

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengelola

2.1.1.1 Pengertian Pengelola

Pengelolaan adalah suatu proses yang melibatkan pengurusan dan penanganan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Nugroho (2003) dalam Suawa, dkk (2021), pengelolaan merupakan bagian dari manajemen yang memerlukan kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengelola merupakan individu-individu yang terlibat dalam suatu pengelolaan program seperti ketua lembaga, sekretaris, dan instruktur. Menurut Elbadiansyah (2018, hlm.32) indikator-indikator berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan dalam mengelola lembaga pendidikan atau sekolah dapat dilihat sebagai berikut:

a. Pada jumlah peserta didik yang naik kelas dan tidak naik kelas

Jika sekolah menjalankan manajemen pendidikan dengan benar, maka ketentuan naik tidak naik kelas bagi peserta didik sudah ada ukurannya, jika hasil belajar sesuai kriteria kenaikan maka anak bisa dinaikkan ke kelas yang lebih tinggi, bukan karena belas kasihan, sebaliknya jika peserta didik tidak memperoleh nilai sesuai ketentuan maka anak tidak naik kelas.

b. Jumlah peserta didik yang *drop out*

Sekolah yang mampu menekan peserta didiknya tidak ada yang putus sekolah (*drop out*) berarti sekolah memiliki manajemen pendidikan yang baik, dimana peserta didik yang putus sekolah biasanya memiliki permasalahan secara pribadi, mungkin karena biaya, karena waktu, karena kondisi kesehatan dan kondisi tempat tinggal, sekolah yang baik permasalahan peserta didik dapat dicarikan jalan keluarnya sehingga anak tidak berhenti sekolah.

c. Jumlah kelulusan dan ketidak lulusan

Setiap jenjang pendidikan ada alat evaluasinya, apakah Ujian Nasional, Evaluasi Belajar Tahap Akhir atau apapun namanya, yang jelas untuk mengetahui sejauhmana ketercapaian program pembelajaran yang diukur secara nasional, sekolah yang mampu meluluskan peserta didiknya dengan baik, tanpa ada rekayasa proses penilaian berarti sekolah tersebut berhasil dalam menjalankan proses pembelajaran yang baik.

d. Keadaan hasil kelulusan peserta didik secara akademik.

Hasil ujian akhir yang dilakukan secara nasional, jika menghasilkan nilai yang tinggi atau dilihat sejauhmana ranking nilai yang diperoleh anak dalam mengikuti ujian akhir yang bersifat nasional, semakin banyak anak yang memperoleh nilai yang tinggi maka semakin baik mutu dan kualitas sekolah tersebut, sehingga lulusannya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi tidak mendapat kesulitan atau ingin mencari pekerjaan bagi sekolah menengah atau perguruan tinggi mendapat kemudahan dan siap untuk diterima.

Namun terdapat peran penting lain dalam menentukan keberhasilan program di suatu lembaga pendidikan yaitu peran dari instruktur. Instruktur memiliki peran penting dalam pengelolaan pembelajaran, yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran. Menurut Sudjana (2007), instruktur juga harus memahami karakteristik peserta dan menguasai teknik penyampaian materi untuk mencapai tujuan pelatihan yang efektif. Pengelolaan adalah proses penataan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama melalui fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Menurut Alam (2007) dalam Naway (2016), pengelolaan melibatkan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Peran Pengelola

Keberhasilan suatu program pelatihan tidak akan lepas dari peran pengelola. Adapun pengertian peran menurut Friedman (1998, hlm.286) dalam Kristiyono (2022) Peran adalah pola perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam posisi sosial tertentu. Peran ini berdasarkan pada ketentuan dan harapan yang menjelaskan apa yang harus dilakukan individu untuk memenuhi tuntutan peran tersebut.

Menurut Sanjaya (2006) dalam Kristiyono (2022), instruktur berperan menciptakan iklim belajar yang nyaman dan mengelola kelas agar tetap kondusif untuk proses pembelajaran. Instruktur harus melakukan dua kegiatan penting, yaitu mengelola sumber belajar dan berperan sebagai sumber belajar itu sendiri.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran yaitu berarti perilaku yang memiliki nilai dan tanggung jawab yang diharapkan dimiliki oleh seseorang yang memiliki jabatan atau posisi dalam suatu kelompok atau pranata. Maka pada penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada peran pengelola Balai Latihan Kerja dalam memberdayakan peserta melalui berbagai pelatihan yang ada.

