

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Konsep Pelatihan**

###### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pelatihan menurut Gomes, 2003 (dalam Jumawan & Mora, 2018) adalah cara dalam memperbaiki performansi pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawab perusahaan. Wilson (dalam Nugraha 2020, hlm.20) menjelaskan bahwa Seseorang dapat meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan sikap mereka melalui kesempatan belajar selama pelatihan, yang terdiri dari serangkaian aktivitas yang dirancang untuk membantu mereka bekerja dengan baik dalam satu atau beberapa tugas.

Hadari Nawawi, 2005 (dalam Herwina 2021, hlm. 2) mengemukakan pelatihan adalah program-program keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan secara individual, kelompok ataupun organisasi. Sejalan dengan pendapat Samsudin, 2009 (dalam Herwina 2021, hlm. 1) bahwa pelatihan merupakan kemampuan keahlian kerja dalam jangka waktu yang relatif. Bedjo Siswanto (dalam Yuliani 2020, hlm. 20) menjelaskan pelatihan sebagai manajemen pendidikan yang mencakup fungsi-fungsi yang ada di dalamnya, seperti pengorganisasian, pengarahan, dan evaluasi kegiatan serta pendidikan khusus dan pelatihan karyawan. Dalam pengaturannya, terdapat kegiatan yang berupa perumusan, pemberian layanan, bimbingan, dan penyalaaan.

Simamora, 2004 (dalam Herwina 2021, hlm. 2) berpendapat bahwa pelatihan serta pengembangan untuk mempertahankan tingkatan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan ditunjukan untuk menolong karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menjadi lebih baik. Terdapat penanda pelatihan menurut Rivai,

2009 yaitu bisa dilihat dari pengetahuan atau proses belajar, pergantian sikap serta dapat dilihat dari hasilnya.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1995: 223) (dalam Hidayat 2023, hlm. 156) adalah bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta sikap karyawan serta produktivitas dan kualitas organisasi secara keseluruhan; dengan kata lain, tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan daya saing dan meningkatkan kinerja.

Menurut Moekijat (dalam Hidayat 2023, hlm. 156) juga menjelaskan bahwa tujuan umum dari pelatihan yaitu:

1. Untuk mendapatkan pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih cepat dan efisien
2. Dapat memperoleh pengetahuan untuk memungkinkan penyelesaian tugas-tugas dengan baik.
3. Untuk mengembangkan sikap yang mengarah pada kerja sama antara pemimpin dan rekan kerja.

Tentang manfaat pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (dalam Hidayat 2023, hlm. 156) manfaat pelatihan membantu menurunkan kesalahan produksi, meningkatkan hasil produksi, meningkatkan kualitas, meningkatkan kemampuan beradaptasi karyawan, meningkatkan komunikasi, mendorong kerja sama tim yang lebih baik, dan mendorong hubungan kerja yang lebih baik. Berdasarkan hal tersebut mengenai tujuan dan manfaat diselenggarakannya pelatihan memang penting untuk dilakukan.

#### **c. Prinsip-prinsip Pelatihan**

Terdapat prinsip-prinsip pelatihan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Herwina, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Modul yang diberikan berupa modul yang tersusun secara sistematis.
2. Tahapan modul perlu dimodifikasi agar sesuai dengan tujuan dan arah yang ingin dicapai.
3. Motivasi yang berkaitan dengan modul kursus harus diberikan oleh pemateri, guru, atau pelatih.

4. Ketersediaan penguat untuk membangkitkan optimisme peserta.
5. Menggunakan konsep pembuatan sikap

Dengan adanya prinsip-prinsip pelatihan tersebut akan memberikan arah kepada peserta pelatihan agar mencoba untuk mencapai pelatihan yang maksimal sehingga para peserta dapat berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan secara efektif.

#### **d. Jenis-jenis Pelatihan**

Menurut Simamora (dalam Sya'bani 2022, hlm.9) ada beberapa jenis pelatihan yang meliputi pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas.

##### **1. Pelatihan Keahlian (*skill training*)**

Jenis pelatihan yang paling populer dalam organisasi adalah pelatihan keahlian. Dalam pelatihan keahlian terdapat program yang cukup sederhana, kebutuhan atau kekurangannya diidentifikasi melalui penilaian, kriteria penilaiannya berdasarkan pada sasaran yang telah diidentifikasi.

