

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Manajemen Pelatihan

Kata pelatihan berasal dari “latih” yang berarti telah biasa, atau suatu keadaan yang telah biasa diperoleh oleh individu melalui proses pembelajaran untuk memperoleh suatu kecakapan pada bidang tertentu. Menurut Syarifuddin dalam (Nadeak, 2019, hlm 16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu kemampuan untuk mengarahkan dan menggerakkan sesuatu dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan dengan mengguakan potensi sumber daya manusia yang ada. Selanjutnya menurut Mary Parker Follet dalam (Susan, 2019, hlm 953) manajemen dianggap sebagai sutu seni dalam bekerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang berhubungan dengan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang diselenggarakan oleh manager.

Menurut (Terry, 2019, hlm 10) manajemen merupakan proses atau serangkaian kerja yang melibatkan pengarahan pada suatu kelompok ke arah tujuan organisasional. Manajemen ini merupakan kegiatan yang pelaksanaannya meliputi mengelola, sedangkan pelaksanaannya disebut dengan pengelola. Sejalan dengan hal itu, menurut Mujiman manajemen pelatihan merupakan rangkaian pengelolaan program pelatihan yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan pelatihan, perencanaan desain pelatihan penentuan metode pelatihan, penyiapan materi, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan dan tindak lanjut program pelatihan.

Menurut Donnely dalam (Sahir: 2020, hlm 14) Manajemen meliputi serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengoordinasikan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilaksanakan untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan individu dan sumber lain yang meliputi faktor objektif, faktor sumber daya manusia, faktor sumber daya alam, dan faktor pengelolaan yang efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan.

Menurut Sudjana dalam (Wiwin Herwina, 2021, hlm 13) manajemen pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh penyelenggara pelatihan bersama melalui lembaga sebagai penyelenggara pelatihan. Sejalan dengan itu, secara konseptual manajemen pelatihan meliputi 3 tahapan yaitu *Training Needs Assesment (TNA)*, implementasi program pelatihan, dan penilaian pelatihan.

Menurut Sudjana dalam (Dongoran, 2020, hlm 15) proses manajemen pelatihan dimulai dari tahapan analisis yaitu analisis kebutuhan terhadap obyek pelatihan, dilanjutkan dengan desain program pelatihan dan pada akhirnya tahap pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi untuk memberikan suatu penilaian dan analisa pengembangan.

Dari beberapa definisi manajemen tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga secara efektif dan efisien. Dari beberapa definisi tersebut maka meliputi kata kunci dalam pengertian manajemen yaitu:

- a. Proses kegiatan yang dirancang atau direncanakan
- b. Koordinasi kegiatan
- c. Tujuan lembaga yang ingin dicapai melalui manajemen
- d. Sumber daya manusia
- e. Kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalin
- f. Pencapaian suatu tujuan dengan efektif dan efisien

2.1.2. Konsep Manajemen Pelatihan

Menurut Sudjana dalam (Wiwin Herwina, 2021, hlm 14) konsep manajemen pelatihan meliputi 3 tahapan yaitu sebagai berikut:

1) *Training Needs Assesment (TNA)*

Menurut Barbazette dalam (Fitri & Wihardiyani, 2021, hlm 94) *training needs assessment (tna)* adalah proses penyerapan informasi kebutuhan yang dapat dipenuhi dengan adanya pelatihan.

TNA digunakan untuk:

- Mengumpulkan data *skill*, dan pengetahuan
- Mengumpulkan data *job context* dan *job content*
- Mengidentifikasi kinerja standard an actual
- Mengaitkan *stakeholder* dan memberikan dukungan
- Memberikan informasi kebutuhan perencanaan

Hasil dari TNA ini merupakan *gap* atau kesenjangan yang menjadi bahan perbandingan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja actual seseorang.

Dengan demikian analisis kebutuhan ini sangat penting dilakukan sebelum melakukan pelatihan. Sehingga pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

2) Implementasi Program Pelatihan

Setelah analisis kebutuhan pelatihan atau *training needs assessment*, langkah selanjutnya adalah implementasi program pelatihan. Implementasi program pelatihan merupakan langkah melaksanakan program pelatihan sesuai dengan TNA yang telah di dapatkan. Implementasi program pelatihan berarti melaksanakan perencanaan pelatihan yang telah ditentukan sebelumnya yang mencakup metode, dan sarana prasarana, jadwal kegiatan, materi kegiatan dsb.

