

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

2.1.Kajian Pustaka

2.1.1. Implementasi

Menurut (Zainuri & Zulfi, 2023, p. 19) implementasi dapat dikatakan secara sederhana yaitu sebagai pelaksana atau penerapan. Menurut Browne dan Wildavsky dalam (Zainuri & Zulfi, 2023, p. 19) implementasi ialah sebagai bentuk perluasan sebuah aktivitas untuk menyesuaikan. Hingis (Christianingrum & Djumiarti, 2019, p. 7) implementasi merupakan suatu rangkuman dari berbagai proses kegiatan yang didalamnya mengenai sumberdaya manusia dengan menggunakan sumberdaya lain untuk mencapai sasaran strategi. Bernadini R. Wijaya & Susilo Supardo (Christianingrum & Djumiarti, 2019, p. 7) implementasi merupakan sebuah proses informasi suatu rencana ke sebuah praktek.

Menurut Syauckani (Dzulqarnain et al., 2022, hlm. 109) Implementasi adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengkomunikasikan kebijakan kepada publik sehingga kebijakan tersebut dapat mengarah pada hasil yang diinginkan. Rangkaian kegiatan ini meliputi: Pertama, pengembangan seperangkat peraturan lebih lanjut sebagai interpretasi kebijakan. Kedua, menyiapkan sumber daya untuk mendorong kegiatan implementasi, termasuk sarana dan prasarana, sumber daya keuangan, dan tentu saja, mengidentifikasi siapa yang bertanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan

Sedangkan Menurut Agustino (Dzulqarnain et al., 2022, hlm. 109) Implementasi merupakan suatu proses dinamis dimana para pelaksana kebijakan melakukan suatu kegiatan dan pada akhirnya akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran dari kebijakan itu sendiri.

Menurut (Herwina, 2021, bk. 20) Implementasi pelatihan merupakan sebuah hasil dari perencanaan pelatihan yang sudah mapan. Implementasi program pelatihan juga dapat disebut sebagai sebuah pelaksanaan rencana pelatihan yang telah ditetapkan meliputi penerapan sebuah metode atau media, penggunaan sebuah material, penggunaan sebuah tempat pelatihan. Penggunaan sebuah metode harus diimbangi dengan dukungan seperti dukungan untuk mengirimkan bahan yang

sesuai dengan peserta pelatihan. Dalam sebuah proses implementasi tidak menutup kemungkinan timbulnya permasalahan akibat perlunya perubahan unsur – unsur rencana. Menurut suwatno dan donni (Herwina, 2021, bk. 20) Dalam Implementasi program pelatihan ada beberapa yang harus dilakukan yaitu dengan mempersiapkan sebuah program, menyajikan dan memberikan kesempatan dalam mencoba pekerjaan.

Syukur dalam Sumaryadi (2005, bk. 79) mengemukakan bahwa ada tiga unsur penting dalam sebuah proses implementasi yakni :

- a. Adanya sebuah program atau kebijakan yang terlaksana
- b. Mempunyai target group yakni seperti kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan menjadi penerima manfaat program, perubahan dan peningkatan.
- c. Adanya unsur pelaksana (Implementer) yakni sebuah organisasi atau perorangan yang dimana bertanggung jawab dalam memperoleh sebuah pelaksanaan dan pengawasan dalam proses implementasi.

Dapat dikatakan bahwa unsur-unsur implementasi program yang terpenting adalah adanya kegiatan yang akan dilaksanakan, adanya tujuan dari kegiatan, adanya kegiatan yang dilaksanakan, adanya aturan atau kebijakan yang dibuat, adanya anggaran yang dibutuhkan, adanya target yang ditetapkan untuk ikut serta dalam kegiatan, adanya implementor yang bertanggung jawab dalam kegiatan, dan adanya strategi pelaksanaan kegiatan. Semua unsur tersebut haruslah ada dalam implementasi program. Adapun menurut Syukur dalam Sumaryadi (2005, bk. 79) jika di perdalam maknanya yaitu dapat jelaskan bahwa:

a. Adanya sebuah program

Implementasi merupakan suatu proses yang sangat penting guna mengetahui kebaikan kebenaran suatu program. Oleh karena itu agar implementasi program berjalan dengan baik maka haruslah memperhatikan unsur-unsur yang ada di dalamnya. Seperti yang dikatakan Charles O. Jones (Siti Erna Latifi Suryana., hlm 12) berpendapat bahwa “program adalah unsur pertama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan”. Jones menjelaskan bahwa di dalam program dibuat beberapa aspek, yaitu:

- a. Tujuan kegiatan yang akan dicapai

- b. Kegiatan yang diambil dalam mencapai tujuan
- c. Aturan yang harus dipegang dan prosedur yang harus dilalui
- d. Perkiraan anggaran yang dibutuhkan e. Strategi pelaksanaan.

b. Target atau sasaran

Menurut (Sutikno et al., n.d., hal. 274) Dalam studi implementasi kebijakan publik tentunya tidak bisa dipisahkan dari aspek target group (kelompok sasaran) yang dapat memotivasi upaya untuk menyukkseskan kebijakan. Kelompok sasaran ialah individu yang akan terkena dampak implementasi kebijakan dalam jangka pendek, menengah, dan Panjang. Kompetensi merupakan salah satu elemen penentu keberhasilan implementasi kebijakan. Kompetensi dimaknai sebagai suatu tugas dengan sukses dikenal sebagai kompetensi, dan memiliki manfaat berdasarkan berbagai faktor yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. (Emron et al, 2019). Dalam konteks implementasi, kelompok sasaran tidak hanya sekedar subjek tetapi juga subjek yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi implementasi kebijakan. Salah satu unsur nilai mendasar dalam implementasi kebijakan terkait dengan memahami kondisi kelompok sasaran serta syarat dan ketentuan yang perlu dilaksanakan, pernyataan ini menyiratkan bahwa kelompok sasaran semakin berpartisipasi aktif dalam proses implementasi kebijakan.

c. Unsur pelaksana

Menurut (Sutikno et al., n.d., hal. 275) Model organisasi yang dilaksanakan kebijakan harus mampu mengembangkan pendekatan yang tepat dan dapat dipahami oleh setiap kelompok sasaran, hal ini untuk menjamin tingkat keberhasilan kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik oleh semua pihak, termasuk pihak yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Dalam konteks implementasi kebijakan, peran organisasi pelaksana sangat penting karena harus mampu menafsirkan kebijakan secara detail dan mengeksplorasi berbagai alternatif untuk mencapai kepentingan publik. Dari sudut pandang politik, partai atau bisa disebut dengan aktor berasal dari berbagai institusi yang berada pada suprastruktur politik dan infrastruktur politik. Arah kebijakan ini menunjukkan arah

interaksi kekuasaan yang menentukan pilihan yang diambil. Artinya politik mengarah pada serangkaian tindakan sistematis yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan oleh aktor - aktor berpengaruh atau berkuasa sesuai dengan kebijakan yang bersifat otoritatif. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa hubungan kedua makna tersebut bersumber dari konsep kekuasaan dan politik sebagai hasil dari interaksi kekuasaan antar stakeholders.