##### **2. Pelatihan Ulang (*retraining*)**

Subkategori dari pelatihan keterampilan adalah pelatihan ulang. Tujuan pelatihan ulang adalah untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan oleh para pekerja untuk memenuhi tuntutan dinamis di tempat kerja.

##### **3. Pelatihan Lintas Fungsional (*cross functional training*)**

Pelatihan lintas fungsional menyertakan pelatihan yang didalamnya terdapat karyawan untuk melakukan suatu aktivitas kerja dalam bidang-bidang lainnya diluar dari pekerjaan yang diberikan.

##### **4. Pelatihan Tim**

Pelatihan tim adalah pelatihan ketika sekelompok orang berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama di dalam kelompok kerja.

##### **5. Pelatihan Kreatifitas (*creativity training*)**

Pelatihan kreativitas berlandaskan pada perkiraan bahwa kreativitas dapat dipelajari. Jadi tenaga kerja diberikan peluang dalam mengeluarkan gagasan dengan sebas mungkin.

#### **e. Perencanaan Pelatihan**

Perencanaan pelatihan adalah awal dari pelaksanaan suatu program. Perencanaan menentukan apakah program yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik ataupun tidak. Menurut Sudjana (dalam Sutisna 2020, hlm. 68) Perencanaan adalah proses yang menguraikan serangkaian pengaturan atau tindakan yang akan diikuti untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga, mendistribusikan sumber daya yang langka untuk memenuhi target tertentu. Menurut Sudjana (2007) juga mengemukakan bahwa dalam tahap perencanaan pelatihan meliputi identifikasi kebutuhan belajar, sumber-sumber belajar yang tersedia dan kemungkinan hambatan yang akan ditemui, merumuskan dan menentukan tujuan pembelajaran dan meneteapkan program kegiatan pembelajaran.

Terdapat sepuluh langkah pengelolaan menurut Sudjana (dalam Kamil 2012, hlm. 17) yaitu:

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

#### **f. Pelaksanaan Pelatihan**

Pelaksanaan pelatihan menurut Kamil (dalam Setyawan 2018, hlm.69) adalah Peserta pelatihan berpartisipasi dalam proses pembelajaran dengan fasilitator yang menyampaikan materi. Teori yang dikemukakan oleh Kamil (dalam Ahdaniah, dkk 2022, hlm. 108) terdapat komponen proses pelaksanaan pelatihan diantaranya yaitu materi pelatihan, pendekatan pelatihan, metode pelatihan, teknik pelatihan, evaluasi pelatihan, hasil pelatihan.

### 1. Materi Pelatihan

Materi pelatihan yaitu bahan ajar yang akan digunakan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan. Materi yang disampaikan kepada peserta pelatihan disesuaikan dengan minat dan kriteria peserta pelatihan serta kondisi dan kebutuhan belajar. Materi pelatihan yang harus memenuhi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang akan mempengaruhi berjalannya suatu pelatihan dan berpengaruh terhadap peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan tersebut.

### 2. Pendekatan Pelatihan

Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pelatihan. Salah satu pendekatan yang populer adalah pendekatan partisipatif andragogis, yang merupakan model pendidikan orang dewasa yang dapat memenuhi kebutuhan belajar orang dewasa dengan memanfaatkan ide dan pengalaman peserta pelatihan sebagai sumber belajar.

### 3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan bisa menggunakan berbagai sistem tergantung penyelenggara pelaksanaan pelatihan dan disesuaikan dengan peserta pelatihan. Terdapat tiga metode pelatihan yaitu *mass teaching methode* yaitu metode yang ditujukan pada masa; *group teaching methode* yaitu metode yang ditujukan pada kelompok dan *individual teaching methode* yaitu metode yang ditujukan pada individu.

### 4. Teknik Pelatihan

Metode dan pendekatan pelatihan biasanya disesuaikan satu sama lain. Pelatihan dilaksanakan dengan menggunakan berbagai metode, termasuk ceramah, sesi tanya jawab, sesi curah pendapat, diskusi, demonstrasi, permainan peran, praktik, dan penugasan.

### 5. Evaluasi Pelatihan

Proses untuk menentukan seberapa baik peserta pelatihan telah memahami mata pelajaran disebut evaluasi pelatihan. Evaluasi pelatihan dilaksanakan pada awal pelatihan, selama proses pelatihan berlangsung dan

juga dilaksanakan setelah pelatihan berakhir untuk mengukur tingkat pemahaman peserta pelatihan.