Menurut Suwanto dan Donni dalam (Wiwin Herwina, 2021, hlm 21) implementasi program pelatihan harus memperhatikan langkah-langkah yaitu perencanaan atau persiapan pelatihan, pelaksanaan dan pemberian kesempatan pada peserta pelatihan untuk mencoba pekerjaan dan memberikan pemahaman kepada peserta tentang tujuan dan manfaat dari pelatihan.

3) Penilaian atau Evaluasi Pelatihan

Evaluasi atau penilaian merupakan penentuan manfaat dan tujuan yang telah dicapai oleh program pelatihan. Evaluasi program pelatihan ini merupakan usaha untuk memperoleh hasil dari program pelatihan yang telah dijalankan. Fokusnya adalah pada proses, produk maupun hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen pelatihan memiliki kolerasi dengan siklus literature dari Notoatmodjo dalam (Siregar, 2018, hlm 155) :

a) Analisis Kebutuhan Pelatihan (*training need assessment*)

Bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan yang dibutuhkan untuk berlangsungnya suatu lembaga atau organisasi. Dalam analisis kebutuhan pelatihan atau *training need assessment*, terdapat 3 langkah yang harus dilakukan yaitu penilaian kebutuhan, analisis tugas dan analisis individu.

b) Menentukan tujuan pelatihan

Menentukan tujuan pelatihan berarti memproyeksikan harapan setelah terselenggaranya pelatihan yaitu adanya perubahan dan peningkatan kemampuan. Menurut (Nursyahputri & Saragih, 2019 hlm 241) tujuan pelatihan harus memenuhi kebutuhan perusahaan dan membentuk tingkah laku individu dalam meningkatkan keterampilan. Sehingga tujuan dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan suatu pelatihan.

c) Pengembangan kurikulum

Pengembangan kurikulum Menentukan metode pembelajaran pelatihan dan media belajar yang dibutuhkan. Menurut Dakir dalam (Siregar, 2018 hlm 261) pengembangan kurikulum merupakan suatu program yang berisi bahan belajar, metode, dan alat belajar yang rencanakan secara sistematis sebagai pedoman pembelajaran. Kurikulum pelatihan menjadi acuan dalam pelaksanaan pembelajaran pelatihan sehingga membantu tercapainya tujuan pembelajaran.

d) Persiapan untuk pelatihan

Persiapan pelatihan merupakan usaha yang dilakukan agar pelaksanaan pelatihan dapat dilaksanakan secara sistematis. Persiapan pelatihan juga memperhatikan sumber daya seperti panitia pelatihan, penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan. Selain itu pengadministrasian pelaksanaan pelatihan juga harus diperhatikan seperti kriteria peserta pelatihan dan syarat atau ketentuan yang dibutuhkan.

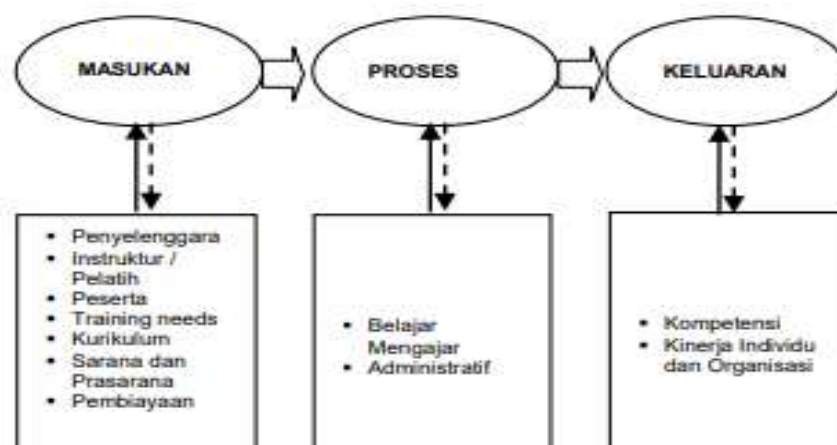
e) Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan adalah bentuk implementasi dari perencanaan dan analisis kebutuhan pelatihan. Hal yang utama harus disiapkan dalam pelaksanaan pelatihan adalah materi yang akan disampaikan. Pembagian materi secara teori dan praktik harus diperhatikan agar membantu peserta pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan pelatihan yang dilaksanakan.

f) Evaluasi.

Dalam evaluasi meliputi proses kegiatan dan evaluasi dalam hasil kegiatan pelatihan. Didukung kajian (Yulianthini, 2019, hlm 19) evaluasi pelatihan memberikan petunjuk dan dorongan bagi setiap lembaga untuk mengetahui efektivitas dari sebuah program pelatihan yang mana empat tahapan evaluasi pelatihan dapat diterapkan yaitu: (a) rekasi peserta pelatihan (2) pembelajaran, (3) perilaku peserta pelatihan dan (4) hasil peserta pelatihan. Menurut evaluasi (Aryanti, 2016 hlm 11) yang dilakukan dapat menjadi tolak ukur atau acuan penilaian pelatihan yang telah dilaksanakan. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan selanjutnya dapat lebih baik.

