**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR**

1. **Efektivitas**
2. **Pengertian Efektivitas**

Efektivitas berasal dari kata efektif yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti adanya efek (Pengaruh / akibat) atau hasil yang berguna yang telah dicapai. Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektivitas menurut Hidayat (online: 2011) yang menjelaskan bahwa “Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai, dimana makin besar presentas target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”.

Selanjutnya Gibson dkk (1995: 27-32) mengemukakan bahwa dalam rangka mendefenisikan keefektifan ada dua pendekatan yang digunakan, yaitu :

1. Pendekatan menurut tujuan

Pendekatan ini menekan pentingnya pencapaian tujuan sebagai kriteria penilaian kefektifan. Menurut pendekatan ini organisasi didirikan untuk mencapai tujuan sehingga organisasi akan efektif apabila tujuan organisasi tercapai.

1. Pendekatan teori sistem.

Pendekatan ini menekankan pentingnya adaptasi terhadap tuntutan ekstern sebagai kriteria penilaian keefektifan. Menurut teori sistem organisasi adalah suatu elemen dari suatu sistem yang luas yaitu lingkungan sehingga kriteria keefektifan harus mencerminkan hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungan sekitarnya.

1. **Ukuran Efektivitas**

Atmosoeprapto (2002:139) menyatakan Efektivitas adalah melakukan hal yang benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar, atau efektivitas adalah sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi adalah bagaimana kita mencampur segala sumber daya secara cermat.

Efektivitas memiliki tiga tingkatan sebagaimana yang didasarkan oleh David J. Lawless Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997:25-26) antara lain :

1. Efektivitas Individu

Efektivitas Individu didasarkan pada pandangan dari segi individu yang menekankan pada hasil karya karyawan atau anggota dari organisasi

1. Efektivitas kelompok

Adanya pandangan bahwa pada kenyataannya individu saling bekerja sama dalam kelompok. Jadi efektivitas kelompok merupakan Jumlah kontribusi dari semua anggota kelompoknya.

1. Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Melalui pengaruh sinergitas, organisasi mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya daripada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya.

Efektivitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah dicapai. Sumaryadi (2005:105) berpendapat dalam bukunya ”Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah” bahwa:

Organisasi dapat dikatakan efektif bila organisasi tersebut dapat sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Dengan demikian pada dasarnya efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.

 Sharma (Tangkilisan, 2005:64) memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi antara lain:

1. Produktivitas organisasi atau output
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi
3. Tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Steers (Tangkilisan, 2005:64) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas organisasi yaitu:

- Produktivitas

1. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas;
2. Kepuasan kerja;
3. Kemampuanberlaba;
4. Pencarian sumber daya.

Gibson (Tangkilisan, 2005:65) mengatakan hal yang berbeda bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur melalui :

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai

2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan

3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap

4. Perencanaan yang matang

5. Penyusunan program yang tepat

6. Tersedianya sarana dan prasarana

7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

 Emerson (Handayaningrat, 1996:16) mengatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan”. Jadi apabila tujuan tersebut telah dicapai, baru dapat dikatakan efektif. Masih dalam buku yang sama, Hal ini dipertegas kembali dengan pendapat Hasibuan (Handayaningrat, 1996:16) bahwa “efektivitas adalah tercapainya suatu sasaran eksplisit dan implisit”. Hal senada juga dikemukakan oleh Miller (Handayaningrat, 1996:16)

*“Effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goals. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is mainly concerned with goal attainments”,* yang artinya efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem-sistem sosial mencapai tujuannya.

Selain pencapaian tujuan, Winardi (1992:84) menjelaskan “Efektivitas adalah hasil yang dicapai seorang pekerja dibandingkan dengan hasil produksi lain dalam jangka waktu tertentu”. Apabila peneliti analisa kutipan ini, maka efektivitas adalah hasil yang diperoleh seorang pekerja dan dibandingkan dengan waktu yang dipergunakan untuk menghasilkan barang/jasa tersebut.

Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Jadi efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran. Sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama Hall (Tangkilisan, 2005:67) mengartikan bahwa dengan tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan organisasi.

 Amirullah dan Ribdyah Hanafi (2002) efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya.