Adapun peran pengelola BLK menurut Juknis BLK Kabupaten Sumedang (2015, hlm.2) dalam Ideawati, Nadia Fitri (2019) diantaranya adalah :

a. Melakukan standarisasi

Maksudnya yaitu pengelola melakukan standarisasi terhadap aspek-aspek yang dianggap penting dalam merancang suatu program agar program tersebut berhasil. Adapun standarisasi yang harus dilakukan oleh pengelola dalam merancang suatu program yaitu (1) standarisasi kurikulum, (2) standarisasi sumber belajar, (3) standarisasi bahan ajar, (4) standarisasi metode pembelajaran, dan (5) standarisasi lulusan.

b. Menempati kedudukan sosial

Kesiapan lulusan UPTD BLK untuk memasuki dunia kerja dapat dilihat dari kemampuan mereka untuk diterima di tempat kerja setelah menyelesaikan pelatihan dan dinyatakan lulus.

2.1.1.3 Fungsi Pengelola

Menurut Sanjaya (2006, hlm.24) Kristiyono (2022) Sebagai pengelola, instruktur memiliki empat fungsi umum yaitu:

a. Merencanakan

Perencanaan adalah fungsi penting bagi pengelola yang meliputi kegiatan seperti menentukan tujuan, menyusun silabus, mengalokasikan waktu, dan menentukan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

b. Mengorganisasi

Fungsi pengorganisasian bertujuan menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan mengalokasikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

c. Memimpin

Fungsi memimpin memerlukan kemampuan untuk membimbing dan mengarahkan peserta agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan melalui interaksi yang efektif.

d. Mengawasi

Fungsi pengawasan adalah memantau kegiatan untuk memastikan kesesuaian dengan rencana dan melakukan tindakan korektif jika terdapat penyimpangan.

Menurut Naway (2016, hlm.10), manajemen terdiri dari empat tahap utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Fungsi-fungsi ini bersifat universal dan dapat diterapkan dalam berbagai organisasi, namun implementasinya dapat berbeda-beda tergantung pada tipe organisasi, budaya, dan anggotanya.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan memainkan peran kunci dalam menentukan strategi pelaksanaan kegiatan. Kenneth D. Moore (dalam Naway, 2016, hlm.12) menekankan pentingnya rencana mingguan dan harian dalam pengajaran, sehingga guru dapat menyiapkan program pengajaran yang efektif dan dapat dijalankan oleh orang lain jika diperlukan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah proses menyusun dan merancang kegiatan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (dalam Usman 2006:128) dalam Naway, F. A. (2016, hlm. 14) pengorganisasian adalah proses pengaturan sumber daya organisasi, termasuk keuangan, fisik, dan manusia, untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian melibatkan penyusunan struktur organisasi dan pengelompokan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

G.R. Terry yang dikutip oleh Baharuddin dan Makin (2010:105) *actuating* adalah tindakan untuk memotivasi anggota kelompok agar bekerja sama dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam *actuating*, seorang manajer atau pemimpin berperan menggiatkan bawahannya untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan efektif..

d. Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi adalah proses penilaian yang bertujuan untuk mengambil keputusan dengan menggunakan informasi yang relevan. , (2008:2) dalam Naway, F. A. (2016, hlm. 17) mendefinisikan evaluasi sebagai proses untuk menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna dalam menilai keputusan.

Arikunto (2004:1) dalam Naway, F. A. (2016, hlm. 17) evaluasi adalah proses mengumpulkan informasi tentang kinerja suatu program atau kegiatan untuk menentukan alternatif keputusan yang tepat. Evaluasi juga membantu mengetahui tolak ukur hasil pendidikan.

2.1.2 Pengangguran

2.1.2.1 Pengertian Pengangguran

Pengangguran merupakan masalah serius yang mempengaruhi tidak hanya aspek sosial tetapi juga ekonomi suatu negara. Menurut Ishak (2019), masalah ini sangat relevan bagi negara berkembang seperti Indonesia yang berusaha meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Menurut Sadono Sukirno (dalam Ishak, 2019), pengangguran terjadi ketika seseorang yang ingin bekerja tidak dapat memperoleh pekerjaan. Di Indonesia, angka pengangguran terus meningkat. Pengangguran adalah masalah yang masih dihadapi Indonesia hingga saat ini. Menurut Sejati (2020), kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan sosial, tetapi juga memicu masalah lain seperti kemiskinan dan tindakan kriminalitas yang dapat menghambat pertumbuhan ekonomi.

