

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Pelatihan

Mary Parker Follet dalam Susan Eri (2019, hlm.953) menjelaskan bahwa manajemen dapat dianggap sebagai seni melakukan pekerjaan melalui orang lain, definisi ini menyiratkan bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi dalam hubungannya dengan orang lain untuk melakukan berbagai tugas diselenggarakan oleh manajer. Montana and Bruce H dalam Suhelayanti & dkk. (2020, hlm.2) mengatakan bahwa pengertian manajemen adalah bahwa manusia merupakan penekanan yang lebih berpengaruh besar dalam organisasi, serta lebih memfokuskan perhatian pada hasil yang harus dicapai, pada tujuan, bukan hanya pada hal-hal atau kegiatan, adanya penambahan konsep bahwa pencapaian adalah tujuan pribadi yang harus diintegrasikan dengan pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya pengertian manajemen menurut Siswanto (2021, hlm.2) adalah: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”

Menurut Mujiman dalam Nasution & Dkk.(2021,hlm.206), manajemen pelatihan adalah pengelolaan program pelatihan yang berkaitan dengan aspek penentuan kebutuhan pelatihan, perencanaan desain pelatihan, penentuan metode pelatihan, penyiapan materi pelatihan, pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan dan penentuan tindak lanjut pelatihan. Manajemen pelatihan merupakan salah satu faktor terpenting dalam memecahkan masalah pelaksanaan program pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen diperlukan dalam proses Menurut siswanto (2021,hlm.3) manajemen terbagi menjadi dua ruang lingkup yaitu:

- 1) Lingkungan Eksternal terdiri dari Lingkungan Umum, seperti meliputi ekonomi, politik, hukum, budaya, teknologi, dimensi internasional (globalisasi dan paham ekonomi), serta kondisi lingkungan alam
- 2) Lingkungan khusus (tugas), meliputi pemilik saham, *customer/ client*, pemasok, pesaing, suplai tenaga kerja, badan pemerintah, lembaga keuangan, media dan serikat pekerja. Lingkungan internal terdiri dari:
 - a) Manusia (*Specialized* dan manajerial personal)
 - b) *Financial* (sumber, alokasi, dan control dana)
 - c) Fisik (gedung, kantor, dll) Sistem nilai dan budaya organisasi

Donnelly dalam Sahir, (2020, hlm.14) memberi pengertian bahwa Manajemen mencakup kegiatan yang dilakukan oleh satu atau lebih orang untuk mengkoordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh orang lainnya dan untuk mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai oleh satu orang saja. Adapun Ichsan (2021) mengemukakan pengertian manajemen adalah ilmu dan seni yang dapat mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berikutnya menurut Sudjana (1992, hlm.2) mendefinisikan manajemen sebagai seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh satu individu atau lebih, dalam suatu kelompok atau organisasi atau lembaga, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen adalah bagian penting dari kehidupan yang sekaligus dapat membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya. Manajemen sendiri terfokus pada sekumpulan manusia mengordinasikan kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan dengan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Putra & Sobandi, 2019).

Konsep manajemen merupakan ilmu dan seni, ialah sebuah proses atau upaya sadar antarmanusia dengan sesama secara beradab, dimana pihak kesatu secara terarah membimbing perkembangan kemampuan & kepribadian pihak kedua secara manusiawi yaitu orang per-orang. Atau dapat diperluas menjadi makro sebagai upaya sadar manusia dimana warga masyarakat yang lebih dewasa serta berbudaya membantu pihak-pihak yang kurang mampu & kurang

dewasa supaya mencapai tingkat kemampuan & kedewasaan yang lebih baik. Harahap dalam Kartawan & dkk. (2018,hlm.14).

Manajemen juga diartikan sebagai proses tertentu yang dilakukan untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan dengan menggunakan orang dan sumber lain. Pengelolaan, menurut definisi ini, meliputi faktor objektif, faktor manusia, faktor sumber daya alam, dan faktor pengelolaan yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

Dari definisi-definisi tersebut, manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut, Manajemen adalah suatu proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumberdaya organisasi. Mencakup beberapa kata kunci pengertian manajemen yakni:

- 1) Proses yang merupakan bentuk kegiatan yang direncanakan
- 2) Koordinasi kegiatan
- 3) Tujuan organisasi yang ingin dicapai melalui aktivitas tersebut
- 4) Kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan dan yang sering disebut sebagai fungsi manajemen.
- 5) Sumber daya organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut
- 6) Pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Nasution & Dkk (2021,hlm.207) menurutnya Fungsi manajemen diperlukan selama kegiatan manajemen pelatihan. Kegiatan manajemen pelatihan. Fungsi manajemen diartikan sebagai proses terpadu yang bertujuan mengarahkan kecerdasan mental, pikiran, kehendak, perasaan dan emosi untuk mencapai sesuatu dengan tujuan yang telah ditentukan. Adapun menurut Sakban & Dkk (2019) tujuan serta manfaat diterapkan ilmu manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan arah pencapaian kinerja sehingga dapat dikerjakan berdasarkan *time schedule*
- b. Mampu menempatkan kerja yang mengedepankan konsep efisiensi dan efektifitas. Efisiensi dilihat dari segi biaya yang dipergunakan sesuai dengan

alokasi yang dianggarkan bahkan jika memungkinkan lebih rendah dari yang teralokasi. Sedangkan konsep efektifitas melihat dari sisi penghematan waktu yang bisa dilakukan, artinya mampu dilaksanakan secara tepat waktu yang direncanakan.