Proses manajemen pedidikan dan pelatihan dalam konsep sistem hubungan sebab dan akibat yang terdiri dari 3 aspek yaitu *input* (masukan), proses dan *output* (keluaran). (Siregar, 2018) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Manajemen pendidikan dan pelatihan secara sistematis

2.1.3. Fungsi Manajemen

Dalam fungsi manajemen merupakan proses yang bertujuan dalam pengarahan kecerdasan mental, kehendak, pikiran, emosi dan perasaan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Sudjana, 2020 hlm 58) dalam Fungsi Manajemen dibagi menjadi 5 bagian diantaranya:

1. Perencanaan (*Plannning*) yaitu menggambarkan penyusunan rangakainan dari tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan dari organisasi dengan mempertimbangkan sumber daya yang ada dan disediakan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu tindakan untuk menghubungkan yang efektifi antar orang-orang sehingga dapat bekerjasama dengan efisie untuk mencapai tujuan dari organisasi.
3. Penggerakan (*Actuating*) yaitu upaya dari pimpinan memeberikan motivasi untuk seseorang atau kelompok yang dipimpin untuk menumbuhkan dorongan atau motif dapat melakukan rencan dari organisasi.
4. Pembinaan yaitu langkah untuk mengawasi agar program yang dijalankan tidak menyimpang dari yang telah direncanakan sebelumnya.
5. Penilaian (*Evaluating*) yaitu upaya mengidentifikasi kesalahan ynag terjadi selama menjalankan program agar dapat menyusun kembali rencana yang lebih baik untuk program yang akan datang.

Menurut Sondang P.Siagian dalam (Syamsudin, 2017,hlm 100) fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. *Planning* atau perencanaan merupakan proses pemikiran secara matang tentang hal yang harus dilaksanakan dalam masa mendatang sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.
- b. *Organizing* atau pengorganisasian merupakan serangkaian proses pada pengelompokan sumber daya manusia, tugas pokok dan fungsi juga wewenang sehingga dapat menciptakan suatu birokrasi lembaga yang dapat bergerak untuk mencapai tujuan bersama.
- c. *Motivating* atau penggerakan yang berarti serangkaian proses dorongan untuk bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

- d. *Controlling* atau pengawasan merupakan suatu proses mengamati kegiatan organisasi agar pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.
- e. *Evaluation* atau evaluasi merupakan pengukuran hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan yang mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi manajemen dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan efektif dan efisien. Setiap fungsi manajemen tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan teratur.

Menurut Joseph L Massie dalam (Nadeak, 2019, hlm 18) fungsi-fungsi manajemen yaitu:

- a) Pengambilan keputusan merupakan suatu proses pemilihan keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- b) Pengorganisasian dalam menentukan struktur dan alokasi kerja.
- c) Pengisian staff yang dilaksanakan oleh manajer untuk menugaskan bawahan.
- d) Perencanaan yang merupakan proses seorang manajer dalam mengemukakan rancangan di masa mendatang.
- e) Pengawasan merupakan suatu proses dalam mengawasi pelaksanaan yang berlaku.
- f) Komunikasi merupakan suatu proses transformasi ide kepada individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- g) Mengarahkan dalam proses pemberian bimbingan yang dilaksanakan untuk bawahan.

Fungsi manajemen juga memiliki peran yang penting dalam pengambilan keputusan sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat. Setiap fungsi tersebut saling berhubungan dan dapat mencapai keberhasilan fungsi manajemen secara menyeluruh.

Adapun menurut Hasibuan (Firmansyah, Anang ., Mahardika, 2018, hlm. 8) fungsi manajemen meliputi:

- a. *Planning* atau perencanaan merupakan proses menentukan tujuan dan panduan pelaksanaan dengan memilih alternative yang terbaik.