Berdasarkan hasil dari berbagai pendapat tersebut dapat diartikan bahwa suatu program atau sebuah kebijakan implementasi merupakan sebuah tahapan penting yang patut dilaksanakan agar sesuai dengan tujuan program itu sendiri agar keberhasilan suatu program dapat dijalankan dengan sesuai rencana. Implementasi disini mencakup sebuah kegiatan yang terlihat setelah arahan hukum suatu proyek, yang mencakup upaya untuk mengelola input. Implementasi merupakan sebuah ide atau rencana yang telah dirumuskan sebelumnya. Konsep pelaksanaan yang dianggap masyarakat berkaitan dengan suatu kegiatan atau tindakan. Namun, implementasinya tidak terbatas pada tindakan mengimplementasikannya. Implementasi juga merupakan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan kerja. Penerapan biasanya juga mengacu pada aturan tertentu yang mendukung alur kerja. Jika rencana yang akan diimplementasikan telah dikembangkan, diteliti atau dirancang dengan cermat, proses implementasi baru dapat diimplementasikan. Hal ini penting agar proses implementasi berjalan dengan lancar dan memberikan hasil yang terbaik.

2.1.2. Konsep Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK)

a. Program

Menurut Tayibnapi (Dzulqarnain et al., 2022, hlm. 109), program merupakan segala sesuatu yang dicoba dilakukan seseorang dengan harapan akan ada akibat atau hasil. Berdasarkan beberapa ahli, Arikunto (Dzulqarnain et al., 2022, hal. 109) menjelaskan bahwa dalam menentukan suatu program, lihatlah rangkaian kegiatan yang terjadi secara berurutan, bukan dari satu kegiatan yang berlangsung dalam waktu yang singkat, program ini merupakan satu kesatuan sistem. Tayibnapi

(Dzulqarnain et al., 2022, hlm. 109) memberikan pandangan yang berbeda tentang definisi program, yaitu segala sesuatu yang dilakukan orang dengan harapan membawa hasil atau kesuksesan. Definisi dari para ahli yang sudah disebutkan diatas, maka dapat diketahui bahwa secara umum pengertian program adalah penjabaran dari suatu rencana, program merupakan bagian dari perencanaan dan sering pula diartikan bahwa program adalah kerangka dasar dari pelaksanaan suatu kegiatan.

b. Pengertian Pendidikan Kecakapan Kerja

Program kecakapan kerja (PKK) adalah program yang diselenggarakan oleh pemerintah yang dimana diajukan untuk melakukan pembangunan yang di khususkan pada aspek sebuah keterampilan yang dimiliki warga belajar. Program ini hanya bisa dilakukan hanya lembaga kursus dan pelatihan (LKP), pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) dan organisasi lainnya. Program PKK ini merupakan salah satu wujud program yang penyelesaian kursus dan pelatihan dengan sebuah kebutuhan kompetensi kerja pada dunia industri. Dengan adanya program ini warga belajar di bekali keterampilan sesuai kebutuhan dari dunia industri lalu di kembangkan etos kerjanya. Setelah warga belajar telah menyelesaikan sebuah program kecakapan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga, peserta pelatihan dapat menerima bantuan dan bimbingan dari lembaga untuk mengakses peluang kerja yang disediakan oleh lembaga.

Menurut Widayanti & Lestari (2019, hlm.2) pendidikan kecakapan kerja (PKK) merupakan program yang menitikberatkan pada pelayanan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan keterampilan kerja, memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk belajar kompeten di bidang keterampilan tertentu sesuai dengan prospek kerja. Lulusan program PKK dapat mencari pekerjaan di bidang usaha, manufaktur, jasa, atau bidang lainnya.

Menurut PERDIRJEN PAUD DIKMAS No.20 tahun 2019 tentang petunjuk teknis bantuan pemerintah program kecakapan kerja (PKK) ialah sebuah program pendidikan dan pelatihan yang dimana berorientasi pada sebuah pengembangan keterampilan yang diberikan kepada warga belajar agar memiliki sebuah kompetensi di bidang keterampilan yang dimana nantinya akan disesuaikan dengan

peluang kerja. Adapun menurut Abdullah (2019,hlm.42) program pendidikan kecakapan kerja (PKK) merupakan program layanan pendidikan yang menggunakan kursus dan pelatihan berbasis keterampilan kerja sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Tujuannya adalah menghasilkan lulusan yang berkompeten di bidang keterampilan sesuai dengan kebutuhan DUDI sehingga dapat memanfaatkan peluang kerja yang tersedia sebaik-baiknya. Terbuka selama periode Masyarakat Ekonomi ASEAN (AEC).

Sejalan dengan peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi No 02 tahun 2022 tentang petunjuk teknis bantuan pemerintah program pendidikan kecakapan kerja tahun 2022, menjelaskan: Pendidikan kecakapan kerja (PKK) adalah program layanan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada pengembangan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja diberikan kepada peserta didik agar memiliki kompetensi di bidang keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi untuk bekerja dan terserap dunia kerja.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan kecakapan kerja merupakan suatu jenis program pendidikan dan pelatihan yang difokuskan untuk membantu peserta pelatihan mengembangkan kemampuannya agar mampu menjadi kompeten di bidang tersebut dan kemudian dapat disesuaikan dengan kesempatan kerja.

c. Tujuan Pendidikan Kecakapan Kerja

Menurut peraturan Direktur Jenderal PAUD DIKMAS No 30 tahun 2018 tentang petunjuk teknis bantuan pemerintah program pendidikan kecakapan kerja (PKK) yakni:

- 1) Memberikan bekal keterampilan kerja bagi warga masyarakat yang tidak bekerja karena belum memiliki keterampilan.
- 2) Memotivasi lembaga pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pelatihan keterampilan bagi masyarakat agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan peluang kerja.

Sejalan dengan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi No. 02 tahun 2022 mengemukakan tujuan program PKK yakni:

- 1) Mendidik dan melatih peserta didik dengan keterampilan vokasi yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja.

- 2) Memastikan peserta didik PKK mengikuti uji kompetensi.
- 3) Peserta terserap di dunia kerja.

Dari beberapa tujuan yang ada dapat dikemukakan bahwa tujuan pendidikan kecakapan kerja (PKK) ialah memberikan sebuah dukungan kepada anak usia sekolah dan tidak sekolah untuk mendapatkan sebuah keterampilan yang dimana keterampilan ini untuk mengembangkan sebuah potensinya untuk bersaing ketika masuk ke dunia industri.

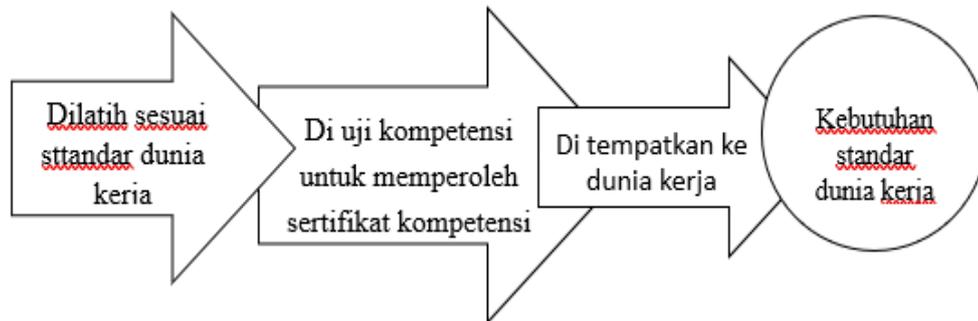
d. Penyelenggara Program PKK

Menurut peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi No 02 tahun 2022 kriteria Penyelenggara program PKK yang dapat melakukan pengajuan proposal bantuan dari pemerintah adalah lembaga yang menyelenggarakan kursus dan pelatihan yaitu :