- c. Menerapkan konsep manajemen yang memenuhi standar-standar aturan yang telah disepakati.

Menurut Edison Siregar (2018, hlm. 154) fungsi manajemen yaitu dari mulai *planning* yang merupakan perencanaan dalam suatu program, lalu *organizing* yaitu dilakukan pengorganisasian, *actuating* pelaksanaan, penataan staff *staffing*, pengarahan *directing*, *controlling* dengan kata lain semua agar terkendali dan tersistematis dan *evaluating* evaluasi. Pernyataan ini menyiratkan perlunya administrasi pelatihan yang dikelola dengan baik, karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan pelatihan hal ini harus selaras dengan fungsi dari manajemen menurut Herlinda (2017) :

- a) Fungsi Perencanaan (*planning*) adalah proses kegiatan yang rasional dan sistemik dalam menetapkan keputusan, kegiatan atau langkah-langkah yang akan dilaksanakan di kemudian hari dalam rangka usaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sebelum melaksanakan fungsi-fungsi manajemen lainnya perencanaan serupakan sebagai langkah dini untuk menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh sekelompok individu guna mencapai tujuan yang digariskan oleh lembaga/organisasi.
- b) Pengorganisasian (*Organizing*) ,pada tahap *organizing* dapat menentukan serta mengklasifikasikan bermacam-macam kegiatan inti dan juga memberikan power untuk melaksanakan semua kegiatan. Perlunya kekuasaan dalam kegiatan mengoordinasi sumber daya, tugas, dan otoritas di dalam sebuah organisasi dengan tujuan agar efisien dan efektif.
- c) Pengarahan (*commanding*), Mengarahkan dalam menyalurkan sikap manusia ke arah tujuan-tujuan tertentu Fungsi dalam proses pengarahan ditujukan pada Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pegawai dalam suatu organisasi/ perusahaan agar pegawai yang bersangkutan bisa menuntaskan tugasnya secara baik. Tujuan pengarahan (Talibo, 2018) secara *general* yakni pengarahan yang

akan dicapai dalam sebuah organisasi. Adapun diantaranya untuk 1) Menjamin keberlanjutan perencanaan, 2) Melestarikan prosedur standar, 3) Menghindari dari Kemangkiran yang tidak berarti.

- d) Pengendalian (*controlling*), pengendalian merupakan kegiatan berupa memantau, membuktikan & memastikan bahwa seluruh aktivitas yang sudah melewati tahapan dalam fungsi manajemen sebelumnya berjalan sesuai aturan. Pada fungsi *controlling* ini dapat memastikan bahwa aktivitas yang sudah dilakukan telah sinkron dengan menggunakan *planning* awal.

2.1.3 Tingkatan Manajer

Berdasarkan tingkatan dan bidangnya, manajer sendiri dapat dibagi dalam 3 tingkatan yakni; (1) manajer tingkat bawah (*first line*), (2) manajer menengah (*middle*), dan (3) manajer tingkat atas (*top*). Sedangkan, secara *general* dalam bidangnya manajer dapat dikelompokkan kedalam dua pengelempokkan yakni; (1) manajer umum dan (2) manajer fungsional. Menurut Hanafi (2015, hlm 18) Hierarki manajemen:

1) Manajemen puncak (*top management*)

Dalam tingkatan ini manajer akan bertanggung jawab terhadap seluruh perusahaan. Biasanya mereka terdiri dari sekelompok kecil manajer. Tugas mereka adalah menentukan tujuan, strategi, dan kebijakan keseluruhan dari perusahaan, yang kemudian diterjemahkan lebih tepat oleh manajer junior mereka. Mereka membuat keputusan strategis yang akan menentukan kelangsungan hidup organisasi, seperti mendirikan pabrik baru, menciptakan produk baru, dan memasuki pasar internasional. Nama posisi dapat berbeda: Ketua Eksekutif dengan direktur lain, Ketua Eksekutif dan Wakil Presiden Eksekutif. Di Amerika Serikat, istilah yang paling umum adalah CEO.

2) Manajemen menengah (*middle level management*)

Manajer menengah terdiri dari kelompok manajer yang lebih besar daripada manajer senior. Tugas mereka adalah menerapkan tujuan, strategi, dan kebijakan yang ditetapkan oleh manajer senior dan mengoordinasikan serta mengarahkan aktivitas manajer tingkat bawah dan staf operasi. Posisi manajemen menengah

terletak di antara manajer tingkat senior dan bawah. Mereka menjadi jembatan antara manajer puncak dan manajer tingkat bawah. Jabatan dapat bervariasi: Manajer Pemasaran, Chief Financial Officer, dan Manajer Divisi.

3) Manajemen tingkat bawah (*lower level atau first line*)

Manajer tingkat bawah secara langsung mengawasi karyawan. Mereka tidak mengawasi manajer lain. Tugas mereka adalah untuk mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan operasional yang dilakukan oleh karyawan.

Meskipun manajer pada semua tingkat melakukan proses manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian), manajer-manajer tersebut berbeda dalam hal alokasi waktu untuk aktivitas mereka. Manajer puncak akan lebih banyak duduk di ruang kerjanya untuk merumuskan strategi perusahaan, lebih banyak bertemu dengan orang lain, dan lebih banyak melakukan rapat. Sementara itu, manajer operasional (tingkat bawah) lebih banyak di lapangan, bertemu dengan karyawan operasional, dan lebih tahu kegiatan operasional dibandingkan manajer puncak. Kegiatan manajer perusahaan internasional yang besar tentunya berbeda dengan kegiatan manajer perusahaan kecil. Meskipun melakukan kegiatan yang sama, keterampilan yang dibutuhkan berbeda antartingkatan manajer.