Pengangguran adalah masalah ekonomi yang signifikan dan dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Hal ini menyebabkan orang kehilangan pendapatan dan berpotensi jatuh ke dalam kemiskinan. Pemerintah biasanya

mengatasi pengangguran dengan memperluas kesempatan kerja di sektor pemerintahan dan swasta. Namun, masalah pengangguran sulit dipecahkan karena pertumbuhan penduduk yang cepat meningkatkan jumlah pencari kerja, sehingga perlu penyerapan tenaga kerja yang efektif.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Pengangguran

Mengutip pernyataan Sukirno (2000:8- 9) dalam Nurrahman, A. (2020) terdapat dua jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya, yaitu :

1. Pengangguran friksional

Pengangguran friksional terjadi ketika ada kesenjangan sementara antara pencari kerja dan lowongan kerja yang tersedia.

2. Pengangguran struktural

Pengangguran struktural terjadi karena perubahan struktur ekonomi yang membutuhkan keterampilan baru yang belum dimiliki oleh pencari kerja.

Sukirno (1994) dalam Nurrahman, A. (2020) membagi pengangguran ke dalam 4 (empat) kelompok yaitu:

1. Pengangguran terbuka, yaitu orang yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan karena tidak ada lowongan atau ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan lowongan kerja.
2. Pengangguran tersembunyi, yaitu kondisi di mana tenaga kerja berlebihan karena faktor seperti jenis kegiatan atau ukuran perusahaan.
3. Pengangguran musiman, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh faktor musim atau cuaca, seperti pekerja di sektor pertanian atau perikanan.
4. Setengah menganggur, yaitu pekerja yang hanya bekerja sebagian waktu karena sulit menemukan pekerjaan penuh di kota akibat urbanisasi.

Menurut Sejati (2020), pengangguran dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan penyebabnya, yaitu:

1. Pengangguran friksional, yaitu pengangguran sementara karena kendala waktu, informasi, atau kondisi antara pencari kerja dan lowongan pekerjaan.
2. Pengangguran siklikal, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh fluktuasi perekonomian, seperti penurunan permintaan agregat yang menyebabkan perusahaan mengurangi pekerja.

3. Pengangguran struktural, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh kemunduran industri atau perusahaan karena faktor seperti perubahan teknologi, biaya tinggi, atau persaingan.
4. Pengangguran teknologi, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh penggunaan mesin dan kemajuan teknologi yang menggantikan tenaga kerja manusia.

Menurut Sejati (2020), pengangguran dapat diklasifikasikan berdasarkan ciri-cirinya menjadi empat jenis, yaitu:

1. Pengangguran terbuka, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh kurangnya lowongan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja.
2. Pengangguran tersembunyi, yaitu pengangguran yang terjadi ketika tenaga kerja yang digunakan melebihi kebutuhan sebenarnya, terutama di sektor pertanian dan jasa.
3. Pengangguran bermusim, yaitu pengangguran yang terkait dengan perubahan musim, seperti pekerja di sektor pertanian dan perikanan yang tidak dapat bekerja pada musim tertentu.
4. Setengah menganggur, yaitu pekerja yang hanya bekerja sebagian waktu, seperti satu hingga dua hari seminggu atau satu hingga empat jam sehari, sehingga tidak sepenuhnya memanfaatkan kemampuan dan waktu kerja mereka.

Banyak sekali faktor yang menyebabkan seseorang menjadi pengangguran atau tidak memiliki pekerjaan, sehingga pengangguran sendiri memiliki jenisnya masing-masing sesuai dengan sebab mengapa ia menganggur atau tidak memiliki pekerjaan. Pengangguran dapat memiliki dampak negatif yang signifikan pada perekonomian dan masyarakat, termasuk penurunan produktivitas, pendapatan, dan kemakmuran. Jika tidak diatasi, pengangguran dapat menyebabkan kemiskinan, masalah sosial, dan gangguan pada proses pembangunan, serta memicu kekacauan politik dan keamanan.