- 1) Satuan pendidikan nonformal (lembaga kursus dan pelatihan pusat kegiatan belajar masyarakat, dan sanggar kegiatan belajar)
- 2) Satuan pendidikan formal (sekolah menengah kejuruan/ SMK), politeknik, akademi komunitas dan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi
- 3) Organisasi kemasyarakatan yang memiliki izin yang sah
- 4) Dunia usaha dan dunia kerja yang memiliki unit pelatihan yang sah
- 5) Satuan pendidikan formal dan nonformal, dan organisasi kemasyarakatan yang mengakses dana bantuan pemerintah program PKK wajib bekerjasama dengan dunia kerja.

e. Proses Penyelenggaraan Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK)

Menurut peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi No 02 tahun 2022 tentang petunjuk teknis bantuan pemerintah program pendidikan kecakapan kerja tahun 2022, mengemukakan bahwa pendidikan kecakapan kerja dapat diselenggarakan melalui sebuah proses kegiatan dengan menggunakan pendekatan “3 in 1” sebagai berikut:



Gambar 2.1 Proses 3 in 1 dalam penyelenggaraan PKK
(Sumber: Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi, 2022)

Penyelenggaraan program PKK menggunakan prinsip sebagai berikut :

- 1) Tepat sasaran dari anak usia tidak sekolah (ATS), usia antara 17 s.d. atau pernah menerima Kartu Indonesia Pintar (KIP)
- 2) Diselenggarakan oleh lembaga yang kredibel, wajib mengajukan proposal di aplikasi Banper Program PKK dan dilakukan seleksi
- 3) Wajib bekerja sama dengan dunia kerja
- 4) Wajib uji kompetensi
- 5) Wajib ada jaminan penyerapan lulusan

f. Proses Pembelajaran Program Kecakapan Kerja (PKK)

Proses pembelajaran program PKK terdiri dari beberapa rangkaian untuk petunjuk teknis dukungan pemerintah terhadap program pendidikan kecakapan kerja (PKK) tahun 2022, dijabarkan beberapa rangkaian proses pembelajaran program PKK yakni diantaranya:

- 1) Pembelajaran Teori:
 - a) Pendidikan karakter
 - b) Pendidikan ketenagakerjaan
 - c) Teori pendukung pendidikan keterampilan
- 2) Pembelajaran praktik
 - a) Penerapan pendidikan karakter
 - b) Praktik keterampilan

- 3) Evaluasi
 - a) Evaluasi oleh lembaga penyelenggara
 - b) Evaluasi oleh dunia industri, dunia usaha, dan dunia kerja lainnya (oleh dilakukan dalam bentuk magang dunia usaha dan dunia kerja)
- 4) Uji kompetensi oleh lembaga sertifikasi
- 5) Penyerapan lulusan oleh dunia industri, dunia usaha dan dunia kerja lainnya.

f. Kemitraan Program PKK

A. Pengertian konsep kemitraan

Konsep Kemitraan diungkapkan Kartasasmita (1996:188) (dalam Manaf et al. 2014) yaitu hubungan antar pelakunya yang didasarkan pada ikatan usaha yang saling menguntungkan dalam hubungan kerja strategis, yang hasilnya bukanlah zero sum game, tetapi positive-sum game atau win-win situation. Dengan kata lain, kemitraan usaha merupakan hubungan kerjasama antar usaha yang sejajar, dilandasi oleh prinsip saling menunjang, dan saling menghidupi berdasarkan asas kekeluargaan dan kebersamaan. Sedangkan menurut Haman (2004) (dalam I Tunggara 2019) konsep kemitraan: *“A partnership is a business owned by two or more people, who share in the profits or losses”*. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa secara praktis, kemitraan menjadi alat untuk memperoleh keuntungan nilai bagi kedua belah pihak

Tujuannya adanya kemitraan dilakukan sebagai upaya untuk mendorong meningkatnya modal manusia. Keterlibatan DUDI dalam meningkatkan kompetensi para lulusan merupakan sebuah investasi dalam rangka mendorong meningkatnya kualitas Sumber daya manusia yang pada akhirnya akan direkrut oleh DUDI. Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu keunggulan kompetitif. Keberhasilan untuk membangun Sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan Industri.

B. Pola Kemitraan

Pola kemitraan menurut Saepudin(Manaf et al., 2014) mempunyai tujuan yakni: a. Menciptakan kesamaan dan pemahaman, terhadap kebijakan, sebuah sasaran tujuan dan program yang akan berlangsung. b. Memahami dan mengembangkan tujuan bersama dalam melaksanakan layanan atau

mengembangkan program kolaboratif. c. Menerima dan mengoptimalkan dukungan dengan saling membantu dalam melaksanakan kegiatan/program untuk mencapai tujuan bersama. d. Merampingkan penggunaan sumber dan potensi yang dimiliki oleh berbagai pihak yang bermitra.

Berdasarkan pola kemitraan di atas dapat disimpulkan bahwa kemitraan yang sukses meliputi Upaya harmonis, pemahaman, pengembangan tujuan untuk memaksimalkan program kerja sama, dan kesepakatan kedua belah pihak untuk memaksimalkan potensi pihak-pihak yang bekerja. Prinsip Kemitraan memberikan landasan dasar bagi masing – masing pihak dalam melaksanakan proses Kerjasama. Prinsip kemitraan yang dikemukakan oleh para ahli manajemen ialah menurut Saepudin (Manaf et al. 2014) sebagai Kepercayaan (*Trust*), Komitmen bersama, Saling menghargai (*Respect-understand differences*), Ketulusan (*Honestly*), Hubungan kerja yang menyenangkan, Memegang teguh etika profesional, Komunikasi atau interaksi intensif, dan bekerja kearah tujuan bersama peningkatan berkelanjutan.

C. Langkah-Langkah Pelaksanaan Kemitraan

- 1) Identifikasi internal lembaga, lembaga kini dapat menentukan komponen terkait program mana yang kurang dan mana yang pada akhirnya akan menjadi kebutuhan program untuk melaksanakan program tersebut. misalnya dalam peningkatan kualitas produksi yang memerlukan penyiapan struktur seperti bahan ajar, peralatan, pelatih, peserta, dan pendanaan. Salah satu tuntutan tersebut harus dipenuhi agar program dapat terlaksanakan, terlepas dari apakah tuntutan lainnya telah dipenuhi atau belum.
- 2) Dalam menentukan komponen- komponen yang harus dimitrakan berdasarkan hasil suatu program kegiatan selanjutnya prioritaskan kebutuhan berdasarkan hasil identifikasi. Berdasarkan hasil suatu kegiatan program, Langkah selanjutnya adalah mengembangkan kriteria untuk mengidentifikasi hasil dari lembaga. Kebutuhan – kebutuhan tersebut merupakan komponen yang harus bermitra dengan lembaga lain.
- 3) Menentukan komponen – komponen yang perlu dimitrakan berdasarkan hasil suatu program kegiatan. Kemudian, prioritaskan kebutuhan berdasarkan hasil

kegiatan program, Langkah selanjutnya adalah Menyusun kriteria hasil identifikasi lembaga. Kebutuhan tersebut merupakan komponen yang akan dimitrakan dengan lembaga lain.