Dilihat dari proses, manajemen pelatihan berhubungan dengan siklus literatur dari Notoatmodjo dalam (Edison, 2018, hlm 156) adalah sebagai berikut:

a) Analisis Kebutuhan Pelatihan (*training Need Assesment*)

Tujuannya untuk menemukan atau mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung kebutuhan organisasi.

b) Menetapkan tujuan pelatihan,

Berupa mengartikulasikan keterampilan yang diharapkan dari pelatihan, yaitu perubahan kemampuan

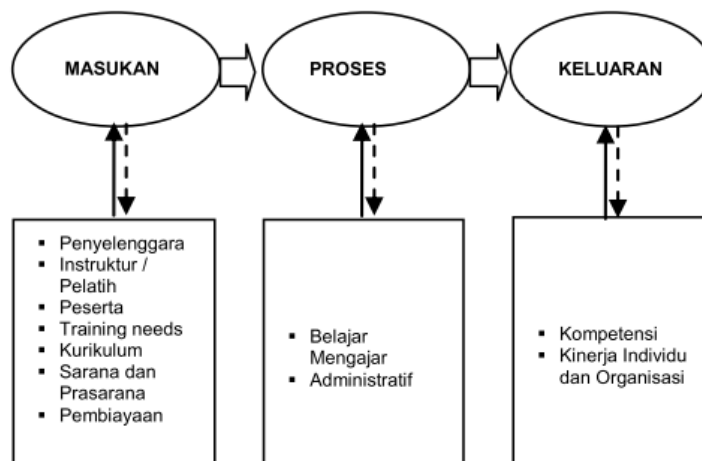
c) Pengembangan kurikulum,

yaitu menentukan metode belajar mengajar yang digunakan dalam pelatihan dan alat bantu belajar mengajar yang dibutuhkan dalam pelatihan.

d) Persiapan untuk pelatihan. Pelatihan didahului dengan persiapan yang biasanya meliputi kegiatan administrasi.

- e) Pelaksanaan Diklat
- f) Evaluasi. Dalam evaluasi meliputi Evaluasi pada proses kegiatan dan evaluasi terhadap hasil dari kegiatan diklat. Didukung kajian empirik dari Mulyawati dkk (2019, hlm.19) dimana evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan terdapat 4 tahapan evaluasi pelatihan yaitu: (1) Reaksi peserta Pelatihan (2) perilaku peserta pelatihan (2) pembelajaran, (3) perilaku peserta pelatihan (4) Hasil peserta pelatihan.

Proses manajemen pendidikan dan pelatihan dalam konteks sistem hubungan sebab dan akibat yang terdiri dari 3 komponen, yakni *input* (masukan), proses dan *output* (keluaran). Edison (2018,hlm. 157) digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Model Manajemen Pendidikan dan pelatihan secara sistematis.

2.1.4 Pelatihan Tata Kecantikan Kulit

Pada umumnya, untuk mengikuti perkembangan bisnis atau untuk menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan harus mengelola program pelatihan mereka agar bisnis dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menciptakan karyawan yang lebih efektif dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Menurut Siagian dalam Lodjo (2013) pengertian pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar yang menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual. Biasanya orang-orang yang pernah bekerja dalam suatu organisasi dimana efisiensi, efektivitas dan produktivitas perlu ditingkatkan secara terarah dan pragmatis.

Kamil dalam Melani (2010,hlm.48) menyebutkan Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mencakup proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Menurut Pelatihan sebagai suatu proses pendidikan singkat menggunakan metode dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan keahlian tertentu. Menurut Herwina (2021,hlm.4) pelatihan merupakan bagian dari pembelajaran menyangkut proses belajar buat mendapatkan serta tingkatan keterampilan di luar sistem pembelajaran yang berlaku, dalam waktu yang relatif pendek serta dengan tata cara yang lebih mengutamakan praktek daripada teori

Moekijat dalam Lodjo (2013,hlm.747) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebagai berikut: pelatihan diperlukan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang erat kaitannya dengan pekerjaan di mana karyawan tersebut bekerja. Suatu kegiatan harus memenuhi tiga syarat untuk memenuhi syarat sebagai latihan :

- 1) Pelatihan harus membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka.
- 2) Latihan tersebut harus mengarah pada perubahan kebiasaan, informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
- 3) Pelatihan harus terkait dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilakukan atau pekerjaan yang akan ditugaskan di masa depan.

Pernyataan pelatihan di atas menunjukkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang meningkatkan kelayakan kerja seseorang dalam kaitannya dengan kegiatan ekonomi yang dapat membantu pekerja memahami pengetahuan praktis dan penerapannya untuk mencapai kepuasan kerja dan meningkatkan efisiensi kerja. Sedangkan menurut Samsudin dalam Siswadi (2017, hlm.125) menyatakan bahwa: pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik,praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dan dapat dipraktikkan.