#### 6. Hasil Pelatihan

Hasil pelatihan yang didapatkan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan bisa membawa dampak yang positif yaitu berupa pemahaman materi atau pengetahuan (kognitif), perubahan perilaku dalam hidupnya yang bisa meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dan penerapan keterampilan dalam mengaplikasikan apa yang telah dipelajari selama pelatihan.

#### g. Evaluasi Pelatihan

Menurut Djuju Sudjana (dalam Hidayat 2023, hlm.154) mengemukakan bahwa Proses untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai dasar pengambilan keputusan disebut evaluasi. Evaluasi merupakan sebuah penilaian untuk mengukur sejauh mana tercapainya tujuan pelatihan agar nantinya dapat diperbaiki jika belum mencapai tujuan yang diinginkan. Sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Sulistiyani (dalam Mulyawati 2019, hlm. 19) menyatakan bahwa tujuan dari evaluasi program pelatihan yaitu untuk mengukur dan mengevaluasi apakah program pelatihan tersebut secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Evaluasi merupakan suatu hal yang penting, suatu pelatihan dinyatakan efektif apabila dari hasil pelatihan tersebut sudah mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam proses evaluasi terdapat beberapa pihak yang terlibat diantaranya yaitu lembaga yang menyelenggarakan program pelatihan, pendidik atau tutor dan juga peserta didik atau peserta pelatihan.

Kirkpatrick (dalam Hartanto dkk 2022, hal. 276) menyatakan bahwa evaluasi pelatihan adalah usaha pengumpulan informasi secara sistematis untuk mengukur hasil pelatihan. Penilaian pelatihan dapat diukur dengan menggunakan empat komponen berikut:

##### 1) *Reaction* (Reaksi)

Salah satu cara untuk mengukur tingkat evaluasi pelatihan adalah melalui reaksi. Cara ini mengukur bagaimana peserta pelatihan, instruktur, dan

lingkungan pelatihan saling merespons satu sama lain. Keinginan peserta pelatihan, keterampilan instruktur, teknik yang digunakan, dan kualitas serta kuantitas fasilitas yang digunakan selama pelatihan.

#### 2) *Learning* (Pembelajaran)

Pembelajaran merupakan cara untuk mengukur evaluasi pelatihan, pengukuran ini dapat dilihat dari sejauh mana dan seberapa baik peserta pelatihan memahami materi pelatihan yang diberikan oleh tutor, yang mempengaruhi pengetahuan dan kemampuan kerja peserta pelatihan.

Terdapat tiga hal yang menjadi target pembelajaran dalam suatu pelaksanaan program pelatihan yaitu pengetahuan, sikap dan keterampilan. Peserta pelatihan dikatakan sudah mengalami proses pembelajaran apabila pada diri peserta pelatihan telah mengalami perubahan terhadap satu atau ketiga target tersebut.

#### 3) *Behavior* (Perilaku)

Perilaku merupakan pengukuran yang berfokus pada perubahan perilaku peserta setelah pelatihan selesai dilakukan. Perubahan perilaku pada peserta pelatihan tersebut dapat dilihat setelah pelatihan selesai dilaksanakan yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan moral dan kedisiplinan kerja.

Cara mengukurnya dengan mengamati dan menilai perubahan perilaku yang diharapkan dari para peserta sebelum dan sesudah program pelatihan. Peserta pelatihan dianggap berhasil apabila hasil pembelajaran dari pelatihan sudah dipraktekkan dalam kegiatan sehari-hari.

#### 4) *Result* (Hasil/Dampak)

Evaluasi hasil dari sebuah program adalah evaluasi yang dilakukan sesuai dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini berfokus untuk mencapai tujuan dan sasaran di tempat kerja dan meningkatkan output setelah pelaksanaan program pelatihan.

Teori evaluasi pelatihan model Kirkpatrick banyak digunakan untuk melakukan evaluasi pelatihan di suatu lembaga. Hal ini dikarenakan pada teori ini dapat mengukur hasil pelatihan selain itu juga dapat disesuaikan sesuai kebutuhan serta memberikan analisis yang paling penting bagi lembaga yang

menyelenggarakan pelatihan. Teori Kirkpatrick juga dapat digunakan sebagai alat dalam menentukan tujuan yang akan dicapai baik itu selama pelatihan dan juga setelah pelatihan.