- 4) Mencari lembaga calon mitra yang memenuhi persyaratan yang diperlukan.
- 5) Membuat kontrak dengan calon lembaga mitra
- 6) Setelah calon terpilih berdasarkan kriteria, dibuatlah MOU peraturan yang disepakati bersama, yang akan menjadi pedoman bagi kedua belah pihak dalam kerangka jaringan kemitraan, kemudian dibuat kesepakatan mengenai hak dan kewajiban mitra kerja. Yang dimana harus disepakati oleh kedua belah pihak..(Kamil, 2012, p. 168)

D. Aspek Yang Dapat Di Mitrakan

Selama adanya kegiatan kemitraan harus adanya yang di kembangkan yaitu menurut kamil (Kamil, 2012, p. 167) :

1. Program kegiatan ialah sebuah kegiatan bersama dengan lembaga mitra yang dimana merupakan sudah perancangan program bersama. Pada sebuah proses pelaksanaan ada tiga tahapan kemungkinan bentuk Kerjasama yaitu :
 - a) Pada pelaksanaan kegiatan bersama untuk pengelolaan program
 - b) Lembaga melakukan sebuah kegiatan pada tahap pengelolaan program
 - c) Lembaga melakukan program kegiatan yang telah di rancang oleh lembaga lain
2. Sarana dan prasarana merupakan kegiatan untuk pengembangan sebuah program, contohnya seperti tempat atau ruangan praktek, bahan ajar, modal dll. Sebuah lembaga harus memanfaatkan sarana prasarana lembaga lain atau sebaliknya.
3. Dana adalah salah Satu elemen kunci dalam mendukung program kemitraan, yang dimana lembaga lain membutuhkan dana guna untuk merealisasikan program yang telah dilaksanakan.
4. Tenaga merupakan kemitraan dalam hal ini merupakan secara tidak langsung adalah timbal balik yang dimana dimiliki tenaga yang memadai

yang dimiliki oleh sebuah lembaga yang dapat dijadikan sebuah aset untuk didayagunakan oleh lembaga lain.

5. Pendayagunaan hasil merupakan penempatan hasil kerja masyarakat yang dilakukan DUDI untuk menjalin Kerjasama pendapatan dan pemanfaatan. penempatan hasil kerja masyarakat oleh DUDI untuk terjalin Kerjasama antara penghasilan dan pemanfaatan.
6. Lembaga organisasi potensial yang dijadikan mitra saat ini usaha kecil, koperasi atau pemilik usaha yang sudah ada atau secara langsung anggota pengusaha yang bermitra dengan DUDI.

2.1.3. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Menurut Mustofa Kamil (2012, hlm.3) menyatakan dari kata “ *training* “ dalam bahasa inggris. Secara harfiah akar kata “ *training* “ adalah “ *train* “ yang juga berarti: (1) mengajarkan lebih banyak praktek dibandingkan teori (*give teaching and practice*), (2) tumbuh dan berkembang sesuai dengan orientasi pelatihan (*cause to grow in a required direction*), (3) mempersiapkan (*preparation*), dan (4) praktek (*practice*). Selain itu, banyak pula pendapat para ahli yang menjelaskan teori – teori pelatihan yakni:

Menurut J. Jucius (Kamil 2012:3) mengemukakan “*The term training employed here refers to any procedure that increases an employee's aptitude, skill, and ability to carry out a specific task.*” (Istilah pelatihan yang digunakan di sini mengacu pada prosedur apa pun yang meningkatkan bakat, keterampilan, dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tertentu.).

Menurut Simamora (Kamil 2012, hlm.4) mendefinisikan pelatihan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki individu dengan menawarkan berbagai praktik untuk memperdalam pelatihan dan tujuan dari pelatihan itu sendiri, sehingga setiap individu menjadi lebih dinamis, kreatif dan mampu bersaing dan berkembang lebih jauh di dunia industri, serta membuka peluang penciptaan lapangan kerja.

Hadari Nawawi (Herwina 2021, hlm.2) mengemukakan bahwa pelatihan adalah program yang berupaya untuk meningkatkan kemampuan melalui kerja secara individu, kelompok, atau berdasarkan tingkat jabatan. Pelatihan juga merupakan suatu teknik yang memberikan para pekerja kemampuan atau aktivitas tertentu untuk membantu mereka memperbaiki pelaksanaan kerja yang tidak efektif.

Menurut Herwina (2021, hlm.2) mengemukakan bahwa pelatihan ialah suatu proses jangka pendek yang dimana seseorang dapat mengembangkan keterampilan individu atau kelompok yang digunakan dalam pekerjaan dan berguna dalam membantu mencapai tujuan dunia industri. dapat disimpulkan pelatihan memiliki peran penting untuk memperbaiki keterampilan seorang dalam bekerja yang dimana tujuannya agar mampu mencapai secara efektif.

Undang-undan nomor 20 tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengartikan, pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan dan berakhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.

Sebagaimana yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang sistematis dan terorganisir yang dimana tujuannya untuk memberikan atau meningkat peserta pelatihan agar mengoptimalkan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan perubahan perilaku untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau tujuan lainnya yang telah ditetapkan sebelumnya, pelatihan ini juga diharapkan mampu untuk meningkatkan taraf hidup seseorang.

b. Tujuan Pelatihan

Dalam sebuah pelatihan idealnya adalah dirancang untuk mewujudkan tujuan, baik tujuan organisasi maupun menyelenggarakan pelatihan. Tujuan peserta yang mengikuti pelatihan secara perorangan. Tujuan pelatihan tidak hanya meningkatkan sebuah pengetahuan atau keterampilan saja, melainkan juga untuk

mengembangkan bakat. sedangkan tujuan pelatihan menurut Herwina (2021, hlm. 5) antara lain yaitu:

Tujuan utama dengan adanya sebuah pelatihan yaitu untuk pengembangan yang dimana mencakup memaksimalkan kapasitas karyawan untuk mengikuti kemajuan teknologi dan mempersiapkan pekerja agar lebih produktif. Tujuan – tujuan ini dicapai dengan mencegah kelangkaan sumber daya manusia untuk bekerja yang disebabkan oleh potensi ketidakmampuan melakukan pekerjaan.

Adapun menurut Dale S. Beach 1975 (Kamil 2012:10) mengemukakan “*The goal of training is to alter the behavior of individuals who receive it.*” (tujuan pelatihan adalah untuk mengubah perilaku individu yang menerimanya). Di samping itu, menurut Simamora (Kamil 2012,hlm.11) menyatakan bahwa ada lima bidang yang menjadi tujuan pelatihan,yakni :

- 1) Menggali kapasitas belajar peserta pelatihan dan menyesuaikan dengan kebutuhan Zaman.
- 2) Meningkatkan produktivitas sehingga pekerja dapat mengerjakan pekerjaan sulit dengan lebih mudah.
- 3) Membantu memecahkan sebuah permasalahan.
- 4) Lebih bertanggung jawab dalam bekerja sama.

c. Prinsip- prinsip pelatihan

Dengan adanya sebuah pelatihan merupakan salah satunya yaitu komponen proses pembelajaran, prinsip- prinsip pembelajaran yang harus dipertimbangkan ketika merancang pendekatan pelatihan. Konsep pelatihan ini menawarkan panduan tentang bagaimana seseorang peserta pelatihan dapat belajar secara efisien saat terlibat dalam aktivitas pelatihan.

Menurut Kamil (2012,hlm.11) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari sebuah proses pembelajaran, oleh karena itu prinsip- prinsip pelatihan dikembangkan dari prinsip pembelajaran, beberapa prinsip antara lain:

- 1) Prinsip perbedaan individu

Perbedaan antara individu seperti latar belakang sosial, tingkat pendidikan dan kepribadian perlu mendapat perhatian lebih agar ruang lingkup pelatihan terjalin lebih harmonis dalam kelompok organisasi sumber daya manusia.