Dalam pembahasannya menjelaskan bahwa pelatihan adalah program untuk meningkatkan kinerja kemampuan oleh individu, kelompok/atau tingkat pekerjaan

dalam organisasi/perusahaan. Pelatihan tersebut juga dapat membekali pekerja dengan keterampilan atau aktivitas khusus untuk membantu pekerja meningkatkan kinerja kerja yang berkinerja buruk. Sejalan menurut Daryanto dalam (Edson 2018,hlm.155) menyebutkan bahwa kegiatan-kegiatan yang berupa pendidikan pelatihan (diklat) dijalankan sebagai adanya upaya yang disebabkan oleh 2, yakni

- a) karena kekurangmampuan manusiawi (*humanistic skill*)
- b) kurangnya kemampuan teknis (*technical skill*)
- c) kurangnya kemampuan manajerial (*manajerial skill*)

Dari beberapa pengertian di atas maka Pelatihan merupakan sarana yang dibuat perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal dalam menghadapi era globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan, apalagi memasuki era persaingan yang semakin ketat, sengit dan sulit pada milenium . Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan suatu peluang bagi karyawan. Ada tujuan utama dari program pelatihan dan pengembangan karyawan.

2.1.5 Analisis Kebutuhan pelatihan

Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manager menurut Ernest J.mc commick dalam oliver (2019,hlm.22). Ada 3 analisis kebutuhan pelatihan yaitu:

1) Analisis dalam Organisasi

Menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada dalam lingkungan organisasi yang sesuai dengan fakta. Hal ini tentunya dapat dengan cara mengadakan survey mengenai sikap pegawai terhadap kepuasan kerja, pandangan pegawai dan sikap pegawai dalam administrasi. Disamping itu juga, dapat menggunakan turnover, absensi, kartu pelatihan, daftar kemajuan pegawai dan data perencanaan pegawai.

2) Analisis Tugas dan Pekerjaan

Analisis pekerjaan dan tugas adalah dasar pengembangan seperti yang ditentukan oleh program pelatihan membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka bekerja

3) Analisis Karyawan

Analisis tenaga kerja berfokus pada identifikasi kebutuhan pelatihan khusus bagi karyawan yang bekerja di tempat kerja atau pekerjaannya. Kebutuhan pelatihan Karyawan dapat dianalisis secara individu atau kelompok.

Adapun Menurut Robert L. Mathis dan John H, Jackson (2009:311) terdapat

3 sumber analisis kebutuhan pelatihan, yaitu :

1. Analisis Organisasional

Kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat didiagnosis melalui analisis organisasi. Sebuah bagian penting dari perencanaan SDM strategis organisasional adalah identifikasi dari pengetahuan yang akan dibutuhkan dimasa depan seiring berubahnya pekerjaan akan dibutuhkan di masa depan seiring berubahnya pekerjaan dan organisasi. Baik kekuatan internal maupun eksternal akan mempengaruhi pelatihan dan harus dipertimbangkan ketika melakukan analisis organisasional. Satu sumber penting analisis organisasional datang dari berbagai ukuran operasional kinerja operasional. Secara berkelanjutan, analisis terinci dari data SDM mengungkapkan kelemahan-kelemahan pelatihan. Area atau departemen dengan ketidakhadiran yang tinggi, kinerja rendah, atau kekurangan-kekurangan lain dapat diketahui. Setelah dilakukan analisis mengenai masalah masalah tersebut, tujuan-tujuan pelatihan dapat dikembangkan.

2. Analisis Pekerjaan dan Tugas

cara kedua untuk mendiagnosis analisis kebutuhan pelatihan adalah melalui analisis pekerjaan dan tugas yang dilakukan. Dengan membandingkan kebutuhan dalam pekerjaan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawan, kebutuhan-kebutuhan pelatihan dapat diidentifikasi

3. Analisis Individual

Tindakan ketiga dari diagnosis kebutuhan pelatihan berfokus pada individu dan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Pendekatan paling umum dalam membuat analisis individual tersebut adalah dengan menggunakan data penilaian kerja. Cara lain untuk menilai kebutuhan pelatihan individual adalah dengan mengadakan survey pada karyawan, baik manajerial maupun nonmanajerial, mengenai pelatihan yang dibutuhkan. Di samping penilaian kerja dan survei pelatihan, sumber berikut juga berguna untuk analisis individual: Kuisisioner, Alat-alat pengetahuan pekerjaan, Tes ketrampilan, Survei sikap, Catatan dari kecelakaan-kecelakaan fatal, Tes penilaian individual.

2.1.6 Tujuan pelatihan

Tentang tujuan pelatihan menurut Edison Siregar (2018,hlm.67) mengemukakan tujuan dan manfaat sebagai berikut :

1) Produktivitas

Pelatihan akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan mengubah perilaku. Hal ini akan meningkatkan produktivitas organisasi.

2) Kualitas

Pelaksanaan pelatihan tidak hanya meningkatkan kualitas karyawan, tetapi diharapkan akan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Dengan demikian, kualitas keluaran akan tetap terjaga bahkan meningkat

1)Perencanaan Tenaga Kerja

Pelatihan akan memudahkan karyawan untuk mengisi lowongan di organisasi,sehingga perencanaan karyawan dapat dilakukan dengan sebaik mungkin. Dalam perencanaan sumber daya manusia, salah satunya adalah terkait dengan kualitas dan kuantitas karyawan memiliki kualitas sesuai dengan arahan

2) Moral

Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga berdampak pada kenaikan gaji karyawan. Hal ini akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

3) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai kompensasi atas prestasi yang diraih dalam tahun terakhir, dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri

4) Pencegahan kadaluarsa

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

5) Keselamatan dan Kesehatan

Ini adalah langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi frekuensi kecelakaan kerja di organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang tenang dan aman serta stabilitas dalam sikap mental mereka.