## **2.2.2 Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup**

### **a. Pengertian Pendidikan kecakapan Hidup**

Pada hakikatnya, pendidikan kecakapan hidup didefinisikan sebagai pendidikan yang memberikan kecakapan intelektual, sosial, personal, serta vokasional yang diperlukan untuk bekerja atau usaha mandiri sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 26 ayat 3. Berdasarkan hal tersebut, tujuan pendidikan kecakapan hidup adalah untuk mendukung kebutuhan pendidikan masyarakat agar dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan norma pendidikan formal maupun non formal.

Departemen Pendidikan Nasional (dalam Rulyansyah 2020, hlm. 37) menjelaskan Kecakapan hidup merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatasi kesulitan dalam hidup mereka sendiri, tanpa paksaan, dan untuk mencari solusi dengan cara yang inventif dan proaktif. Pendidikan keterampilan hidup mengacu pada kemampuan yang dimiliki orang untuk menangani tantangan dalam kehidupan sehari-hari.

*Life skill* menurut *World Health Organization* (WHO) dalam (Uktolseja dkk, 2021 hlm. 131) *life skill* atau keterampilan hidup merupakan kemampuan untuk berperilaku yang adaptif dan positif agar membuat seseorang dapat menyelesaikan kebutuhan dan tantangan sehari-hari dengan efektif.

Menurut Brolin (dalam Muhammad dkk, 2023 hlm. 85) mengemukakan bahwa kecakapan hidup adalah seperangkat pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan setiap orang untuk menjadikan sukses dalam hidupnya. Dapat kita pahami disini bahwa kecakapan hidup tidak hanya tentang apa saja yang kita tahu tetapi kecakapan hidup itu tentang bagaimana cara kita mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Begitu pula menurut Anwar, 2015 (dalam Pajriah dkk, 2018 hlm. 2) berpendapat merupakan komponen pendidikan yang dibutuhkan untuk terlibat

serta menyesuaikan diri dengan orang lain ataupun komunitas tempat seseorang menemukan dirinya. Kecakapan ini mencakup pemecahan masalah, pengambilan keputusan, berpikir kritis, berpikir kreatif, komunikasi yang efektif, mengembangkan hubungan interpersonal, kesadaran diri, empati, mengatasi emosi, dan mengelola stress yang merupakan bagian dari pendidikan.

#### **b. Tujuan Pendidikan Kecakapan Hidup**

Tujuan pendidikan kecakapan hidup beragam berdasarkan kebutuhan dan bidang yang diminati. Tujuan dari pendidikan kecakapan hidup yaitu untuk memberikan informasi, keterampilan, dan kemampuan fungsional yang dapat berguna serta mengubah sikap siswa terhadap pekerjaan dan kemandirian serta dapat meningkatkan kualitas kesejahteraannya (Isa dkk, 2017 hlm.69). Menurut Agussani (2020, hlm. 57), tujuan pendidikan kecakapan hidup secara keseluruhan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik di bidang atau usaha tertentu berdasarkan minat, bakat, pertumbuhan fisik dan mental, serta potensi lingkungan mereka. Dengan demikian, mereka dapat meningkatkan taraf hidup mereka sendiri.

Menurut Yunus, 2000 (dalam Isa dkk, 2017 hlm. 69) terdapat tujuan pendidikan kecakapan hidup secara umum dan secara khusus. Tujuan pendidikan kecakapan hidup (*life skill*) secara umum yaitu untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap warga belajar di dunia kerja atau industri tertentu sesuai dengan bakat, minat, pertumbuhan fisik dan mental, serta potensi lingkungannya sehingga memiliki kemampuan untuk bekerja atau berusaha menuju kemandirian, yang dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Sedangkan tujuan pendidikan kecakapan hidup (*life skills*) adalah memberikan warga belajar akses terhadap layanan pendidikan kecakapan hidup agar mereka memiliki:

- 1) Kemampuan, pengetahuan, dan pola pikir yang diperlukan untuk masuk ke dunia kerja dan bekerja untuk diri sendiri (berwirausaha) atau mencari pekerjaan dengan memproduksi atau menyediakan layanan, serta mendapatkan pengetahuan yang layak.

- 2) Memiliki etos kerja dan dorongan yang kuat, mampu menghasilkan karya yang sangat baik, dan mampu bersaing di dunia kerja.
- 3) Memiliki kesadaran yang kuat akan nilai pendidikan bagi diri mereka sendiri dan anggota keluarga.
- 4) Memperoleh kesempatan yang sama untuk belajar sepanjang hayat demi mewujudkan keadilan di semua masyarakat.