Ukuran efektifitas suatu kegiatan dapat dilihat pada hasil yang capai setelah dilaksanakan suatu kegiatan dengan membandingkannya terhadap hasil yang seharusnya dicapai. Efektif atau tidaknya suatu kegiatan tergantung pada tercapai atau tidaknya target yan telah ditentukan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan Schemerhon John R. Jr. (Online: 2011) yang menyatakan bahwa ”Efektivitas adalah pencapaian target output yang diukur dengan cara membandingkan output anggaran atau seharusnya (OA) dengan output realisasi atau sesungguhnya (OS),jika (OA) > (OS) disebut efektif”.

Sejalan dengan pendapat di atas ,efektivitas menurut Prasetyo Budi Saksono (online:2011) yaitu “Efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output yang dicapai dangan output yang diharapkan dari sejumlah input”.

Dari pengertian –pengertian efektifitas tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah ditentukan sebelumnya.

1. **Program**
2. **Pengertian Program**

Dalam pelaksanaannya program pendidikan masyarakat yang selama ini telah diwujudkan di dalam masyarakat dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu program pokok dan program penunjang. Program pokok,terdiri dari program pemberantasan buta aksara dan pendidikan dasar. Masing–masing program dari : pengembangan anak usia dini,kejar paket A setara SD,kejar paket B setara SLTP,kejar paket C setara SMA. Program pendidikan berkelanjutan terdiri dari ,program kejar usaha ,dan binaan keterampilan. Sedangkan program penunjang antara lain pengembangan program melalui kegiatan rintisan-rintisan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku serta kebutuhan masyarakat, yaitu meliputi program pemberdayaan ekonomi pedesaan, program kursus masuk desa, penyediaan dan pengembangan TBM, penyediaan fasilitas kerja serta latihan ketenagaan.

Dari namanya sudah jelas kelihatan bahwa program luluh dan bersenyawa dengan masyarakat karena itu sasaran program-program pendidikan masyarakat seharusnya meliputi seluruh warga masyarakat yang membutuhkan pendidikan karena berbagai hal tidak dapat mengikuti pendidikan di jalur sekolah sepenuhnya, warga masyarakat yang ingin meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya yang tidak diperoleh pada jalur sekolah, warga masyarakat yang sudah atau akan bekerja tetapi menuntut persyaratan tertentu yang tidak diperoleh dari jalur sekolah, warga masyarakat yang ingin melanjutkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

1. **Keterampilan Membuat Keramik**
2. **Keterampilan**

Keterampilan berasal dari kata terampil *(skill)*. Keterampilan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006) yaitu kecakapan untuk menyelesaikan tugas. sedangkan menurut Sudjana, (2000:120) keterampilan ialah “Kegiatan badani yang disebabkan oleh ketiga unsur yang tergabung pada situasi belajar. Ketiga unsur itu ialah: gerak, stimulus dan respons”. Ketiga unsure itu menumbuhkan pola gerak yang terkoordinasi pada diri peserta didik. Keterampilan secara tidak langsung menyatakan pola-pola yang terorganisasikan dari aktivitas yang banyak membutuhan intelektual maupun fisik meskipun di tekankan pada aspek fisiknya.

Keterampilan berasal dari susunan kegiatan yang diatur secara bertingkat untuk menunjukkan tingkat keterampilan yang dilakukan sebelum tingkat keterampilan berikutnya dilaksanakan. Tata cara dan susunan kegiatan pekerjaan yang telah dideskripsikan dijadikan perintah kerja. Perintah kerja merupakan fokus keterampilan, keterampilan diidentifikasikan dengan urutan pekerjaan. Keterampilan juga merupakan kehlian dari seorang didalam mengaplikasikan perintah dan urutan pekerjaan dari serangkaian pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Selanjutnya dijelaskan oleh Gredler (Liunir, 2006:3) “Ciri umum dari semua keterampilan ialah ada persyaratan untuk mengembangkan kemulusan bertindak *(smoothness of action)*, kecermatan (*precisian*) dan pengaturan waktu *(timing).”* Sifat istimewa dari keterampilan ialah keterampilan ini bisa bertambah sempurna melalui praktek atau latihan. Syaratnya ialah pengulangan gerakan dasar diseratai dengan balikan dari lingkungan.