6) Perkembangan Pribadi

Memberi karyawan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, termasuk meningkatkan pengembangan pribadi

Menurut Robert L. Mathis dan John H, Jackson (2009:312), tiga jenis tujuan pelatihan yang dapat ditetapkan adalah :1. Pengetahuan Menanamkan informasi kognitif dan perincian untuk peserta. , 2. Keterampilan Mengembangkan perubahan perilaku dalam menjalankan kewajiban-kewajiban pekerjaan dan tugas., 3. Sikap Menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan

2.1.7 Manfaat Pelatihan

Menurut Susanto Budi (2010:hlm.2) pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan kinerja, dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu kegiatan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai dengan tujuan pelaksanaannya:

- 1) Agar peserta pelatihan baik kelompok atau organisasi maupun perseorangan dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dilatihkan dalam program pelatihan sehingga dapat diaplikasikan baik untuk jangka waktu pendek maupun jangka waktu yang lama.
- 2) Pelatihan juga suatu pernyataan tentang pengetahuan keterampilan dan sikap atau perilaku yang diharapkan dapat dicapai atau dikuasai oleh peserta pelatihan-pelatihan ketika pelatihan telah selesai.

Dengan demikian, pengertian, tujuan dan manfaat pelatihan sebenarnya adalah manifestasi dari kegiatan pelatihan. Pada prinsipnya pelatihan meliputi kegiatan proses pembelajaran, baik teoritis maupun praktis, yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau kompetensi akademik, sosial, dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi pekerja (peserta pelatihan) dalam meningkatkan kinerja tentang tugas atau tugas yang diberikan

2.1.8 Metode Pelatihan

Menurut Hasibuan dalam Harahap (2021,hlm.70) metode pelatihan ada beberapa macam yaitu:

- a) Ceramah kelas dan presentase video, adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi. Partisipasi dan umpan balik dapat meningkatkan dengan adanya diskusi selama ceramah
- b) Pelatihan Vestibule, agar pemebelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan vestibule.
- c) Simulasi yaitu pertama simulasi melibatkan simulator bersifat mesin dengan mengandalkan aspek-aspek utama dalam situasi kerja. Yang kedua simulasi Komputer.
- d) Belajar terprogram, adalah bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain daribelajar mandiri.

Sebagaimana Menurut Dessler dalam Wulandari (2020,hlm.3) Pelatihan harus mengacu pada metode yang digunakan untuk memberi karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Misalnya, kursus pelatihan mungkin memberi tahu perancang web baru tentang kesulitan membuat situs web, tenaga penjualan baru bagaimana menjual produk perusahaan, atau supervisor baru tentang cara mewawancarai atau evaluasi bawahan.

Ditambahkan dengan literatur menurut Simamora (1997) dalam (Sujanto, 2019.hlm.360) terdapat 8 langkah pelatihan yaitu:

- 4) Tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan
- 5) Mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan
- 6) Menyusun kriteria
- 7) *Pre tes* terhadap pemegang
- 8) Memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar
- 9) Melaksanakan pelatihan
- 10) Memantau pelatihan
- 11) Membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

Menurut Hasibudin (2012:hlm.68) Dalam pemilihan teknik yang akan digunakan pada program pelatihan tersedia beberapa, yaitu:

- 1) Teknik on the job dilatih keterampilan langsung dipraktikkan di tempat kerja baru di bawah pelatih atau pengawasan langsung pelatih.
- 2) Metode praktis, yaitu lebih banyak praktek dibandingkan dengan teori
- 3) Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi. Teknologi penyajian informasi dan metode simulasi. Setiap kategori memiliki tujuan pendidikan, sikap, konsep, atau pengetahuan dan keterampilan yang berbeda.

2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Berdasarkan penjelasan Veithzal rivai dalam Oliver (2019,hlm.21) dalam manajemen pendidikan adalah beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dari pelatihan dan lingkungan yang mendukung. faktor Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelatihan antara lain:

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang diperlukan

- 3) Prinsip belajar
- 4) Ketepatan dan kesesuaian lokasi
- 5) Keterampilan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Keterampilan dan preferensi pelatihan guru

Menurut Soekidjo Notoatmojo (1991, hlm.53) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan terdapat dua konsep pelatihan yang harus diperhatikan, yaitu:

1) Pemberian Materi Teoritik

Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah yaitu menggunakan modul Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang kurikulumnya sudah disesuaikan oleh pusat.

2) Pemberian materi secara praktik

Pemberian materi secara praktik merupakan kegiatan kelanjutan dari materi teoritik yang telah diberikan yang kemudian langsung diaplikasikan. Dalam tahap ini, peserta pelatihan akan mendapatkan fasilitas pendukung praktik pelatihan seperti: seragam atau kaos pelatihan, modul pelatihan, alat tulis atau komputer, dan fasilitas lain yang disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan pelatihan.

2.1.10 Pengertian Tata Kecantikan Kulit

Menurut Kusantati (2008, hlm. 1) Tata Kecantikan kulit adalah seni kecantikan dan Mempercantik tampilan wajah. Keindahan untuk mengubah (*make over*) kekurangan yang ada menjadi lebih baik dan sempurna. Ada begitu banyak cara riasan untuk mengubah wajah menjadi luar biasa. penguasaan kemampuan *make up* membutuhkan pengetahuan, keahlian, ketelitian, kreativitas, dan eksperimen untuk mencapai hasil yang optimal.

Dirjen PAUDNI Tahun 2009 Kursus tata kecantikan kulit ialah bentuk suatu program pengajaran dan latihan yang menggunakan kurikulum berbasis kompetensi tata kecantikan kulit yang di rancang berdasarkan tuntutan perubahan terhadap sistem Pendidikan Non-formal, khususnya kebutuhan suatu sistem yang dapat

melatih dan mempersiapkan peserta untuk memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan oleh industri kecantikan.