Sedangkan menurut (Rosidah 2022, hlm.184) tujuan pendidikan kecakapan hidup yaitu (1) Mewujudkan potensi siswa untuk memecahkan masalah; (2) memberikan kesempatan kepada sekolah untuk menciptakan pembelajaran yang fleksibel sesuai dengan prinsip-prinsip pendidikan berbasis luas; (3) memanfaatkan sumber daya masyarakat di lingkungan sekolah dengan memberikan kesempatan kepada siswa untuk menggunakan sumber daya masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen berbasis sekolah; (4) mengembangkan potensi manusiawi siswa untuk menyongsong peran-peran masa depan; (5) menerapkan pembelajaran yang fleksibel dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di masyarakat; (6) membekali siswa dengan kecakapan hidup sebagai individu yang mandiri.

### **c. Manfaat Pendidikan Kecakapan Hidup**

Menurut (Mislaini 2017, hlm. 158) pada dasarnya pendidikan *life skill* memberikan suatu manfaat, baik itu manfaat untuk peserta didik maupun manfaat bagi masyarakat. Secara khusus pendidikan keterampilan hidup memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan kognitif, kualitas kalbu, dan fisik siswa. Hal ini akan menghasilkan lebih banyak keputusan yang dibuat dalam kehidupan setiap orang. Sedangkan dampak untuk masyarakat, pendidikan kecakapan hidup dapat meningkatkan kehidupan yang maju dan sejahtera.

Pendidikan kecakapan hidup sangat penting bagi peserta didik ataupun bagi masyarakat sebagai peningkatan dalam berbagai hal seperti kepribadian, potensi, kemampuan fungsional serta untuk menanggulangi masalah-masalah dalam kehidupan dan meningkatkan taraf hidup peserta didik dan juga masyarakat.

#### **d. Ciri-Ciri Pendidikan Kecakapan Hidup**

Ciri-ciri dari pendidikan kecakapan hidup sebagaimana yang diungkapkan oleh Depdiknas 2002 (dalam Saufi dkk, 2020 hlm. 59) bahwa ciri pendidikan *life skill* adalah (1) mengidentifikasi kebutuhan belajar; (2) meningkatkan kesadaran akan perlunya belajar bersama; (3) mengkoordinasikan kegiatan belajar untuk mengembangkan diri, usaha mandiri, atau usaha bersama; (4) menguasai keterampilan akademis, vokasional, sosial, manajerial, dan kewirausahaan; (5) memberikan pengalaman melakukan pekerjaan dengan benar dan menghasilkan produk yang bermutu tinggi; (6) berinteraksi satu dengan yang lain dan belajar dari para ahli; (7) proses penilaian kompetensi; (8) pendampingan dalam bekerja atau membentuk usaha bersama.

Jadi dari kedelapan ciri dari pendidikan kecakapan hidup tersebut merupakan proses yang menjembatani peserta didik dalam penguasaan suatu keterampilan tertentu untuk menjadi sesuatu yang berguna bagi kehidupan, baik itu kehidupan pribadi maupun kehidupan kelompok untuk meningkatkan kualitas hidup.

#### **e. Prinsip-Prinsip Pendidikan Kecakapan Hidup**

Pendidikan kecakapan hidup tentunya harus disesuaikan dengan keadaan, kebutuhan dan juga lingkungan. Dalam Suharmoko (2018, hlm. 197) terdapat prinsip dalam melaksanakan pendidikan kecakapan hidup, prinsip-prinsip yang harus dipakai yaitu:

1. Tidak mengubah sistem pendidikan yang berlaku.
2. Tidak harus mengubah kurikulum tetapi yang harus dilakukan yaitu penyiasaan kurikulum untuk diorientasikan pada kecakapan hidup.
3. Etika *socio-religijs* bangsa dapat diintegrasikan dalam proses pendidikan.
4. Pelaksanaan pendidikan *life skill* menggunakan prinsip *learning to know* (belajar untuk mengetahui sesuatu), *learning to do* (belajar untuk menjadi dirinya sendiri) dan *learning to life together* (belajar untuk hidup bersama).
5. Pengembangan potensi wilayah dapat direfleksikan dalam penyelenggaraan pendidikan.