2) Prinsip motivasi

Motivasi merupakan suatu proses suportif yang dianggap sangat efektif dalam meningkatkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh manusia, dengan cara memotivasi jiwa yang merasa malas.

3) Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Seseorang instruktur atau pelatih yang diperlukan agar suatu pelatihan menjadi efektif, dan mereka mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan pelatihan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemilihan instruktur harus dilakukan secara hati-hati atau seefektif mungkin.

4) Prinsip belajar

Belajar merupakan sebuah prinsip yang dimana mengharuskan seseorang untuk belajar dari siapapun, mulai dari hal kecil hingga hal besar.

d. Landasan -Landasan Pelatihan

Menurut Kamil (2012,hlm.13) mengemukakan landasan -landasan yang mengukuhkan eksistensi pelatihan diantaranya:

1) Landasan Filosofis

Pelatihan merupakan platform yang menyambut bagi mereka yang tertarik untuk mengembangkna potensi diri guna mendukung pemikiran mandiri, ketahanan yang lebih besar, dan keselarasan dengan nilai- nilai yang berlaku. Dengan demikian pelatihan harus didasarkan pada sistem nilai yang diakui dan terarah pada penyediaan tenaga yang berkualifikasi agar mampu mengemban tugas dan melaksanakan perannya dalam organisasi atau masyarakat.

2) Landasan Humanistik

Pelatihan berfokus pada kebebasan berekspresi dalam mencapai pertumbuhan pribadi interpersonal, serta menitikberatkan pada kebebasan, nilai- nilai, kebaikan, harga diri, dan kepribadian yang utuh.

3) Landasan psikologis

Menurut para psikolog, sifat manusia dapat diubah menjadi serangkaian perilaku. Terdapat empat perspektif psikolog dalam pelatihan, yaitu psikolog pelatihan, psikolog siberetik, desain sistem, dan psikolog behavioris. Dari penjelasan di atas psikologi menjelaskan bahwa pelatihan lebih fokus pada tugas – tugas praktis dan lebih fokus pada hasil akhir.

4) Landasan sosio-demografis

Permasalahan peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial yang ada saat ini adalah terkait dengan penyediaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, pelatihan yang komprehensif diperlukan untuk menghasilkan personel yang handal dalam memenuhi kebutuhan lapangan kerja dan pembangunan.

5) Landasan kultural

Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar menjadi individu yang lebih produktif dan berguna di masa depan. Oleh karena itu pelatihan yang terintegrasi yang berfungsi mengembangkan sumber daya manusia yang dimana merupakan bagian penting dari upaya membudayakan manusia.

e. Komponen-Komponen Pelatihan

Dalam suatu penyelenggara pelatihan terdapat beberapa komponen yang ada yang dimana komponen tersebut saling berhubungan. Komponen – komponen pelatihan tersebut merupakan faktor- faktor yang mempengaruhi mutu dan mutu suatu kursus dan pelatihan merupakan faktor kunci dalam penyusunan suatu program pelatihan.

Dapat dilihat dari suatu sistem, sudjana (Kamil 2012,hlm.20) mengemukakan komponen-komponen pelatihan yakni :

- 1) Masukan sarana (*Instrument Input*), yaitu segala fasilitas yang memperlancar kegiatan pembelajaran, merupakan komponen pelatihan. Fasilitas – fasilitas tersebut menyumbangkan kurikulum, tujuan pembelajaran, sumber belajar, fasilitas pembelajaran, biaya, dan pengelola pelatihan terhadap proses pelatihan.
- 2) Masukan mentah (*raw input*) mencakup pengajaran dengan informasi, keterampilan, dan keahlian serta gender, pendidikan, gaya belajar, latar

belakang, latar belakang sosial budaya, latar belakang ekonomi, dan kebiasaan belajar.

- 3) Masukan lingkungan (*environment input*), seperti tempat pelatihan merupakan komponen lingkungan yang dapat mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan.
- 4) Proses (*proses*), merupakan kegiatan keterlibatan pendidikan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan. Ini menggabungkan peserta pelatihan sebagai sumber belajar.
- 5) Keluaran (*output*), merupakan lulusan yang telah melalui proses pelatihan dan pembelajaran merupakan outputnya.
- 6) Masukan lain (*other input*) masukan tambahan mencakup kemampuan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan melalui pemasaran, ketenagakerjaan, dan informasi.
- 7) Pengaruh (*impact*), merupakan dampak yang menggambarkan suatu hubungan dimana hasil belajar siswa meliputi peningkatan taraf hidup.

Sedangkan menurut mangkunegara (Herwina 2021,hlm.3) mengemukakan bahwa komponen-komponen wujud pelatihan yang terbuat oleh suatu industri yaitu: Modul pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, pelatih harus ahli dengan kualifikasi yang diperlukan, tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan terukur, prosedur pelatihan harus sesuai dengan keterampilan pekerja peserta, dan peserta pelatihan. harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa komponen yang menunjang terlaksananya pelatihan misalnya tujuan pelatihan yang dapat disetujui bersama, instruktur bertugas untuk menyampaikan materi kepada warga belajar, sumber pelatihan harus disesuaikan dengan kurikulum yang sudah di buat, teknik pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan warga belajar dan warga belajar wajib memenuhi persyaratan yang diwajibkan oleh penyelenggara pelatihan.

f. Jenis – jenis pelatihan

Jenis pelatihan terdapat berbagai macam pelatihan. Menurut Dale Yoder (Kamil, 2012, hlm. 14) menjelaskan jenis – jenis pelatihan dapat dilihat dari lima sudut yakni:

- 1) Siapa yang dilatih (*who gets trained*), pelatihan dapat diberikan kepada karyawan potensial, karyawan baru dan lama, supervisor, manajer, dan staf ahli, serta anggota lainnya
- 2) Bagaimana dilatih (*how he gets trained*) pendekatan pelatihan apa yang disukai. Dari pernyataan tersebut mengandung makna bahwa pelatihan dapat dilakukan melalui pendekatan magang.
- 3) Dimana ia dilatih (*where he gets trained*), lokasi pelatihannya, atau daerah tempat menerima pelatihannya. Menurut sudut pandang ini, pelatihan dapat dilakukan di lapangan, di tempat kerja, di ruang kelas, atau di lapangan.
- 4) Bagaimana dilatih (*when he gets trained*), lokasi pelatihannya. Dari sudut pandang ini, pelatihan dapat diselesaikan sebelum seseorang menerima pekerjaan.
- 5) Apa yang dibelajarkan kepadanya (*what he is taught*) yang dimana materi pelatihan yang diberikan kepada warga belajar. Menurut klaim ini, pelatihan dapat berupa pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan keterampilan terkait pekerjaan, dan lain-lain.

g. Metode – metode pelatihan

Metode -metode pelatihan hendaknya dapat di sesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan diberikan. Bentuk dari metode itu sendiri yaitu metode on the job maupun off the job. Oleh karena itu menurut para ahli metode metode pelatihan yaitu Menurut Dessler 2016:280 (Wulandari 2020,hlm.3) “pelatihan merupakan suatu metode yang dapat digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk memberikan pekerjaan. Pelatihan merupakan tanda manajemen yang bagus karena dengan hanya memiliki karyawan yang berpotensi tidak dapat menjamin keberhasilannya.