Tata Kecantikan Kulit merupakan program yang dikembangkan dengan perubahan yang sangat cepat, telah terjadi dalam 20 tahun terakhir. Ada perubahan dari kurikulum inti ke kurikulum berbasis kompetensi merupakan bukti pengembangan yang bersangkutan, yang dibuktikan dengan penyusunan S.K.K.N.I. (Standar Nasional Kompetensi Profesional Indonesia) di bidang kecantikan kulit, disusun oleh para ahli dari Asosiasi Profesi Kecantikan, Profesi, Produsen Kosmetik, Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Tenaga Kerja dan Migrasi, dan organisasi lainnya (joint program). Kursus dan program pelatihan tata kecantikan kulit merupakan program pembelajaran jangka pendek namun sangat efektif dan efisien karena dengan waktu pembelajaran yang relatif singkat, siswa dapat dengan cepat menguasai kecakapan hidup di bidang perawatan kulit.

Adapun Larasati (2019, hlm.2) disebut dengan kecantikan karena kompetensi peserta didik sendiri akan meliputi berbagai perawatan. Unsur perawatan yang berkaitan dengan ilmu kecantikan kulit yakni perawatan kulit wajah, perawatan tangan dan kaki dan perawatan badan. Sehingga dalam konteks ini terbagi menjadi dua bagian, adapun perawatan kulit wajah dengan teknologi dan manual. Kecantikan hadir dalam bentuk kondisi wajah yang mewakili kebahagiaan, ketulusan, kebaikan, dan sifat positif. Vidyarini (2017.hlm, 83). Tak kurang orang rutin merawat kulitnya. Perawatan yang disebutkan oleh adalah perawatan wajah dengan teknik *facial*. *Facial* sendiri adalah salah satu jenis perawatan kulit di sekitar wajah. Kegiatan selanjutnya setelah peserta pelatihan mengetahui dan menguasai konsep dasar, baik dalam teknik wajah teoritis maupun teknik perawatan, dimana peserta pelatihan melakukan kerja praktek pada klien produk dengan kulit wajah normal.

Tidak hanya peserta yang dituntut untuk menguasai keterampilan praktis, tetapi peserta juga mampu berkomunikasi dengan baik dengan pelanggan dan memberikan layanan kepatuhan standar. Selama pelaksanaan kegiatan praktik perawatan kulit dasar, peserta praktik di bawah pengawasan instruktur, sehingga peserta tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan klien. Praktek perawatan

kulit dasar dilakukan oleh dengan alat tradisional atau tanpa bantuan alat canggih, hanya mengandalkan alat sederhana dan tangan profesional.

Sedangkan menurut Kusantati (2008,hlm.295) kuku memiliki nilai yang sangat tinggi di zaman kuno. Sehingga kuku yang diwarnai dan dirawat secara teratur menjadi simbol yang membedakan dari bangsawan dengan rakyat umum. Saat ini, manicure dan pedicure tergolong perawatan diri dan bisa dilakukan oleh siapa saja di salon atau di rumah. Manicure dan pedicure berasal dari bahasa latin, minus berarti tangan, pes berarti kaki, cura berarti perawatan. Oleh karena itu, manikur dan pedikur didefinisikan sebagai manikur dan pedikur termasuk perawatan kuku, jari kaki dan kuku kaki.

2.1.11 Berbagai Teknik Perawatan Wajah

Dalam pelatihan tata kecantikan kulit bagian yang terdapat dalam perawatan wajah ini meliputi, sebagai berikut:

- a) Pembersihan bagian kulit wajah, pembersihan wajah adalah tindakan yang utama untuk menjaga kesehatan tampilan wajah dengan tujuan untuk menghilangkan sel-sel kulit mati, kotoran, debu serta sisa *make up* yang menempel pada kulit wajah. Usaha untuk mendapatkan hasil yang baik, maka produk kosmetik juga berpengaruh terhadap jenis kulit dan usia.
- b) Pemijatan wajah, adanya berbagai gerakan pemijatan wajah seperti pengusapan (*effleurage*), pemijatan dengan sedikit menekan (*petrissage*), penketukan (*tapotement*), getaran (*vibratin*) gosokan atau gesekan (*friction*). Pemijatan tidak dilakukan dengan sewenang-wenang, akan tetapi dilakukan dengan mengetahui struktur anatomis otot-otot wajah.
- c) Masker wajah, tahap dalam penggunaan masker wajah ini dapat dilakukan dan mendapatkan manfaat seperti mencegah sel kulit mati, mencerahkan kulit, mengeringkan jerawat atau kulit yang bruntusan.
- d) *Make-up* wajah, penggunaan yang baik bukan hanya untuk memperbaiki penampilan saja melainkan harus menjaga kulit agar tetap aman dan tidak menimbulkan efek negatif dari pemakaian *make up* tersebut. Dalam penggunaannya dilakukan *step by step*.

- e) Alat perawatan wajah, penggunaan alat perawatan wajah dapat membuahkan hasil yang *optimal* dan bermanfaat serta efektif jika dilakukan dengan benar. Selain itu juga, dapat membantu kulit agar lebih menyerap bahan-bahan aktif yang mempunyai efek khusus (Ferra Dwi Agustina et al.2020.hlm.2).