6. Paradigma *learning for life and school for work* dapat menjadi dasar kegiatan pendidikan, sehingga mempunyai pertautan dengan dunia kerja.
7. Ketika pendidikan dipraktikkan, siswa harus dapat memenuhi standar hidup mereka, hidup sehat dan bahagia, serta memperoleh lebih banyak informasi dan pemahaman.

**f. Jenis-Jenis Pendidikan Kecakapan Hidup**

Menurut Depdiknas, 2007 (dalam Raina dkk, 2018 hlm. 33) menyebutkan bahwa jenis kecakapan hidup meliputi:

1. Kecakapan Personal (*Personal Skill*)

Kecakapan personal (*personal skill*) merupakan kecakapan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mengenal dirinya sendiri, untuk mengetahui kesadaran akan potensi diri yang dimiliki dan kesadaran akan eksistensi diri. Kesadaran tersebut dapat ditinjau dari berbagai sisi, seperti halnya kesadaran diri sebagai makhluk Allah, sebagai makhluk sosial, sebagai warga negara, dan lain sebagainya. Dengan kesadaran-kesadaran tersebut maka seseorang akan mengenali kelebihan dan kekurangan yang terdapat pada dirinya dan seseorang dapat memecahkan masalah dan mengambil keputusan dalam kehidupannya. Kecakapan personal meliputi kecakapan mengenal diri (*self awarnes*) dan kecakapan berpikir rasional (*thinking skill*).

2. Kecakapan Sosial (*Social Skill*)

Kecakapan Sosial (*Social Skill*) merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain baik itu komunikasi secara verbal atau non verbal, kecakapan mendengarkan dan menyampaikan ide yang bisa dikembangkan, kecakapan bekerjasama dengan saling membantu untuk dapat mencapai suatu tujuan, kecakapan sosial membawa orang lain untuk lebih berani dalam dalam mengungkapkan sebuah perasaan.

3. Kecakapan Akademik (*Academic Skill*)

Kecakapan Akademik (*academic skill*) merupakan suatu pengembangan dari kecakapan berpikir rasional (*thinking skill*), kecakapan akademik ini bersifat keilmuan dimana untuk membangun kecakapan tersebut diperlukan sikap-sikap yang ilmiah dan juga kritis.

#### 4. Kecakapan Vokasional (*Vocational Skill*)

Kecakapan vokasional merupakan sebuah kecakapan yang sudah dikaitkan kepada suatu pekerjaan tertentu yang ada di masyarakat. Dalam kecakapan vokasional terdapat vokasional dasar dan vokasional khusus yang sesuai dengan bidangnya. Seperti dalam bidang jasa terdapat menjahit, perbengkelan. Dalam bidang tata boga dan bidang tertentu meliputi perikanan, peternakan dan pertanian.

### **2.2.3 Keterampilan Tata Boga**

Pendidikan keterampilan menurut Soemarjadi 2012 (dalam Shomedran dkk 2023, hlm.27) mengemukakan bahwa perilaku yang diperoleh melalui tahapan pembelajaran, keterampilan yang berasal dari gerakan kasar tidak terkoordinasi melalui latihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur angsur itu berubah menjadi gerakan yang lebih halus sehingga diperoleh keterampilan untuk tujuan tertentu. Keterampilan sangat dibutuhkan dalam kehidupan, maka dari itu seseorang harus memiliki keterampilan untuk dapat menjalankan kehidupannya dengan lebih baik.

Menurut Ulfah, 2013 (dalam Saputro 2023, hlm. 67) Tata boga adalah keahlian dalam seni kuliner atau ilmu menyiapkan makanan yang mencakup seluruh jenis makanan, mulai dari persiapan dan penyajian masakan tradisional maupun masakan asing, hingga ruang lingkup makanan itu sendiri.

Keterampilan tata boga memiliki nilai yang sangat tinggi apabila diterapkan dalam kehidupan. Keterampilan tata boga memberikan manfaat dan juga dampak yang positif, dengan memiliki keterampilan tata boga maka seseorang akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan dapat meningkatkan kualitas hidup.