Pendidikan dan pelatihan menggunakan berbagai metode, persistensi atau ketekunan yang dimana seharusnya setiap peserta kegiatan dapat menggunakan mendapatkan hasil yang maksimal. Persistensi sendiri berasal dari bagian elemen motivasi. Donovan dan Umar mendefinisikan bahwa motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri berasal dari dalam atau dari luar individu yang dapat menimbulkan perilaku bekerja, dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas

dan ketekunan lamanya bekerja (Donovan & Umar, 2010 dalam Ciptaningtyas et al. 2020,hlm.641).

Metode merupakan sebuah pembelajaran yang dimana berperan penting dalam pelatihan karena kegiatan ini merupakan sebuah kegiatan inti dari sebuah proses pelatihan. Pembelajaran juga dilakukan bisa dengan kelompok maupun individu, dan mereka melakukan sebuah proses belajar. Metode – metode pelatihan dapat dipilih dalam kegiatan pembelajaran dapat digunakan untuk menentukan teknik pelatihan yang terbaik karena tujuan ini sangat berkonsep diri masyarakat dan pengalaman belajarnya.

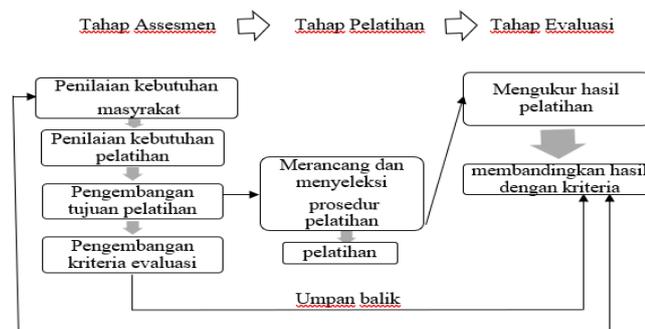
h. Model-Model Pelatihan

Dari setiap model-model pelatihan yang lebih unggul dari paradigma lain karena masing – masing paradigma lain karena masing-masing paradigma mempunyai kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Pemilihan suatu model dapat dilihat pada kebutuhan di satu pihak dan potensi atau peluang yang dimiliki pihak lain. Kebutuhan warga belajar bersumber daya manusia melalui pelatihan. Kebutuhan dapat diselaraskan ataupun tidak selaras dengan peluang atau potensi yang dimiliki baik secara internal maupun eksternal. Potensi ini bisa dilihat yang pertama dari potensi internal yang dimana potensi ini berupa kesiapan belajar, waktu, dan biaya. Potensi eksternalnya menunjukkan pada sebuah perangkat lunak model pelatihan atau organizer pelatihan. Menurut kamil (2012,hlm.35) model-model pelatihan dalam pendidikan luar sekolah diantaranya adalah :

- 1) Model magang atau pemagangan.
- 2) Model internship.
- 3) Model pelatihan kerja.
- 4) Model pelatihan keaksaraan.
- 5) Model pelatihan kewirausahaan.
- 6) Model pelatihan manajemen peningkatan mutu.

i. Langkah-Langkah Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan memerlukan prosedur atau langkah-langkah agar pelatihan berjalan dengan baik. Menurut Kamil (2012, hal. 12) Langkah-langkah pelatihan sebagai acuan dalam melaksanakan pelatihan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Prosedur Pelatihan

(Sumber: Kamil 2012)

Seperti terlihat pada gambar di atas, prosedur pelatihan diawali dengan analisis kebutuhan yang menjadi landasan pembuatan program pelatihan. Prosesnya kemudian beralih ke pembuatan kriteria keberhasilan yang akan berfungsi sebagai ukuran keberhasilan atau kegagalan organisasi pelatihan. Untuk memastikan proses pelatihan berjalan dengan baik dan dapat menghilangkan unsur-unsur yang mungkin menghambat, maka perancangan dilakukan dengan sangat hati-hati.

Menurut sudjana (Kamil, 2012, hlm. 17) mengembangkan sebuah langkah pengelolaan pelatihan yaitu:

- 1) Rekrutmen peserta pelatihan
- 2) Identifikasi kebutuhan, sumber, dan kemungkinan hambatan
- 3) Menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan
- 4) Menyusun alat evaluasi awal dan evaluasi akhir
- 5) Menyusun urutan kegiatan pelatihan
- 6) Pelatihan untuk pelatih
- 7) Melaksanakan evaluasi bagi peserta
- 8) Mengimplementasikan pelatihan
- 9) Evaluasi akhir
- 10) Evaluasi program pelatihan

j. Proses pelatihan

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan sebuah proses penyusunan berbagai keputusan yang dimana dilaksanakan pada masa yang lampau untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditemukan. Perencanaan juga dapat dikatakan sebagai aktivitas rasional yang dimana perencanaan merupakan suatu proses intelektual yang secara sadar Tindakan yang akan ditempuh dapat mendasarkan sebuah keputusan pada tujuan yang hendak akan tercapai, informasi yang didapatkan tepat waktu dan dapat dipercaya dan dapat memperhatikan perkiraan keadaan yang akan datang.

Menurut Sudjana (Jasdi et al., 2021, hlm. 3) perencanaan merupakan sebuah tindakan di masa depan memerlukan pendekatan perencanaan yang metadis. Prinsip-prinsip tertentu dapat digunakan untuk menetapkan proses perencanaan yang sistematis. Prinsip ini mencakup tindakan atau aktivitas terstruktur dan proses pengambilan keputusan yang memanfaatkan alat dan informasi ilmiah.

Menurut udin syaepuddin dan abin syamsudin (Hasan & Rusdiana, 2018, hlm.50) Perencanaan adalah seperangkat teknik yang digunakan untuk mempersiapkan keputusan tentang apa yang diantisipasi akan terjadi dalam kaitannya dengan kondisi, peristiwa, dan suasana. Oleh karena itu harus dilakukan intensifikasi, eksistensi, revisi, renovasi, penggantian, kreasi, dan sebagainya.

2) Pelaksanaan pelatihan

Menurut Kamil (2012,hlm.20) pelaksanaan pelatihan untuk memenuhi semua tuntutan warga belajar dikenal dengan istilah pelatihan. Kurikulum pelatihan dapat dibuat dan disampaikan pada saat ini. Agar suatu program pelatihan ada, maka harus mempunyai pengalaman belajar dan kegiatan yang dapat memenuhi rekomendasi pelatihan yang dibuat pada tahap evaluasi suatu kebutuhan pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan adalah suatu implementasi yang dimana untu memenuhi semua kebutuhan pada warga belajar atau bisa disebut sebagai penentu lebih awal sebelum melaksanakan sebuah pelatihan. Pelaksanaan ini menggunakan prinsip yang dimana prinsip ini menggunakan proses pengambilan keputusan.

3) Evaluasi pelatihan

a) Pengertian Evaluasi

Evaluasi pelatihan merupakan kegiatan berkesinambungan yang perlu dijadwalkan seiring dengan jadwal dan waktu pelatihan. Seluruh prosedur harus dilakukan secara ilmiah dan sesuai prosedur yang benar. Melakukan evaluasi kegiatan pelatihan merupakan langkah penting karena memungkinkan Anda menilai nilai atau manfaat kegiatan berdasarkan data yang sudah tersedia. (Hasan & Rusdiana, 2018, hlm. 41).

Menurut Atmodiwirio (Hasan & Rusdiana, 2018, hlm.74) evaluasi merupakan sebuah proses/ kegiatan yang dimana menentukan kemajuan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan yang dimana tujuan yang telah di tentukan usaha untuk memperoleh informasi (umpan balik) bagi penyempurnaan sebuah program pelatihan.