Seperti halnya pada program pendidikan *life skills.* Program pendidikan *life skills* adalah pendidikan yang dapat memberikan bekal keterampilan yang praktis, terpakai, dan terkait dengan kebutuhan pasar kerja serta peluang usaha dan potensi ekonomi atau industri yang ada di masyarakat. *life skills* mengacu pada beragam kemampuan yang diperlukan seseorang untuk menmpuh kehidupan dengan sukses, bahagia dan bermartabat di masyarakat. Oleh karena itu, menurut Satori dalam Anwar (2004:46) mengungkapkan bahwa “Cakupan *life skills* amat luas, seperti *Communication skills*, *decision making skills*, *resource and time-management skills, and planning skills*”. Pengembangan *life skills* pada umumnya bersumber pada kajian dunia kerja, keterampilan hidup praktis, pengelolaan individu dan keterampilan sosial.

Menurut Sumarno (2002:44) “ketercapaian program pendidikan *life skills* dapat ditinjau dari dua perspektif yakni berdasarkan kualitas individu dan kualitas agregatif”. Oleh karena itu, pelaksanaan program *life skills* harus dilakukan dengan pengelolaan yang tepat baik perencanaan, pengelolaan dan evaluasinya. Perencanaan program *life skills* harus memperhatikan aspek sasaran program pendidikan yang meliputi pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, analisis *skills* yang benar-benar diperlukan peserta didik dan pemahaman terhadap arah perubahan masyarakat serta kemampuan pendidik untuk mengembangkan kemampuan *learning to learn* dari warga pelajar.Pada aspek pelaksanaan, perlu diperhatikan dukungan dan legalitas, pengaturan organisasi, pengelolaan sumber daya, kesempatan untuk komitmen dan partisipasi.

Di dalam realitas pengelolaan di masyarakat, perkembangan program *life skills* ternyata bervariasi. Pengelolaan program *life skills* ada yang telah berkembang dan meluas, ada yang sekedar beroperasi, ada yang stagnan, bahkan ada yang mengalami kematian. Adanya perbedaan pengelolaan program *life skills* tersebut menggambarkan bahwa diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan pengelola program agar mampu mengelola program dengan lebih baik sehingga akhirnya terbentuk program yang berkelanjutan.

Perbedaan pelaksanaan program *life skills* sangat dipengaruhi oleh salah satu aspek penting yang ada dalam penyelenggaraan program yakni partisipasi masyarakat. Dengan adanya partisipasi masyarakat yang optimal terhadap pengelolaan program, akan meningkatkan program *life skills* mampu berkembang dengan pesat dan bahkan mengalami perluasan. Namun, dalam pengelolaan program *life skills* sering ditemukan partisipasi masyarakat yang masih rendah. Hal ini dapat disebabkan masyarakat kurang memiliki kesadaran (awareness), kehendak (desire), pengetahuan (Knowledge) dan sikap (attitute) yang tepat memberikan peran sertanya pada program *life skills,*baik pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasinya. Kurangnnya kesadaran berpastisipasi yang didasarkan pada dorongan dari dalam diri masyarakat dapat disebabkan oleh pengelolaan program pendidikan yang dilakukan selama ini salah satunya adalah kurang memperhatikan kemampuan masyarakat sasaran sehingga pelaksanaan program *life skills* bersifat parsial dan tidak menumbuhkan rasa memiliki dari masyarakat.

Olehnya itu, keterampilan sangat berperan penting dalam suatu proses pengerjaan atau produksi karena dengan adanya suatu keterampilan maka tingkat produksi dan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan dapat tercapai dengan maksimal.

1. **Pelaksanaan Program Keterampilan (*Life Skills*)**

Tahap-tahap dalam pelaksanaan program keterampilan (*life skills*) yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evakuasi. Hal ini senada dengan pendapat Adhiputra (2009:44) yang membagi tahapan pelaksanaan suatu program keterampilan dari perencenaan, pelaksanaan dan evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan

Tahap persiapan yaitu orientasi pendidikan keterampilan program yang diikuti oleh warga kelompok belajar, pengelola tingkat desa penyelenggara (UPTD-SKB) dan Narasumber (tutor) yang bertujuan menyamakan persepsi tentang program pendidikan keterampilan yang meliputi materi-materi antara lain: Konsep pendidikan keterampilan, model pendampingan, manajemen usaha, administrais kegiatan dan pembentukan kelompok pendidikan keterampilan hidup yang sesuai dengan jenisnya.

1. Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan yaitu pada tahap kedua ini diadakan proses pembelajaran dimasing-masing kelompok yang diikuti oleh setiap warga kelompok belajar yang meliputi materi-materi sesuai dengan GBPP/Kurikulum yang telah disusun. Kegiatan belajar-mengajar dibimbing oleh narasumber teknis dari instansi terkait maupun sumber belajar yang berasal dari daerah setempat, sehingga bimbingan bisa dilaksanakan secara praktis dengan mempergunakan metode partisipatif. Pada tahap ini proses pembelajaran sebagai berikut: (1) mempelajari teori tehnik cara mengerjakan keterampilan praktis serta mengelola dan memanage usaha sesuai dengan prospeknya dan (2) setelah minimal pengetahuan dasa dikuasai oleh setiap warga kelompok belajar, didakan praktek dan uji coba/praktek secara langsung pada kelompok masing-masing maupun pada salah satu lembaga yang bergerak pada bidang usaha, sesuai dengan keterampilan yang ditekuni.

1. Evaluasi

Tahap tidak lanjut adalah tahap yang terakhir dengan mengadakan evaluasi dalam bentuk tes tulis dan praktek, yang hasilnya dipakai dasar untuk menentukan program maupun Rencana Kerja Tindak Lanjut (RKTL). Hasil akhir dari proses pembelajaran ini diharapkan setiap warga kelompok belajar siap bekerja, berusaha dan mandiri (BBM) dalam kelompok maupun sub kelompok.

Selanjutnya menurut Cardoso Gomes (1995:204) terdapat 3 tahap utama dalam pelatihan yaitu:

1. Penentuan kebutuhan latihan

Tujuannya adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menetukan perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut (identifikasi kebutuhan).

1. Mendesain program pelatihan *(designing a training program)*

Tujuan untuk memutuskan program pelatihan yang tepat untuk memutuskan program pelatihan yang tepat untuk dijalankan .ketepatan metode pelatihan tertantu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai.

Dalam kaitannya dangan mendesain program pelatihan tersebut harus pula diperhatikan tersebut harus pula diperhatikan unsur-unsur program pelatihan yang meliputi :

1. Peserta pelatihan
2. Pelatih (instruktur)
3. Lamanya latihan
4. Bahan latihan
5. Bentuk latihan
6. Evaluasi efektivitas program pelatihan (evaluating training program effectiveness) tujuannya adalah menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Pada tahap pertama, dalam menentukan kebutuhan pelatihan, pelatihan dirahkan agar mampu berfungsi mebambah keterampilan masyarakat. Keterampilan masyarakat yang tinggi akan berdampak positif terhadap tingkat taraf hidup masyarakat itu sendiri. Dalam pelaksanaan suatu pelatihan atau program keterampilan, diperlukan persiapan–persiapan yang matan agar proses terlaksananya pelatihan dapat berjalan dangan baik sehingga nantinya tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi dangan baik . Salah satu hal yang diperhatikan dalam persiapan pelatihan yaitu mengidentifikasi peserta pelatihan , ketersediaan bahan baku dari suatu program pelatihan, lokasi dan waktu pelatihan ,dan sebagainya.

 Pada tahap yang kedua dalam program pelatihan perlu ditetapkan ketetapan metode atau cara pelatihan tertentu tergantung pada sasaran yang hendak dicapai. Menurut Barthos (1990:99) dalam mendesain program pelatihan, harus diperhatikan 6 (enam) prinsip pelatihan yang diungkapkan dalam Buletin ILO dalam kerangka baru dan untuk pelatihan dari tulisan “Employment for the 1990” sebagai berikut:

1. Pelatihan dan pendidikan kejuruan harus diarahkan kepada keberhasilan bisnis dan pertumbuhan ekonomi.
2. Pengusaha dan individu-individu harus membagi tanggung jawab bersama dalam pelatihan.
3. Mengakui standarisasi yang wajar dan relevan dengan kempatan kerja dan disesuaikan dengan keadaan industri secara nasional.
4. Pelatihan harus mendasari pada kualitas atas standarisasi yang ada.
5. Memperhitungkan program pelatihan sesuai dangan pembangunan di daerah setempat.
6. Pengusaha , individu-individu dan masyarakat harus membuka kesempatan yang baik bagi program pelatihan keterampilan.