### **2.2.4 Program Paket C**

#### **a. Pengertian Paket C**

Menurut Kamil, 2011 (dalam Rani 2018, hlm.32) mengatakan bahwa program paket C adalah program rintisan yang dikembangkan Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal, program paket C ada dibawah binaan Ditjen

Pendidikan Kesetaraan. Program paket C menurut Depdiknas, 2004 (dalam Rani 2018, hlm. 32) bahwa Paket C adalah program pendidikan non-formal yang dirancang untuk anggota masyarakat yang tidak dapat bersekolah di sekolah menengah atas atau sederajat karena kendala sosial, ekonomi, waktu, kesempatan, atau geografis.

Menurut Karina (2019, hlm. 84), program paket C dari pemerintah merupakan salah satu upaya untuk memberikan kesempatan kepada orang dewasa dan anak usia sekolah yang putus sekolah.

#### **b. Sasaran Program Paket C**

Mustafa kamil (dalam Filiana & Rachmat, 2022) menjelaskan bahawa program paket C adalah Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal membuat program percontohan yang menyasar seluruh lapisan masyarakat dengan program paket C. Kriteria program ini mencakup masyarakat lulusan paket B, siswa yang telah menyelesaikan sekolah menengah pertama (SMP) sederajat, individu yang terlibat dalam pendidikan nonformal atas dasar kesetaraan, dan individu yang putus sekolah.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ningsih, 2017 (dalam Fuadi & Himmah 2021, hlm. 44) bahwa masyarakat yang mengikuti program paket C akan dibekali pengetahuan serta keterampilan yang sudah sesuai dengan kurikulum yang ada di pendidikan formal sehingga output yang dimiliki lebih baik dan dapat bersaing dan mampu masuk kedalam masyarakat. Dengan demikian program paket C sebagai jalur alternatif yang professional dan kualitasnya bisa bersaing dengan pendidikan formal.

#### **c. Tujuan Program Paket C**

Tujuan dari program paket C menurut Sihombing (dalam Filiana, 2022) yaitu memberikan kesempatan belajar yang luas bagi masyarakat dengan usia-usia produktif agar dapat memperoleh pengetahuan serta keterampilan sehingga dapat meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi dan program paket C ini bertujuan untuk memberikan layanan khusus uuntuk warga masyarakat. Dalam hal ini program paket C secara tidak langsung bertujuan untuk mengurangi pengangguran, mengurangi buta aksara.

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, diperlukan hasil penelitian yang relevan, penulis menemukan hasil penelitian yang relevan dari berbagai sumber diantaranya yaitu:

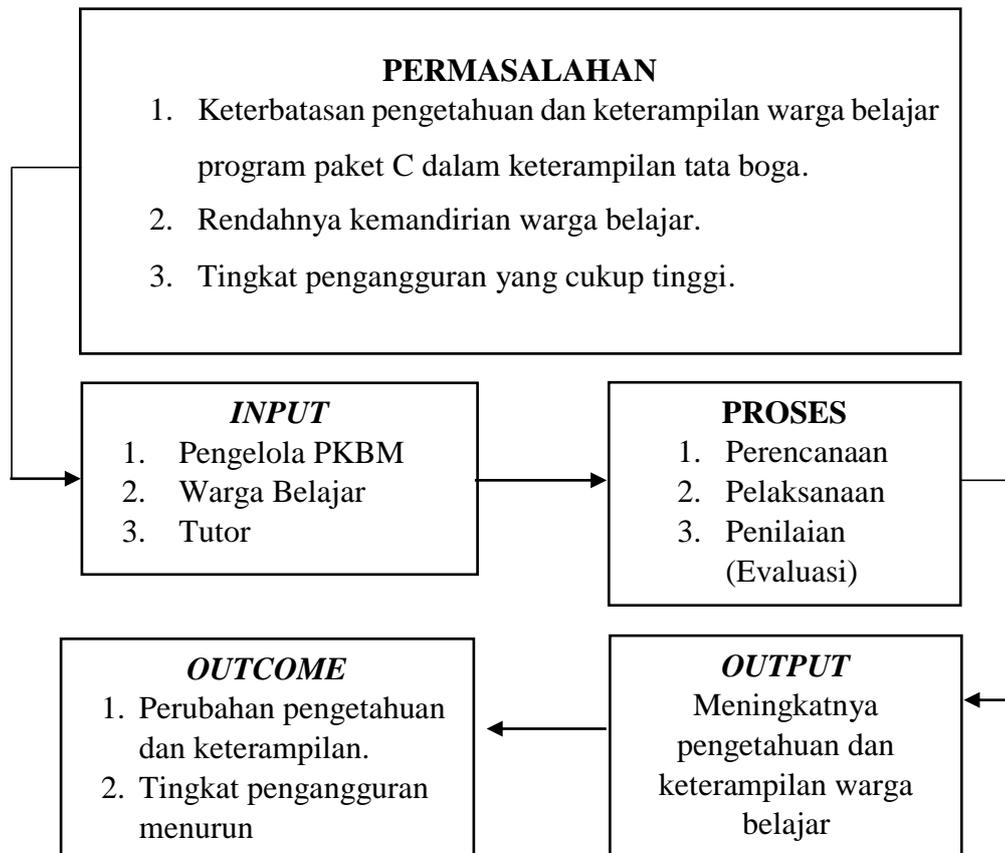
1. Penelitian yang dilakukan oleh **Destiani Feriza Lubis (2019)**, yang berjudul “Dampak Pelatihan Keterampilan Tata Boga Terhadap Kemampuan Berwirausaha warga Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Labuhanbatu”. Penelitian ini membahas mengenai dampak dari pelatihan keterampilan tata boga pada warga belajar. Dari penelitian tersebut terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu tentang keterampilan tata boga pada warga belajar.
2. Penelitian yang dilakukan oleh **Dita Dwi Safitri (2021)**, yang berjudul “Implementasi Program Kecakapan Hidup Kejar Paket C di PKBM Orkapi Semarang”. Penelitian ini membahas mengenai implementasi program kecakapan hidup, hasil belajar dari program pelaksanaan kecakapan hidup. Dari penelitian tersebut terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.
3. Penelitian yang dilakukan oleh **Ahdaniah, Hoerniasih & Dewi (2022)**, yang berjudul “Pelatihan Pendidikan Kecakapan Hidup Melalui Keterampilan Tata Boga di PKBM Cendikia Cemerlang Kecamatan Parung Panjang”. Penelitian ini membahas tentang pelatihan pendidikan kecakapan hidup melalui keterampilan tata boga. Dari penelitian tersebut terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dengan dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari proses pelatihan tersebut yaitu memperoleh bekal keterampilan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh **Aisyah, Kartini & Suardi (2022)**, yang berjudul “Program Life Skill Untuk Meningkatkan Kemampuan Berwirausaha (Studi Pada Usaha Pengolahan Makanan Tradisional) di Kecamatan Manggala Kota Makassar”. Penelitian ini membahas tentang program life skill pengolahan makanan tradisional untuk meningkatkan

kemampuan berwirausaha di Kecamatan Manggala Kota Makassar dilakukan melalui beberapa kemampuan berwirausaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Peneliti akan melakukan penelitian tentang bagaimana pelatihan pendidikan kecakapan hidup melalui pelatihan keterampilan tata boga pada program paket C di PKBM Al-Fattah Manonjaya. Kerangka konseptual ini menjelaskan bahwa pelatihan pendidikan kecakapan hidup dengan keterampilan tata boga pada program paket C ini dalam prosesnya melibatkan pengelola PKBM, tutor dan warga belajar. Dalam proses pelatihan menurut Sudjana terdapat tiga tahap pembelajaran adalah perencanaan, pelaksanaan dan penilaian (evaluasi).

Dalam pelatihan terdapat tutor sebagai orang yang memeberikan materi, memaparkan metode, dan juga teknik pelatihan. Terdapat warga belajar sebagai orang yang siap menerima materi pelatihan dan mengikuti pelatihan. Dari adanya pelatihan pendidikan kecakapan hidup melalui pendidikan keterampilan dapat memberikan *outcome* dalam memudahkan dan menciptakan lapangan kerja, selain itu memberikan waktu kepada warga belajar untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri dan lingkungan sekitarnya. Kerangka penelitian dapat dilihat pada bagan berikut:



*Gambar 2.1 Kerangka Konseptual*

#### 2.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan definisi diatas dan sesuai dengan rumusan masalah untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data dan informasi mengenai aspek yang akan diteliti. Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana perencanaan pelatihan pendidikan kecakapan hidup melalui keterampilan tata boga pada program paket C di PKBM Al-Fattah Manonjaya?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pendidikan kecakapan hidup melalui keterampilan tata boga pada program paket C di PKBM Al-Fattah Manonjaya?
3. Bagaimana evaluasi pelatihan pendidikan kecakapan hidup melalui keterampilan tata boga pada program paket C di PKBM Al-Fattah Manonjaya?