Berdasarkan beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penilaian atau evaluasi, kegiatan ini dapat dilakukan secara metodis untuk memperoleh data atau informasi sebagai umpan balik (feedback) yang merupakan ukuran kualitas suatu program pelatihan atau potensi perbaikannya.

b) Tujuan Evaluasi Pelatihan

Tujuan dengan adanya program kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan maka dengan itu memerlukan masukan untuk digunakan sebagai pengambilan keputusan program yang akan diselenggarakan pada tahap selanjutnya. Masukan ini dapat diperoleh dari hasil kegiatan evaluasi. Sebagaimana menurut Anderson (Kamil, 2012, hlm. 54) menyatakan bahwa sebuah tujuan evaluasi dapat mengacu dalam pengambilan keputusan. Yang dimana dalam rangka menyediakan sebuah masukan bagi pengambilan keputusan tentang sebuah perencanaan, kelanjutan, perluasan, penghentian, dan modifikasi sebuah program serta dapat penggunaan dan pengembangan landasan ilmiah yang mendasarkan dari sebuah proses penilaian.

c) Aspek-Aspek yang Dievaluasi

Program pelatihan ada beberapa aspek yang harus dievaluasi, yakni komponen-komponen program di antaranya masukan mentah, sarana prasarana, proses, pengaruh dan lain sebagainya yang dapat memiliki sebuah peran penting

dalam pelatihan. menurut Kamil (2012, hlm. 60) aspek – aspek yang harus di evaluasi yakni menyangkut tentang Komponen input mentah, fasilitas atau alat input, input ambient, proses, output, input lainnya, dan pengaruh merupakan karakteristik yang harus diperhatikan. Masukan mentah merupakan warga belajar dan karakter internal dan eksternal, masukan sarana mencakup tujuan program, kurikulum, pendidik, fasilitas atau alat – alat pendidikan, organisasi penyelenggara dan pengelolaan serta pembiayaan.

Menurut Oemar Hamalik (Kamil 2012,hlm.63) mengidentifikasi tiga kategori untuk evaluasi: “pemeriksaan hasil pelatihan, evaluasi program pelatihan, dan evaluasi dampak pelatihan. Evaluasi hasil meliputi peninjauan komponen pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Salah satu tujuan penilaian aspek pengetahuan (kognitif) adalah 1) untuk memastikan kemahiran peserta dalam pengenalan fakta. 2) Menyadari tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang tercakup dalam manual pelatihan. 3) menilai kemampuan peserta dalam meneliti (menganalisis) suatu masalah dan melakukan upaya penyelesaiannya. 4) Menentukan kemampuan peserta dalam menerapkan prinsip-prinsip materi pelatihan 5) Menentukan kemampuan peserta dalam mengevaluasi inisiatif dan keluaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat di katakana bawa evaluasi pelatihan dapat diketahui sebuah keberhasilan pelatihan lalu dapat menjadi umpan balik dalam memperbaiki suatu penyelenggaraan program pelatihan selanjutnya. Bagi peserta pelatihan evaluasi dapat dimanfaatkan sebagai tingkat ketercapaian tujuan pelatihan yang meliputi beberapa aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sebagai bentuk hasil dari sebuah pelatihan.

d) Tindak lanjut Pelatihan

Rencana tindak lanjut. Merupakan Upaya kegiatan yang dilakukan peserta pelatihan setelah mengikuti suatu kegiatan pada tahap rencana tindak lanjut suatu program. Berikut ini merupakan komponen utama dari strategi tindak lanjut:

- (1) *What* (apa), merupakan suatu jenis kegiatan yang dapat dilakukan dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerjanya.
- (2) *How* (bagaimana), adalah suatu cara atau merupakan suatu Langkah yang harus ditempuh sehingga dapat terlaksanakan dengan baik.
- (3) *Who* (Siapa), merupakan pihak yang terkait atau siapa yang dapat perlu dilibatkan untuk melakukan suatu proses kegiatan tindak lanjut.
- (4) *When* (Kapan), merupakan tentang sebuah Batasan waktu yang akan dimulai dan diakhir.
- (5) *Where* (Dimana), merupakan tempat pelaksanaan kegiatan yang digunakan untuk proses pelatihan. (Kamil, 2012, p. 64)

2.1.4. Lembaga Kursus

Kursus adalah suatu lembaga pelatihan dari satuan pendidikan non formal. Dengan metode pembelajaran secara luring seperti dengan halnya kegiatan pembelajaran pada umumnya. Perbedaannya ialah kursus menggunakan pembelajaran untuk mempelajari satu keterampilan dengan waktu yang sangat singkat. Pelatihan merupakan suatu pemberian kegiatan yang berisi pengetahuan, keterampilan, yang dimana untuk mendapatkan sebuah informasi untuk merubah kehidupan seseorang ke arah yang lebih baik. (Fauzi & Widiastuti, 2018, hlm. 31)

Berikut ini diuraikan dalam penjelasan pasal 26 ayat 5 undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Kursus dan pelatihan adalah diselenggarakan untuk masyarakat yang memerlukan bekal sebuah pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan pengembangan diri untuk bekerja dan usaha mandiri atau melanjutkan ke jenjang ke lebih tinggi. Selanjutnya diperlengkap dalam pasal 103 ayat 1 PP No.17 tahun 2010 mengenai pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan untuk masyarakat dalam rangka untuk mengembangkan sebuah kepribadian profesional untuk meningkatkan sebuah kompetensi vokasional dari warga belajar kursus. (Herwina & Soepudin, 2020, hlm. 40)

Program – program yang diselenggarakan oleh lembaga kursus dituangkan dalam pasal 103 ayat (2) PP No. 17 pengelolaan penyelenggara pendidikan meliputi penyelenggaraan pendidikan kecakapan hidup, pendidikan kepemudaan,

pendidikan pemberdayaan Perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan kerja, dan pendidikan non formal lainnya yang diperlukan masyarakat. (Herwina & Soepudin, 2020, hlm. 40)

Menurut (Herwina & Soepudin, 2020, hlm. 41) lembaga kursus tidak harus dilaksanakan secara tatap muka atau secara langsung. Seiring dengan perkembangan teknologi lembaga kursus kini hadir dengan secara daring atau bisa disebut secara online.

Dapat disimpulkan bahwa lembaga kursus merupakan sebuah kesatuan pendidikan nonformal yang hadir untuk membantu masyarakat untuk meningkatkan *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki. Lembaga kursus kini hadir dengan kursus online, lembaga kursus juga menggunakan standar kompetensi berbasis (SKKNI) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Dalam hal ini lembaga lebih mengutamakan praktek daripada teori.