Pada tahap yang ketiga dalam mengevaluasi efektivitas program pelatihan yang dilakukan adalah dengan memberikan penilaian proses pelaksanaan program pelatihan yang dilaksanakan secara terpadu. Penilaian yang diarahkan untuk mengontrol pencapaian tujuan penguasaan materi oleh peserta pelatihan. Dengan penilaian dapat diketahui efektivitas kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan dan media pembelajaran yang digunakan oleh pelatih. Selain itu penilaian memberikan gambaran-gambaran tentang keberhasilan peserta, hambatan-hambatan yang ada dan kelemahan-kelemahan pelatih yang diselenggarakan. Kegiatan pelatihan tidak sekedar berakhir setelah program pelatihan yang diselenggarakan. Hal terakhir yang harus dilakukan pasca pelatihan adalah evaluasi. Evaluasi dapat diartikan sebagai suatu proses sistematis untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jadi evaluasi memiliki dua unsur yaitu proses yang sistematis dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:220) mengemukakan bahwa “Pada dasarnya pelatihan pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan atau peningkatan”. Evaluasi berguna untuk mengetahui sejauh mana perubahan peningkatan kemampusn yang tejadi. Menurut Goldstein dan Buxton (Anwar Prabu, 2003:69) ada beberapa kriteria dalam evaluasi pelatihan keterampilan, yaitu:

1. Kriteria Pendapat

Kriteria ini didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang dilakukan. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatih (instruktur), metode yang digunakan, dan situasi pelatihan.

1. Kriteria Belajar

Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta.

1. Kriteria Perilaku

Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana perubahan perilaku peserta sebelum pelatihan keterampilan dan sesudah pelatihan.

1. Kriteria Hasil

Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang deperoleh.

Evaluasi adalah upaya untuk melihat sejauh mana kemampuan dari peserta pelatihan dalam menyerap materi yang telah disampaikan dalam program pelatihan. Setelah mengetahui kemampuan peserta maka akan dapat dilihat bagaimana kemampuan peserta dalam menerapkan teori yang telah didapat ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

1. **Pengertian Keramik**

Keramik merupakan kerajinan tangan yang bahan bakunya bersumber dari tanah liat, dan merupakan usaha tradisional yang telah lama dikenal dilingkungan masyarakat utamanya masyarakat yang berdiam di pedesaan. Meskipun kelihatannya sederhana, namun pengerjaannya memerlukan teknik dan kesabaran yang tinggi.

1. Bahan-bahan Keramik
2. Tanah liat

Bahan mentah keramik adalah tanah liat. Tanah liat diperoleh dari tempat-tempat penggalian. Penggalian dapat dilakukan dengan alat seadanya seperti cangkul, singkup dan alat lainnya.

1. Pasir

Pasir adalah suatu bahan tambahan untuk tanah liat. Penambahan pasir kedalam tanah liat pada dasarnya dimaksudkan sebagai bahan untuk mengurangi kerusakan yang terjadi selama pengeringan dan pembakaran. Jumlah pasir yang ditambahkan tergantung kepada tanah liat yang dipakai.

1. Kapur

Kapur adalah suatu bahan tambahan sebagai pelengkap dalam pembuatan keramik. Dimana kapur digunakan setelah pengeringan dan pembakaran keramik, sehingga keramik terlihat lebih kuat dan memudahkan dalam pewarnaan keramik.

1. **Kerangka Pikir**

Keterampilan sangat berperan penting dalam suatu proses pengerjaan atau produksi Karena adanya suatu keterampilan maka tingkat produksi dan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan dapat tercapai dengan maksimal. Sama halnya dengan proses membuat keramik dimana keterampilan dalam hal mengolah bahan mentah menjadi sebuah keramik yang berkualitas memerlukan keterampilan yang tinggi.

Kelompok belajar Massalleng Raya merupakan suatu kelompok belajar binaan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Takalar yang memegang peranan penting dalam mengembangkan potensi masyarakat di daerahnya terutama dalam hal pembuatan keramik. SKB melalui pelatihan membuat keramik bagi warga akan berimbas pada peningkatan keterampilan warga dalam hal membuat keramik yang berdampak pada peningkatan taraf hidup masyarakat.

Untuk jelasnya mengenai kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada skema berikut:

**Kelompok Massalleng Raya**

**Program**

 **Keterampilan**

***(Life Skill)***

**Warga Belajar**

**Tutor**

**Proses:**

* **Perencanaan**
* **Pelaksanaan**
* **Evaluasi**

**Hasil**

**(efektif)**

**Gambar 2.1 : Bagan Kerangka Pikir Penelitian**