- b. *Organizing* atau pengorganisasian merupakan proses menentukan, mengelompokkan, dan mentaur kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian ini merupakan perilaku untuk mengusahaokan hubungan yang efektif antar individu sehingga dapat bekerja secara efisien guna mencapai tujuan bersama.
- c. *Commanding* atau pengarahan merupakan proses memberikan arahan pada individu agar dapat bekerja sama dengan baik. Pengarahan disini dapat diartikan juga ebagai upaya pemimpin dalam mengatur individu agar bekerja secara efektif dan efisien.
- d. *Controlling* merupakan proses pengukuran dalam suatu pelaksanaan kerja sehingga rencana ynag telah ditetapkan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

2.1.4. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok untuk meningkatkan *skill* dibidang tertentu. Menurut Handoko dalam (Bariqi, 2018, hlm 66) pelatihan merupakan serangkaian proses pendidikan bagi karyawan dengan jangka yang pendek untuk mendapatkan *skill* operasional yang sistematis. Sejalan dengan itu, menurut Gary Dessler dalam (Maulyan, 2019, hlm 42) pelatihan merupakan suatu proses memberikan pengajaran kepada peserta berupa keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Pelatihan juga dapat meningkatkan mutu individu dan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu.

Menurut Ivancevich dalam (Maulyan, 2019, hlm 42) pelatihan merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk memberikan perubahan kepada individu atau kelompok dalam usaha meningkatkan kinerja suatu lembaga. Pelatihan ini berorientasi pada masa saat ini dan membantu individu untuk lebih memahami dan menguasai skill dan keterampilan yang dimiliki sehingga memiliki kompetensi yang berhasil dalam pekerjaannya.

Hadari Nawawi dalam (Wiwin Herwina, 2021, hlm 17) pelatihan adalah program untuk membenarkan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan secara

individu atau kelompok yang bersumber pada jenang jabatan tertentu dalam sebuah lembaga. Pelatihan membantu memenuhi keahlian individu dan peningkatan sikap antar tenaga kerja agar dapat menerapkan keterampilannya secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Tanjung, 2018) pelatihan merupakan suatu proses pemberian pengajaran dan keahlian tertentu dan sikap agar individu semakin terampil dan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya semakin baik sesuai dengan standar yang berlaku.

Sinambela dalam (Subroto, 2018) pelatihan merupakan tanggung jawab yang dilaksanakan secara kelompok dalam suatu organisasi, dimana individu memiliki kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan keterampilan sehingga dapat membuka jalur karier yang lebih baik. Pelatihan berkaitan dengan perolehan keterampilan dan pengetahuan tertentu. Disamping itu, setiap lembaga atau organisasi juga penting menyelenggarakan pelatihan untuk karyawannya agar dapat bekerja secara profesional dan memiliki edikasi untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang berjalan dalam jangka waktu tertentu untuk membantu individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kegiatan pelatihan dapat diselenggarakan oleh suatu instansi lembaga ataupun perusahaan. Memasuki persaingan dunia kerja global maka pelatihan merupakan hal yang penting dan tidak dapat diabaikan sehingga setiap individu dapat memiliki peluang kerja yang sesuai dibutuhkan oleh lembaga.

2.1.5. Tujuan Pelatihan

Menurut (Siregar, 2018, hlm 67) tujuan dan manfaat pelatihan yaitu:

a. Produktivitas

Kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan adanya perubahan perilaku dari terselenggaranya pelatihan dapat meningkatkan produktivitas individu dan organisasi.

b. Kualitas

Pelatihan tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan karyawan namun juga dapat mengurangi adanya kesalahan yang terjadi saat bekerja. Sehingga output yang dihasilkan dapat terjaga dan meningkat.

c. Perencanaan Tenaga Kerja

Pelatihan akan membantu individu untuk mendapatkan lowongan di suatu organisasi, sehingga perencanaan tenaga kerja harus dilakukan sebaik mungkin. Perencanaan tenaga kerja berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan sesuai dengan yang dibutuhkan.

d. Moral

Adanya pelatihan diharapkan dapat merubah perilaku individu menjadi lebih baik sehingga dapat semangat dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diilikinya.

e. Kompensasi tidak langsung

Maksudnya adalah dengan adanya pelatihan maka memberikan kesempatan pada individu untuk mengembangkan diri dan memiliki jenjang karir.

f. Pencegahan kadaluarsa

Dengan adanya pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas individu sehingga kemampuan yang dimiliki oleh individu dapat berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi.

g. Keselamatan dan kesehatan

Pelatihan juga membantu untuk mencegah dan mengurangi proteksi kecelakaan kerja di suatu lembaga sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman.

h. Perkembangan pribadi

Pelatihan dapat membantu individu untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Sehingga individu memiliki jenjang karir yang jelas.

