latihan (drill) merupakan suatu cara mengajar yang dapat menanamkan kebiasaan-kebiasaan tertentu. Metode ini juga dapat digunakan untuk memperoleh suatu ketangkasan, ketepatan, kesempatan, dan keterampilan.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden mengenai indikator Komunikasi ke Bawah adalah 74,26% dan berada pada kategori Baik.

Tabel 8. Tanggapan Responden pada Indikator PELATIH (Instruktur)

Pertanyaan dalam indikator PELATIH (Instruktur)		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Pelatih (instruktur) telah memberikan materi sesuai kurikulum.	F	3	16	24	4	0	67,65	Cukup
	%	6,4	34,0	51,1	8,5	0,0		
Pelatih tidak memberi kesempatan untuk bertanya	F	3	20	16	8	0	67,65	Cukup
	%	6,4	42,6	34,0	17,0	0		
<b>Akumulasi Jawaban Responden</b>	F	<b>6,0</b>	<b>36,0</b>	<b>40,0</b>	<b>12,0</b>	<b>0,0</b>	<b>67,66</b>	Cukup
	%	<b>6,4</b>	<b>38,3</b>	<b>42,6</b>	<b>12,8</b>	<b>0,0</b>		

Berdasarkan pada Tabel di atas, tanggapan responden mengenai “Pelatih (instruktur) telah memberikan materi sesuai kurikulum.” memiliki nilai skor yaitu 51,1% diikuti dengan jawaban responden dengan menjawab sangat setuju dengan nilai 6,4%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 67,65% dengan kategori Cukup. Dalam hal ini Pelatih telah cukup memberikan materi yang sesuai dengan kurikulum pelatihan dan pendidikan. Persentase tertinggi mengenai jawaban responden tentang “Pelatih tidak memberi kesempatan untuk bertanya” dengan memiliki nilai 42,6% diikuti dengan jawaban responden dengan menjawab sangat setuju dengan nilai 6,4%. Secara keseluruhan nilai jawaban dari responden memiliki skor 67,65% dengan kategori Cukup. Dalam hal ini pelatih kurang memberikan kesempatan untuk bertanya pada si peserta didik. Berdasarkan persentase skor total tanggapan responden mengenai indikator PELATIH (Instruktur) memiliki nilai secara umum 67,66% dan berada pada kategori Cukup. Pada Aspek Peserta Pelatihan diukur menggunakan 2 butir pertanyaan. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 9. Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Peserta Pelatihan

Pertanyaan dalam indikator Peserta Pelatihan		Alternatif Jawaban					% Skor	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS		
Setiap pegawai selalu direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan	F	2	16	23	6	0	65,95	Cukup
	%	4,3	34,0	48,9	12,8	0,0		
Tidak setiap pemimpin dari setiap instansi memberikan kesempatan untuk pelatihan	F	1	15	23	8	0	63,82	Cukup
	%	2,1	31,9	48,9	17,0	0,0		
<b>Akumulasi Jawaban Responden</b>	F	<b>3,0</b>	<b>31,0</b>	<b>46,0</b>	<b>14,0</b>	<b>0,0</b>	<b>64,89</b>	Cukup
	%	<b>3,2</b>	<b>33,0</b>	<b>48,9</b>	<b>14,9</b>	<b>0,0</b>		

Berdasarkan pada tabel di atas, tanggapan responden mengenai “selalu direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan” memiliki skor nilai sebesar 48,9% dengan

diikuti jawaban paling rendah yaitu 4,3%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden yaitu sebesar 65,95% dengan kategori Cukup. Persentase tertinggi jawaban responden mengenai “Tidak setiap pemimpin dari setiap instansi memberikan kesempatan untuk pelatihan” memiliki nilai skor yaitu 48,9%. Secara keseluruhan persentase tanggapan responden sebesar 63,82% dengan kategori Cukup. Dalam hal ini terlihat bahwa tidak semua atasan memberikan kebijakan untuk mengikuti pelatihan.

### **KESIMPULAN**

Kajian pokoknya pada proses pelatihan dan efektifitas dari pembelajaran tersebut adalah bagaimana para warga binaan mendapat pelatihan marketing digital dari kegiatan belajar kerajinan yang telah dilakukan sebelumnya. Secara umum proses pembelajaran pendidikan ketrampilan dapat dikatakan baik dan lancar. Hal ini terlihat pada apa yang direncanakan narasumber bidang ketrampilan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Kesesuaian antara metode mengajar dengan materi pelajaran sangat tepat dengan alokasi waktu yang diberikan. Sehingga hal ini menjadi indikator efektifnya proses pembelajaran ketrampilan yang memadai dalam rangka mempersiapkan memasuki dunia bebas setelah keluar dari lembaga pemasyarakatan..

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala dan Staff Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Jakarta serta warga binaan atas kesempatannya kepada penulis untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan LPP Jakarta. Semoga kedepannya program pengabdian masyarakat serupa dapat dilakukan lagi di kesempatan lain.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriliyantini, dkk. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Anugerah Merta Sari Sedana. E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4 Tahun 2016
- Brotharsojo, Jiwo Wungu & Hartanti. 2003. Tingkat Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Produksi Dan Operasi. Bandung: Alfabeta
- Faslah, Roni dan Savitri, Meghar Tremtari. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo, Tbk. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Vol.1 No.2 Tahun 2013.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: ISBN.
- Hamalik, Oemar. 2007. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hendriyaldi. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo Pusat. Jurnal Benefia 2. Vol 1, No.3 Tahun 2017
- Indriyani, Safitri. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Kristiantini, Lily Setyawati dan Sunari, Denok. 2020. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol 15, No.2.
- Lestari, Ayu. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. TASPEN(PERSERO) Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen*. Vol 2, No. 9.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Monica, Dea. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung. Skripsi. Institut Infomatika & Bisnis Darmajaya: Bandar Lampung.
- Newstrom, Jhon W. 2008. *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. Edisi ke-12. Singapore: MCGraw-Hill, Inc.
- Noviana, Ria. 2007. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong - Kalimantan Selatan). Skripsi (tidak diterbitkan). Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Novrada Budiarta, 2015. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Gasandry Desa Banyubiru Negara”. Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha: Singaraja Perdana.
- Okny Mario Satria. 2016 Pengaruh Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Iv Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Propinsi Banten. Skripsi. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Rae, Leslie. 2004. *Mengukur Efektifitas Pelatihan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman.
- Ratna, Dewi. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Volume 2 Tahun 2015 (hlm 1-10)
- Rumiyati, Sri. 2010. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Baru di PT ANTAM Tbk Kantor Pusat. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
- Sari, Sekar. 2011. Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Daerah Lamongan. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN: Yogyakarta.
- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Widodo, Eko Suparno. 2010. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.