2.1.2.3 Dampak Pengangguran

Menurut Sukirno (2000) dalam Nurrahman, A. (2020) dampak pengangguran dapat dirasakan pada dua aspek, yaitu:

1. Kegiatan perekonomian, di mana pengangguran dapat menyebabkan pendapatan nasional riil lebih rendah daripada pendapatan potensial, penerimaan pajak yang rendah, dan kurangnya keinginan investasi perusahaan.
2. Individu dan masyarakat, di mana pengangguran dapat menyebabkan kehilangan pendapatan, hilangnya keterampilan, dan ketidakstabilan sosial dan politik.

Pengangguran memiliki dampak negatif yang luas, termasuk penurunan tingkat perekonomian, ketidakstabilan politik, dampak pada investor, serta dampak sosial dan mental. Beberapa dampak pengangguran antara lain:

1. Ekonomi: peningkatan kemiskinan dan rendahnya pendapatan ekonomi.
2. Sosial: peningkatan kemiskinan, pengemis, gelandangan, dan pengamen, serta peningkatan tindak kriminal.
3. Mental: rendahnya kepercayaan diri, keputusasaan, dan depresi.
4. Politik: ketidakstabilan politik dan demonstrasi.
5. Keamanan: peningkatan tindak kejahatan seperti merampok, mencuri, dan menjual narkoba.
6. Sosial lainnya: peningkatan pekerja seks komersial di kalangan muda.

Pemerintah dan masyarakat memiliki tanggung jawab untuk menanggulangi pengangguran dengan meningkatkan kegiatan ekonomi dan meningkatkan laju perekonomian di setiap daerah. (Franita, 2016 dalam Yuliana,S., Prayoga, A.D., Liana, J.E., Andriansyah, M., & Astridinata,I.K, 2018).

2.1.2.4 Solusi Dalam Mengatasi Pengangguran

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan UUD 45 pasal 27 ayat 2. dalam Hia, Y. D. (2013) Sebagai solusi pengangguran berbagai strategi dan kebijakan dapat ditempuh, untuk itu diperlukan kebijakan yaitu :

1. Memberikan bantuan wawasan, pengetahuan, dan kemampuan kewirausahaan kepada Usaha Kecil dan Menengah (UKM).
2. Membangun dan mengembangkan kawasan-kawasan tertinggal dan terpencil.
3. Membangun lembaga sosial untuk menjamin kehidupan penganggur.

4. Menyederhanakan perizinan dan meningkatkan keamanan untuk merangsang investasi.
5. Mengembangkan sektor pariwisata dan kebudayaan.
6. Melakukan program sinergi antar BUMN atau BUMS.
7. Mengurangi laju pertumbuhan penduduk dan meningkatkan sistem transmigrasi.
8. Menyeleksi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan dikirim ke luar negeri.
9. Menyempurnakan kurikulum dan sistem pendidikan nasional.
10. Mengembangkan potensi kelautan dan pertanian.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Menurut Elfrianto (2019) dan Dessler (dalam Salju, 2023), pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan keahlian mereka sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Widodo (2015:82) dalam Salju (2023) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang sistematis untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan pegawai, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Menurut Rivai & Sagala, (2011:212) dalam Salju (2023) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Herwina, W., dkk (2023) Secara umum Pelatihan adalah proses pembelajaran yang sistematis untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan peserta, sehingga mereka dapat mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memperbaiki kemampuan individu atau kelompok. Dengan pelatihan yang efektif, karyawan dapat memperoleh pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dari kajian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan

keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap organisasi dan terus meningkatkan kualitas kerja mereka.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022) pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan mengubah sikap, pengetahuan, dan perilaku mereka melalui proses yang terencana, sehingga dapat meningkatkan keahlian dan kemampuan individu dan organisasi. Menurut Dessler (2020) dalam Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memberikan pengetahuan praktis dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Oemar Hamalik (2001:16) dalam Efendi K.,Y (2017) Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan karakter tenaga kerja, meliputi profesionalisme, loyalitas, dedikasi, dan disiplin. Secara umum, pelatihan bertujuan untuk:

1. Meningkatkan keterampilan produktif tenaga kerja.
2. Meningkatkan kemampuan dan hasrat belajar terus menerus.
3. Mengembangkan bakat dan minat individu.
4. Meningkatkan relevansi antara kebutuhan pembangunan dan kemampuan tenaga kerja.