Menurut Simamora dalam (Safitri, 2019) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a) Memperbaiki kinerja individu karena kurang terampil dalam bekerja
- b) Memperbaharui keahlian individu sesuai dengan perkembangan teknologi
- c) Mengurangi waktu belajar individu agar kompeten dalam bekerja
- d) Membantu memecahkan masalah operasional
- e) Menyiapkan individu untuk promosi
- f) Mengarahkan individu terhadap kebutuhan organisasi
- g) Memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi.

2.1.6. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora dalam (Safitri, 2019) terdapat beberapa manfaat pelatihan diantaranya:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar individu yang dibutuhkan lembaga untuk mencapai standar kinerja yang diterima
- c. Membentuk loyalitas, kerja sama dan sikap yang menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan individu
- e. Mengurangi proteksi dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu individu dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi.

Dengan demikian definisi, tujuan dan manfaat pelatihan merupakan manifestasi dari kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan meliputi proses pembelajaran secara teoritis dan praktis sehingga bertujuan untuk untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi, juga sikap sehingga bermanfaat dalam meningkatkan kinerja.

2.1.7. Metode Pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan menurut (Susan, 2019, hlm 70) diantaranya yaitu:

- a) Ceramah kelas dan presentase video, merupakan pendekatan paling banyak digunakan karena selain praktis juga adanya *feedback* dan partisipasi dari peserta sehingga meningkatkan adanya diskusi selama pembelajaran.

- b) Pelatihan vestibule, merupakan pelatihan yang dilakukan diluar lingkungan kerja berupa tempat terpisah bagi karyawan baru.
- c) Simulasi, yaitu metode pelatihan yang melibatkan alat atau mesin sebagai penunjang pelatihan.
- d) Belajar terprogram, merupakan bahan pembelajaran mandiri.

Sedangkan menurut (Nadeak, 2019), metode umum yang digunakan pada pelatihan adalah sebagai berikut:

- a) Ceramah (*lecture*) merupakan bentuk pembelajaran berupa penyajian lisan yang disiapkan oleh trainer pelatihan. Dalam metode ini biasanya menyampaikan informasi berupa materi, konsep dan pokok bahasan tertentu. Metode ini merupakan metode yang paling umum dan tekni yang rendah karena dilihat dari daya serap peserta pelatihan yang hanya memfokuskan pada indera pendengaran saja.
- b) Membaca (*reading*) merupakan pembelajaran yang dilakukan dengan meminta peserta pelatihan untuk membaca buku. Dalam metode membaca ini peserta pelatihan dapat menggali suatu informasi, mengkaji, menganalisis, dan membuat rangkuman sehingga dapat lebih memahami isi buku tersebut.
- c) Audio Visual merupakan metode pembelajaran yang menggunakan suatu objek yang dapat ditangkap oleh dua indera sekaligus yaitu indera pendengaran dan penglihatan. Contohnya adalah video, Tv, atau narasumber yang menjelaskan poster atau media bergambar lainnya. Pembelajaran melalui metode ini membuat lebih tinggi pemahamannya dibanding metode sebelumnya, karena peserta pelatihan mendapatkan informasi dengan dua indera sekaligus yang saling menunjang satu sama lain dan memperkuat informasi atau materi yang masuk.
- d) Demonstrasi (*demonstratiom*) merupakan proses pembelajaran yang dilakukan dengan memberikan pertunjukan atau melakukan serangkaian prosedur tertentu dan peserta pelatihan dapat mempraktikkan prosedur tersebut secara langsung. Metode ini memberikan kesempatan peerta pelatihan untuk melakukan “*action*” melalui pertunjukan atau serangkaian

prosedur tersebut. Metode demonstrasi juga memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk mengobservasi kesulitan yang dialami saat pembelajaran berlangsung. Trainer atau fasilitator juga ikut berpartisipasi dalam kegiatan demonstrasi tersebut.

- e) Diskusi kelompok (*group discussion*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan semua peserta pelatihan untuk aktif dalam kegiatan pembelajaran. Dalam metode ini diharapkan peserta pelatihan dapat menganalisa dan bertukar informasi dengan individu yang lain sehingga dapat mendiskusikan terkait informasi atau materi yang disampaikan.
- f) Praktek langsung (*practice by doing*) merupakan teknik pembelajaran yang melibatkan peserta secara langsung dan memberikan pengalaman pembelajaran sehingga peserta pelatihan dapat aktif selama pembelajaran berlangsung.
- g) Simulasi dan praktek pengamalan lapangan merupakan bentuk pembelajaran yang diberikan kepada peserta pelatihan untuk dapat mengajar peserta lain secara langsung. Hal ini dapat meningkatkan pengalaman lapangan dan mendorong peserta pelatihan untuk aktif berperan dan menganalisa pengalaman yang terjadi secara langsung.
- h) Tugas Analisa merupakan bentuk pembelajaran yang diberikan pada peserta pelatihan untuk menganalisa teori dan langkah aplikasinya di lapangan.
- i) Permainan dan kegiatan merupakan teknik belajar dengan memberikan hiburan atau *ice breaking* sehingga peserta pelatihan dapat terhibur dan tidak merasakan kejenuhan saat kegiatan pelatihan berlangsung.