2.2. Hasil penelitian yang relevan

Mengenai hasil penelitian yang relevan merupakan fungsi sebagai acuan persamaan, perbedaan, dan hubungan peneliti yang sudah ada dengan yang akan dilakukan. Untuk mendukung penelitian ini, digunakan sejumlah sumber referensi antara lain buku, jurnal, dan karya ilmiah yang ditulis oleh para sarjana terdahulu. Sumber-sumber berikut hasil penelitian yang relevan penulis mendapatkan sumber diantaranya:

- a. Penelitian yang dilakukan (Herlinda et al, 2017) penelitian ini dilakukan di LKP Dilla yang beralamat di Jln. Raya Taktakan Komp. Ciolang Jaya RT 01/02 Kelurahan Panggung Jati Kecamatan Taktakan Serang Banten. Program unggulan dari LKP Dilla yang mendapatkan bantuan PKK adalah pelatihan pembuatan barang hantaran pernikahan level 1. Hantaran pengantin atau pernikahan sering disebut seserahan atau peningset. Hasil dari penelitian LKP Dilla ini Apabila mengacu pada juknis PKK tahun 2016 mengenai hasil yang diharapkan dari program bantuan ini, yakni “program dapat terselenggara dengan baik dan benar sesuai ketentuan yang ditetapkan dan peserta didik dapat menyelesaikan program pelatihan dengan tuntas, lulus

kompetensi dan memperoleh sertifikat kompetensi sebagai bekal untuk bekerja”. Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa diperlukannya manajemen pelatihan yang dikelola dengan baik, karena hal tersebut menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dan tercapainya tujuan pelatihan.

- b. Penelitian yang dilakukan (Widayanti & Lestari, 2019) menggunakan metode deskriptif yang dimana metode ini dirasa tepat dan sesuai dengan permasalahan yang telah ditemukan di lapangan yang berkaitan dengan situasi dan kondisi saat ini. Kemudian untuk memahami relasi antar peserta didik dengan lembaga serta berusaha menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lembaga dalam melaksanakan programnya. Dalam penelitian ini tidak hanya mengumpulkan data dan menggambarkan kegiatan yang sedang berlangsung tetapi meliputi analisa, penafsiran, dan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian
- c. Penelitian yang dilakukan (Manaf et al., 2014) menggunakan metode kualitatif deskriptif yang dimana tujuannya adalah untuk memecahkan sebuah masalah yang sedang dihadapi atau studi kasus yang berdasarkan kenyataan atau fakta adanya dilapangan. Kemudian untuk memahami permasalahan ini harus memahami relasi antara peserta didik dan lembaga serta menemukan faktor- faktor yang berpengaruh terhadap lembaga untuk melaksanakan programnya.

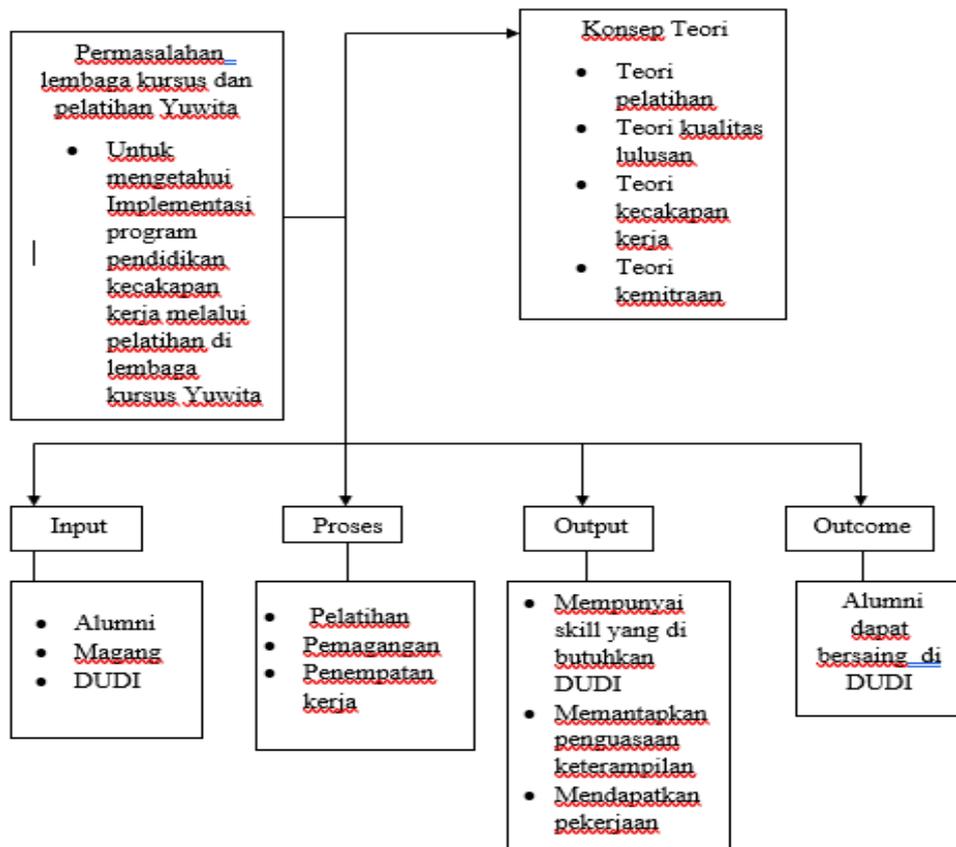
2.3.Kerangka berpikir

Penelitian terkait dengan Upaya Lembaga Kursus dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan Program Kecakapan Kerja Pengelolaan peserta pelatihan yang baik juga diperlukan agar dapat melahirkan lulusan yang berkaliber tinggi. lembaga yang unggul adalah yang mempunyai manajemen yang efektif, khususnya dalam bidang manajemen kemahasiswaan. Sebab lembaga bisa membina siswa yang bergabung dengan kualitas (kemampuan) yang buruk, namun ketika keluar (lulus sekolah), kualitasnya baik. Hal ini dimungkinkan dengan adanya pengelolaan siswa yang baik.

untuk menghasilkan suatu kualitas lulusan yang baik maka dibutuhkan manajemen warga belajar yang baik pula. Lembaga yang berkualitas adalah lembaga yang memiliki manajemen yang baik, khususnya manajemen pada warga belajar. Sebab dengan memiliki manajemen warga belajar yang baik maka lembaga dapat membimbing warga belajar yang masuk dengan kualitas (kemampuan) yang biasa-biasa saja, tetapi ketika keluar (lulus) dari lembaga tersebut maka memiliki kualitas yang baik.

Melalui pemikiran tersebut dapat tercipta kerangka penelitian yang menyarankan agar lembaga kursus dan pelatihan Yuwita mengadakan MOU dengan mitra dalam rangka meningkatkan kualitas lulusan. Sebab, suatu organisasi dapat sukses jika strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuannya terfokus dan tepat sasaran. Penting bagi manajemen untuk mengetahui strategi yang jelas agar lulusan yang mengikuti kegiatan tersebut nantinya dapat terserap di dunia usaha dan dunia industri setelah menyelesaikan proses pembelajaran dari program keterampilan kerja ini. Lembaga Kursus dan Pelatihan atau yang biasa disebut LKP merupakan lembaga yang menyelenggarakan berbagai program untuk dapat memenuhi kebutuhan warga belajar. Program yang diselenggarakan di Lembaga Kursus dan Pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat baik kepada warga belajar sebagai peserta program atau kepada lembaga itu sendiri yang menyelenggarakan program

Jika setiap tahapan proses pelatihan berjalan lancar maka akan diperoleh hasil yang baik (lulusan yang berkualitas). Proses pencapaian tujuan ini tidak mungkin dipisahkan dari variabel-variabel yang mendukungnya, dan tidak mungkin dipisahkan dari tantangan-tantangan yang harus diatasi dan dicari jawabannya agar pelaksanaan diklat siswa dapat berjalan semulus mungkin. dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, kerangka konseptual penelitian disusun sebagai berikut.



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

(Sumber: Peneliti, 2023)

Keterangan:

: Diteliti

: Tidak diteliti

2.4. Pertanyaan penelitian

- a. Bagaimana implementasi program Pendidikan Kecakapan Kerja melalui pelatihan di lembaga kursus Yuwita?