2.1.12 Karakteristik Kewirausahaan

Secara umum wirausahawan memiliki dua peran, yaitu penemu (*inovator*) dan perencana (*planner*). Sebagai penemu, wirausahawan menemukan dan menciptakan produk, teknologi dan metode, ide, dan organisasi bisnis. Sebagai perencana, wirausahawan berperan merancang bisnis, merencanakan strategi bisnis, merencanakan ide dan peluang dalam bisnis, dan menciptakan organisasi bisnis baru. Helmiyati (2020) Karakteristik kewirausahaan dapat dilihat dari indikator berikut:

- 1) Prokoatif, yaitu selalu ada inisiatif dan *assertiveness*
- 2) Berorientasi prestasi, tercermin dalam pandangan dan berorientasi pada tindakan, berorientasi pada kinerja, mengutamakan kualitas kerja, perencanaan, dan memprioritaskan tindak lanjut.
- 3) Komitmen terhadap perusahaan lain, seperti mengadakan kontrak kerja dan mengenal baik hubungan bisnis.

Dilanjut oleh pandangan kuriloff (dalam Manap, 2021) bahwa ciri dan watak yang dimiliki oleh seorang kewirausahaan apabila dia mempunyai komitmen terhadap tugas, memilih risiko yang paling moderat daripada spekulasi, memanfaatkan peluang dan lebih realistis serta objektif, memerlukan umpan balik segera, sikap terhadap uang yang seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Seorang wirausahawan tentunya harus mampu melihat ke depan,berpikir dengan penuh perhitungan, mencari pilihan dari berbagai alternatif masalah dan pemecahannya. Adanya ciri sifat menurut B.N. Marbun 1999 (dalam Rusdiana,

2018) mencirikan sifat yang perlu dimiliki seorang wirausahawan, yaitu sebagai berikut;

Table 2.1 ciri sifat yang harus dimiliki seorang wirausahawan

Ciri-ciri Kewirausahaan	Tata Kelakuan
Memiliki Rasa Percaya Diri	Sikap serta perilaku tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas
Berorientasi pada Tugas dan Hasil	Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan sesuatu hal baru atau memodifikasi produk yang sudah ada
Berorientasi masa depan	Sikap dan perilaku seseorang selalu terbuka terhadap saran dan kritik, mudah bergaul dan bekerjasama
Jiwa Kepemimpinan	Mempunyai inisiatif untuk bertindak
Berani mengambil resiko	Kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menantang, berani mengambil resiko
Original	Perilaku sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan

Menurut Zimmerer dalam Fachrurazi, dkk. (2021 hlm.94) ada beberapa faktor yang menyebabkan wirausaha gagal dalam menjalankan usaha barunya, yaitu sebagai berikut;

- a. Kurangnya kompeten dalam hal manjerial atau belum memiliki kemampuan serta pengetahuan untuk mengelola usaha yang merupakan faktor penyebab utama kegagalan wirausaha
- b. Minimnya pengalaman, baik itu kemampuan dalam mengoordinasikan, keterampilan mengelola sumber daya manusia maupun kemampuan integritas operasi perusahaan

- c. Kurangnya kontrol keuangan, misalnya mempertahankan arus kas. Hati-hati mengelola penerimaan dan pengeluaran. Kesalahan dalam menjaga arus kas akan menghambat bisnis.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, diperlukan hasil penelitian yang relevan sebagai acuan untuk menemukan topik pembahasan yang berkaitan dengan pelatihan. Hasil pencarian yang diperoleh penulis untuk mendukung pencarian yang dikumpulkan diantaranya :

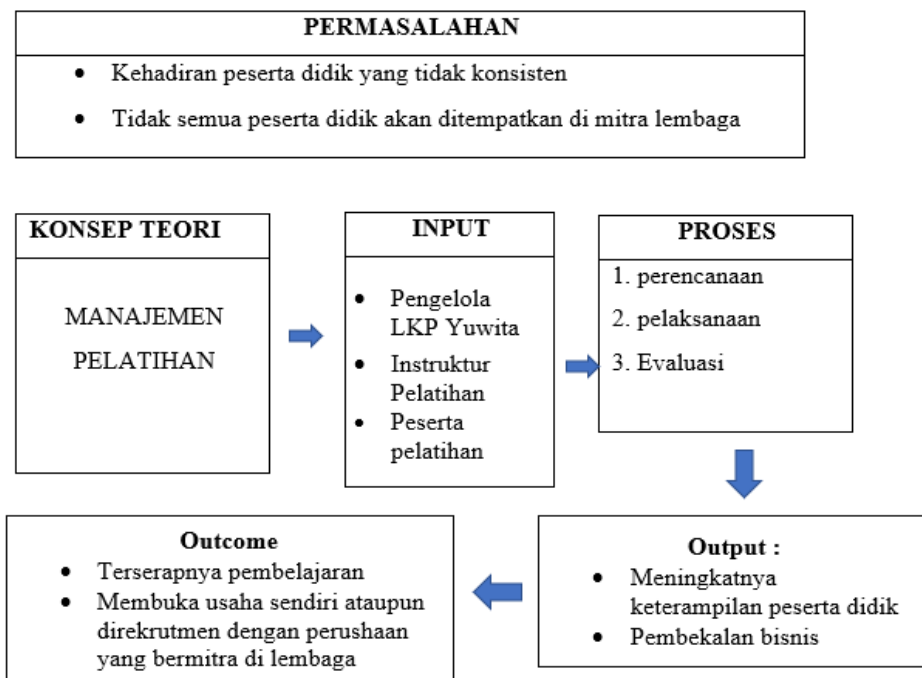
1. Penelitian yang dilakukan oleh Melani Seotora 2012 yang berjudul **“Proses Pembelajaran Pada Pelatihan Tata Kecantikan Kulit Dalam Meningkatkan Kemampuan Kewirausahaan Peserta Lkp Inge Sumedang”** bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kewirausahaan pada peserta yang diikuti dari mulai tahap persiapan proses pembelajaram, dari pelaksanaan proses pembelajaran serta evaluasi akhir pembelajaran yang dapat dikuasi dengan keterampilan pelatihan Tata Kecantikan Kulit. Metode peneliatian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptip. Data yang dikumpulkan diperoleh melalui teknik observasi dan wawancara dengan mengamati subjek yang diteliti yaitu peserta diklat yang mengikuti proses pembelajaran dan upaya-upaya penerapan dalam proses pembelajaran serta upaya penerapan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh instruktur, adapun teknik wawancara dilakukan terhadap instruktur, pengelola dan peserta berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis.
2. Siti Herlinda dkk. Pada tahun 2017 yang berjudul **“Manajemen Pelatihan Hantaran dalam Meningkatkan Kecakapan Hidup Warga Belajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan”** penelitian ini dilaksanakan di LKP Dilla yang beralamat di Jln. Raya Taktakan Komp. Ciolang Jaya RT 01/02 Kelurahan Panggung Jati Kecamatan Taktakan Serang Banten. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan warga belajar di LKP Dilla dengan proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan

kualitatif dengan metode deskriptif. Jenis pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi, dokumentasi, dan wawancara. (Herlinda et al., 2017)

3. Ahmad subagja & T. Rosita 2019 yang berjudul **“Upaya Peningkatan Pendapatan Masyarakat Melalui Program pelatihan Tata Kecantikan Rambut (Studi kasus pada peserta pelatihan di LKP HENNY’S Kota Cimahi)**. Penelitian ini berdampak nyata untuk masyarakat yang dilaksanakan di LKP Henny’s yang beralamat di Jl. Pesantren Nomor 36 A RT 01 RW 10 Kelurahan Cibabat Kecamatan Cimahi Utara. Dimana tujuan peneliti menegmabangkan pemebelajaran kecakapan hidup khususnya di bidang keterampilan Tata Kecantikan Rambut. Program ini diberi dukungan positif oleh masyarakat untuk termotivasi mengubah nasib mereka menjadi lebih baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, metode yang digunakan yaitu deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. (Subagja & Rosita, 2019)
4. Ferra Dwi Agustina dkk. Pada tahun 2019 yang berjudul **“Peran Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Terhadap Peningkatan Sikap Kewirausahaan Peserta Pelatihan Di Lembaga kursus Dan pelatihan Atika Bondowoso”** dalam penelitian ini menjelaskan bahwa peran pelatihan tata kecantikan rambut memiliki peranan dalam meningkatkan siakp kewirausahaan. Komponen utama yang dapat mempengaruhi pelatihan di LKP Atika, yitu adanya pencapaian tujuan partisipasi dan organisasi, proses pelatihan, instruktur dan hasil pelatihan. Adapun penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penentuan teknik menggunakan teknik purposive sampling.
5. Wulan Wijayanti & Prita Kartika pada Tahun 2019 yang berjudul **“Upaya Meningkatkan Nilai Ekonomi Warga Belajar LKP Henny’s Melalui Pelatihan Keterampilan Hantaran Di Cimahi Tengah”** pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. pelatihan hantaran ini, membentuk para peserta didik lebih produktif dan telah mampu

menghasilkan peluang usaha dengan mengaplikasikan dan menerapkan ilmu yang sudah didapat dari LKP HENY'S kelingkungan masyarakat dan tentunya keterampilan ini mampu merubah perekonomian mereka kearah yang lebih baik. Banyak manfaat yang bisa didapat dari mengikuti kursus pelatihan keterampilan penyampaian ini, selain belajar ilmu keterampilan siswa juga mendapatkan peluang usaha dan membuat usaha skala besar dapat membantu meningkatkan perekonomian rumah tangga dan yang terpenting juga dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia, khususnya di Indonesia.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan alur penelitian ini. Dengan judul Manajemen Pelatihan Tata Kecantikan Kulit di LKP Yuwita Kota Tasikmalaya dengan observasi awal peneliti mendapatkan beberapa masalah yaitu kurangnya konsisten dalam kehadiran peserta didik, melihat tidak semua peserta didik akan bekerja sama dengan mitra lembaga. Eksplorasi dalam penyelenggaraan program pelatihan kursus ini dipimpin pada LKP untuk menyelesaikan berjalannya program nanti dan didorong oleh instruktur serta pengelola. Akademi ini diproses

melalui Analisis kebutuhan pelatihan, tujuan pelatihan, persiapan dan pelaksanaan pelatihan dan evaluasi. *Output* dari proses pelatihan yang didapat oleh peserta pelatihan adalah bertambahnya pengetahuan, kesiapan keterampilan untuk bekerja sama dengan perusahaan ataupun membuka usaha mandiri. *Outcome* yang diciptakan dari lembaga pelatihan yakni adanya eksistensi LKP yang melahirkan manusia kompeten dari bidang tata kecantikan kulit, serta peserta didik sendiri akan mendapatkan *brand* dari *skill* maupun usahanya sendiri.

2.4 Pertanyaan Penelitian

Untuk memperoleh hasil penelitian, maka diperlukan adanya data. Sebagai acuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penulis mengajukan pertanyaan : “Bagaimana Manajemen Pelatihan Tata Kecantikan Kulit di LKP Yuwita Kota Tasikmalaya?”