Dengan adanya metode pelatihan maka dapat membantu koordinasi dan keseimbangan suatu lembaga sehingga dapat membangun budaya yang positif dan meminimalisir adanya kesalahan. Metode pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan sehingga lebih efektif dan efisien. Metode pelatihan juga sangat penting sebagai penunjang tercapainya tujuan kegiatan pelatihan.

2.1.8. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut (Santika, 2023, hlm 24) dalam terselenggaranya manajemen pelatihan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu peserta, instruktur, metode, materi, tujuan pelatihan dan lingkungan. Adapun hal yang perlu diperhatikan dalam pelatihan yaitu:

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi pelatihan
- 3) Prinsip belajar
- 4) Ketepatan sesuai lokasi
- 5) Keterampilan peserta pelatihan
- 6) Keterampilan instruktur

Hal tersebut merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan. Semua hal tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan karena merupakan penunjang keberhasilan tujuan pelatihan.

Menurut (Notoatmojo, 1991 hlm 53) terdapat dua konsep pelatihan yang harus diperhatikan, yaitu:

- 1) Pemberian Materi Teoritik

Materi yang diberikan pada peserta pelatihan harus sesuai dengan modul Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

- 2) Pemberian materi secara praktik

Pemberian materi secara praktik sebagai langkah lanjutan dari pemberian materi teoritik sehingga dapat langsung diaplikasikan oleh peserta pelatihan. Dalam hal ini peserta pelatihan harus mendapat dukungan berupa fasilitas penunjang praktik seperti seragam pelatihan, modul, alat tulis, dan fasilitas lain yang dibutuhkan. Menurut Zainudin (1996) dalam (Nisa, 2017, hlm 63) pemberian materi secara praktik memiliki banyak kelebihan diantaranya: (1) dapat melatih keterampilan, (2) dapat memberikan kesempatan pada peserta untuk mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, (3) membuktikan sesuatu secara langsung, dan (4) menghargai ilmu dan keterampilan yang dimiliki.

2.1.9. Pengertian Pelatihan Menjahit

Menjahit merupakan proses mengerjakan atau membuat kain dengan menggunakan mesin jahit dan juga benang. Pelatihan menjahit merupakan program pembelajaran berbasis kompetensi yang mengacu pada kurikulum sistem Pendidikan Nonformal. Pelatihan menjahit ini memberikan pelatihan agar peserta dapat memiliki keterampilan, sikap dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

Dalam industri garmen kebutuhan penjahit merupakan hal yang paling dibutuhkan, hal tersebut karena adanya permintaan pasar dan perlunya tenaga kerja profesional dalam proses menjahit sehingga tidak hanya dibekali oleh keterampilan yang kompeten tetapi sikap yang sesuai dengan perusahaan dibutuhkan. Selain itu, *skill* menjahit juga bisa di terapkan untuk berwirausaha di lingkungan masyarakat.

Fungsi penjahit dalam industri garmen adalah untuk membuat produk sesuai dengan standar atau *design* yang ditentukan, pengecekan produk, *trimming* dsb. adalah untuk menghilangkan bagian dari suatu permukaan sehingga berbentuk dan ukuran yang dibutuhkan.

2.1.10. Keterampilan

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, berbunyi “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara aktif agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, *controlling* diri, kepribadian, akhlak mulia, kecerdasan dan keterampilan yang dibutuhkan.

Berdasarkan pendapat tersebut pendidikan merupakan faktor utama yang dapat membantu mengembangkan potensi individu dalam menjalankan kehidupan dengan baik sehingga individu harus menjalankan pendidikan agar mendapatkan keterampilan hidup.

Menurut (Mardhiyah et al., 2021) keterampilan adalah suatu kemampuan yang harus diasah, dilatih dan dikembangkan secara berkelanjutan sehingga menjadi potensi individu dalam mengerjakan sesuatu. Agar keterampilan dapat optimal,

maka diperlukan serangkaian proses melalui pelatihan tertentu. Sedangkan menurut Nadler dalam keterampilan merupakan serangkaian kegiatan yang memerlukan praktik sebagai implikasi dari keterampilan.

Maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan merupakan suatu kemampuan individu yang harus dilatih dan dikembangkan agar menjadi potensi individu atau kelompok. Keterampilan didapatkan dari serangkaian pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan sesuai dengan minat individu.

2.1.11. Jenis-jenis Keterampilan

Menurut Robbins (Ibrahim et al., 2023 hlm 480) keterampilan dibagi menjadi beberapa jenis yaitu:

- a) *Basic literacy skill* (keahlian dasar), merupakan keahlian dasar individu yang wajib dimiliki, contohnya adalah keahlian untuk membaca, mendengar dan menulis.
- b) *Technical skill* (keterampilan teknik), merupakan keahlian teknik yang dimiliki oleh individu seperti keahlian mengoperasikan suatu mesin, keahlian menghitung, keahlian desain dsb.
- c) *Interpersonal skill* (keterampilan interpersonal), merupakan keahlian untuk individu dalam erinteraksi satu sama lain di lingkungan kerja.

Jenis-jenis keterampilan tersebut dapat dilatih dan dikembangkan oleh individu melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan minat individu untuk mendalami suatu bidang ilmu atau keahlian sehingga menjadi suatu potensi yang dimiliki oleh individu.

2. 2 Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, maka diperlukan hasil penelitian yang relevan sebagai acuan untuk mendapatkan topic pembahasan yang relevan dengan penelitian. Hasil pencarian yang diperoleh penulis untuk mendukung penelitian ini diantaranya:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Rigen Anggesti 2011 dengan judul **“Manajemen Pelatihan Tata Kecantikan Rambut dan Kulit dalam Pengembangan Wirausaha di LKP Mahkota Bina Karya”**. Bertujuan

untuk meningkatkan manajemen pelatihan yang dilaksanakan dalam program pelatihan Tata kecantikan rambut dan kulit serta meningkatkan skill wirausaha peserta pelatihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui teknik observasi dan wawancara dengan mengamati peserta diklat sebagai subjek yang diteliti. Peneliti mengikuti semua proses tahapan pembelajaran dari mulai teknik wawancara dan mengamati proses pelatihan sebagai upaya penerapan dan pembelajaran yang telah disusun secara sistematis (Wahyuningtyas, 2011).

- b. Penelitian yang **Berjudul “Manajemen Yayasan Bait Al-Hikmah dalam pengembangan Life Skills Mahasiswa UIN Sumatera Utara”** dilakukan oleh Iskandar Mubin Dongdoran 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fungsi manajemen yang diterapkan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan oleh Yayasan Bait Al-Hikmah dalam mendidik dan mengembangkan potensi mahasiswa UIN Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan riset lapangan atau *field research* dengan mengumpulkan data dari beberapa informan dan mengamati secara langsung perilaku dengan tujuan memahami sasaran penelitian (Dongoran, 2020).
- c. (Kumidaninggar, 2017) **“Dampak Pelaksanaan Program Pendidikan Kecakapan Hidup Menjahit terhadap Aktivitas Wirausaha Warga Belajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ar-rum Yogyakarta”**. Penelitian ini dilaksanakan di LKP Ar-rum Yogyakarta dengan tujuan untuk mengetahui dampak pelaksanaan pendidikan kecakapan hidup pada warga belajar dengan memperhatikan dampak ekonomi yang terjadi. Tentunya dengan adanya program ini warga belajar dapat terbantu untuk meningkatkan keterampilan sehingga dapat membuka usaha atau bekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yaitu peneliti melakukan penelitian dengan wawancara kepada beberapa responden, selain itu peneliti juga melakukan observasi secara langsung agar memperoleh data yang valid.

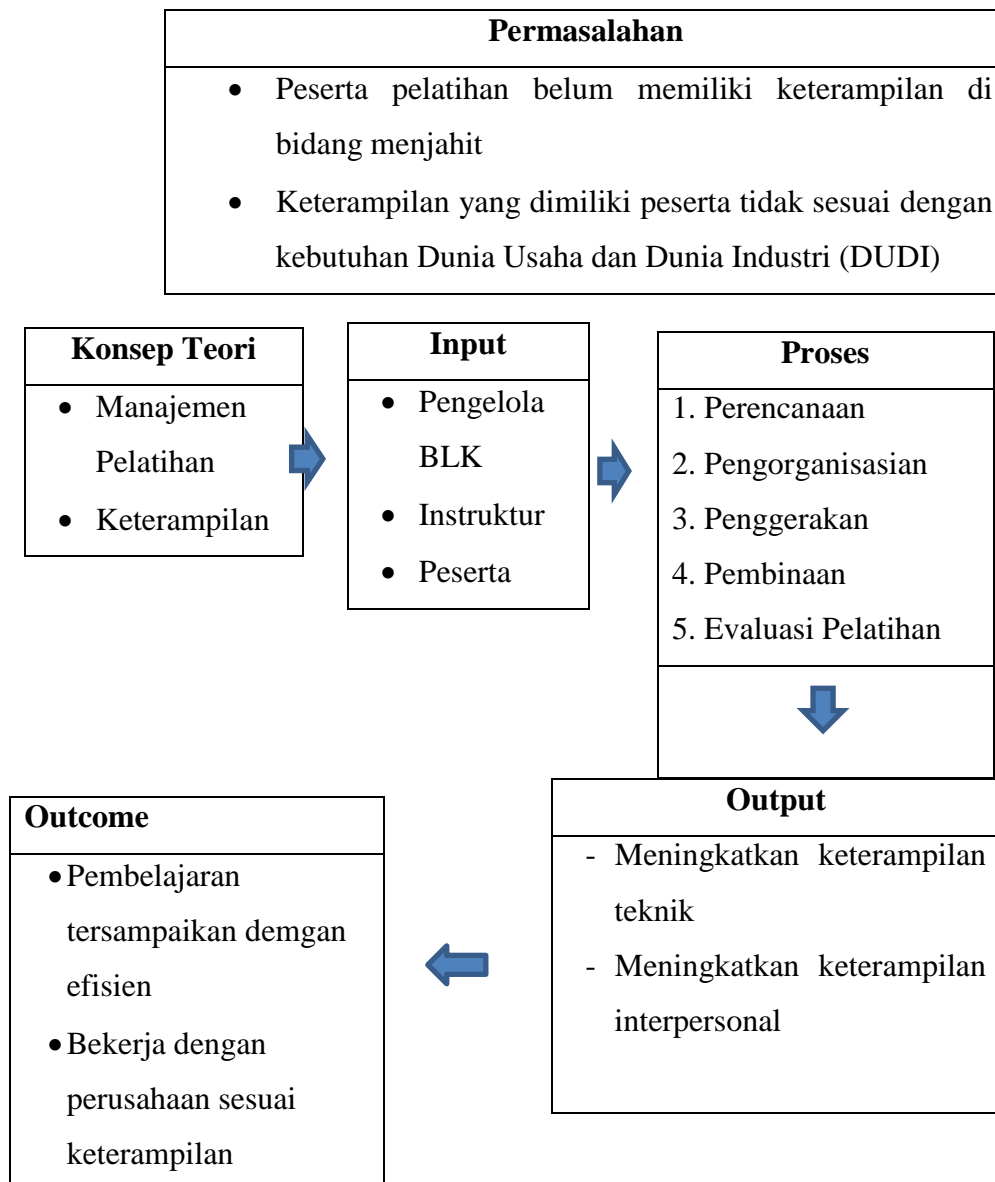
2.3 Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual dapat dijelaskan alur penelitian ini. Dengan judul Manajemen Pelatihan Menjahit dalam Meningkatkan Keterampilan Peserta Pelatihan di BLK Kabupaten Tasikmalaya dengan observasi awal peneliti mendapatkan beberapa masalah yaitu kurangnya konsistensi partisipasi peserta terhadap pelatihan, perencanaan pelatihan yang kurang matang dan ketidaksesuaian keterampilan yang dimiliki peserta dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) serta peserta pelatihan ternyata tidak memiliki keterampilan di bidang menjahit.

Eksplorasi dalam penyelenggaraan pelatihan ini dipimpin oleh BLK untuk menyelesaikan proram yang di dorong oleh pengelola atau kepala serta instruktur. Dalam proses penelitian ini ini melalui analisis perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Output dari pelatihan ini adalah bertambahnya keterampilan dan pengetahuan serta kesiapan untuk bekerja sesuai dengan keterampilannya yang didapatkannya yaitu keterampilan teknik dan keterampilan interpersonal.

Outcome yang diciptakan dari lembaga pelatihan yaitu Pembelajaran tersampaikan dengan efisien dan alumni peserta pelatihan dapat bekerja dengan perusahaan sesuai keterampilan yang dimiliki.



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir
(Sumber: Peneliti, 2023)

2.3.1 Pertanyaan Penelitian

Untuk memperoleh hasil penelitian, maka diperlukan data. Sebagai acuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis mengajukan pertanyaan “Bagaimana Manajemen Pelatihan Menjahit pakaian dewasa dalam Meningkatkan Keterampilan Peserta Pelatihan di BLK Kabupaten Tasikmalaya?”.