2.1.3.3 Jenis Pelatihan

Menurut Jauhar dan Subekhi (2012) dalam Supriyanto dan Hutajalu,M.,H (2013) mengemukakan beberapa jenis Pelatihan, yaitu:

1. Pelatihan rutin untuk karyawan baru.
2. Pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan kerja.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah untuk meningkatkan hubungan kerja.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional di masa depan.

Jenis-jenis pelatihan menurut Mathis dan Jackson dalam Donni (2019:179) sebagai berikut:

1. Pelatihan rutin untuk memenuhi syarat hukum dan orientasi pegawai baru.
2. Pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah untuk meningkatkan hubungan kerja dan mengatasi masalah.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional di masa depan.

2.1.3.4 Pengelolaan Pelatihan

Menurut Davies (1976) dalam Herwina, W. (2021) manajemen sebagai suatu proses terdiri dari tiga kegiatan utama, yaitu :

- a. perencanaan,
- b. implementasi, dan
- c. evaluasi.

Manajemen pelatihan dapat dipecah menjadi beberapa tahap, termasuk perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Siklus manajemen pelatihan ini menggunakan pendekatan sistematis untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan melalui pelatihan.

Prosedur pelatihan hierarkis dapat digambarkan sebagai berikut :

- Langkah 1. Identifikasi kebutuhan pelatihan
- Langkah 2. Analisis posisi dan tugas
- Langkah 3. Seleksi peserta pelatihan
- Langkah 4. Perumusan tujuan pelatihan
- Langkah 5. Penyusunan silabus dan kurikulum
- Langkah 6. Perencanaan program pelatihan
- Langkah 7. Penyusunan kerangka acuan (TOR)
- Langkah 8. Pelaksanaan pelatihan
- Langkah 9. Evaluasi program pelatihan
- Langkah 10. Tindak lanjut pelatihan.

2.1.3.5 Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan bertujuan memodifikasi perilaku dan meningkatkan kemampuan melalui pengalaman belajar untuk kinerja yang lebih baik. Menurut Efendi, Y. K. (2017) pelatihan merupakan unsur-unsur yang ada dalam setiap pelatihan. Komponen-komponen tersebut antara lain:

1. Jenis program (*developmental, institusional, dan informasional*)
2. Tujuan program (meningkatkan kemampuan pengetahuan, sikap, dan keterampilan)
3. Sasaran program (masyarakat umum, karyawan, atau kelompok tertentu)
4. Waktu program (disesuaikan dengan kebutuhan peserta)
5. Kurikulum program (pedoman kegiatan pembelajaran untuk mencapai kemampuan tertentu).

2.1.3.6 Indikator-Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62) dalam Purnomo, K. A., Rohwiyati, R., & Sulistya, S. (2024) diantaranya:

1. Jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan
2. Tujuan pelatihan yang konkrit dan dapat diukur
3. Materi pelatihan yang relevan (manajemen, komunikasi, etika kerja, dll.)
4. Metode pelatihan yang efektif (diskusi, simulasi, studi banding, dll.)
5. Kualifikasi peserta yang sesuai (karyawan tetap, staf dengan rekomendasi pimpinan)
6. Kualifikasi pelatih yang memadai (keahlian, motivasi, metode partisipatif)
7. Waktu pelatihan yang cukup (jumlah sesi dan jam pelatihan)

Dengan indikator yang jelas dan motivasi yang kuat, pelatihan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan kompleks dalam mencapai tujuan pembelajaran.

2.1.3.7 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi bertujuan menentukan sejauh mana kegiatan telah mencapai tujuan dan rencana yang telah ditetapkan. Evaluasi melibatkan penilaian nilai dan makna, dan dipengaruhi oleh pengalaman, latar belakang, dan observasi evaluator. Dalam evaluasi, ada tiga istilah yang sering digunakan, yaitu tes, pengukuran, dan

penilaian. Tes adalah salah satu cara untuk menilai kemampuan seseorang melalui respons terhadap pertanyaan atau stimulus. Tes merupakan alat untuk mengumpulkan informasi tentang karakteristik objek, seperti kemampuan, sikap, atau minat. (Djemari Mardapi, (1999: 2) dalam Efendi, Y.K (2017)

Kirkpatrick menawarkan beberapa model evaluasi program pelatihan, termasuk modelnya sendiri yang disebut Kirkpatrick's Training Evaluation Model. Selain itu, ia juga menyebutkan model-model evaluasi lainnya, seperti:

- *Five Level ROI Model*
- *CIPP Model*
- *Responsive Evaluation Model*
- *Congruence-Contingency Model*
- *Five Levels of Evaluation*
- *CIRO*
- *PERT*
- *Goal-Free Evaluation Approach*
- *Discrepancy Model*
- *Illuminative Evaluation Model*

2.1.4 Desain Grafis

2.1.4.1 Pengertian Desain Grafis

Menurut Pamungkas, R., & Setiawan, D. (2019) Desain grafis menggunakan gambar dan teks untuk menyampaikan pesan secara visual dan efektif. Desain grafis juga dikenal sebagai desain komunikasi visual (DKV) karena peranannya dalam mengkomunikasikan pesan melalui sentuhan visual seperti warna, ilustrasi, dan tipografi. Menurut Hasan.,Y dan Siregae., K (2021) Desain grafis adalah proses kreatif yang menggunakan bahasa visual untuk mengkomunikasikan pesan dan informasi kepada target audiens, dengan tujuan mempengaruhi dan membujuk mereka melalui berbagai saluran media, seperti televisi, website, dan media cetak.

Pekerjaan desain grafis memiliki hubungan erat dengan seni, karena desainer juga merupakan seniman yang menciptakan bentuk yang menyenangkan

dan harmonis. Seni dapat diartikan sebagai usaha penciptaan bentuk yang indah dan menciptakan keindahan, sehingga menimbulkan kenikmatan dan penghargaan bagi penikmatnya. Desainer grafis adalah profesi yang menciptakan karya visual, seperti ilustrasi, tipografi, dan fotografi, untuk berbagai media, termasuk penerbit, media cetak, dan elektronik. Mereka bertanggung jawab untuk membuat tampilan yang menarik dan efektif untuk menyampaikan informasi tentang produk atau klien.

2.1.4.1 Jenis-Jenis Desain Grafis

Menurut Ahmad Zaenudin (2022), terdapat 10 jenis desain grafis, yaitu:

1. *Desain Grafis Visual Identity* (logo, warna, tipografi)
2. Desain Grafis Pemasaran (kombinasi desain dan kebutuhan audiens)
3. Desain Grafis Periklanan (iklan digital, baliho, banner)
4. Desain Grafis UI (desain aplikasi dan interaksi pengguna)
5. *Desain Grafis Website* (desain halaman web dan call-to-action)
6. Desain Grafis Publikasi (buku, majalah, koran, dan publikasi digital)
7. Desain Grafis Kemasan (desain packaging yang unik dan menarik)
8. *Desain Grafis Apparel* (desain untuk kaos, kemeja, dan pakaian lainnya)
9. *Motion Graphic Desain* (desain grafis bergerak untuk video, film, dan presentasi)
10. *Environmental Graphic Desain* (desain untuk lingkungan dan ruang publik).

2.1.5 Video Editing

2.1.5.1 Pengertian Video Editing

Menurut Frengky Cutuhatunewa (dalam Winata, 2020), editing video adalah proses penyuntingan klip-klip video untuk menciptakan sebuah video yang utuh dan menarik, dengan cara memotong dan menggabungkan potongan-potongan video. Dalam proses editing, seorang editor tidak hanya menggabungkan klip-klip video, tetapi juga menambahkan efek dan transisi untuk membuat video lebih menarik. Proses editing memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk menciptakan hasil yang efektif dan memikat.

2.1.5.2 Dasar-Dasar Video Editing

Menurut Cahyadi Dian (2023, hlm.27) terdapat beberapa dasar-dasar video editing, diantaranya adalah :

1. Panel Pengaturan (*Control Panel*) untuk mengatur proyek dan klip

2. Panel *Timeline* untuk menyusun klip video dan audio
3. Panel Sumber (*Source Panel*) untuk mengelola materi video
4. Panel Tampilan (*Viewer Panel*) untuk melihat klip sebelum ditambahkan ke timeline

Selain itu, terdapat juga teknik-teknik editing video, seperti:

1. Pemotongan (*Cutting*) untuk membagi klip video menjadi bagian-bagian kecil
2. Penataan Urutan (*Sequencing*) untuk mengatur klip video dalam urutan yang koheren dan bermakna
3. Pengaturan *Timing* untuk memastikan alur cerita dan nada video yang tepat.

2.1.5.3 Teknik Video Editing

Menurut Smaragdina, Ahmad A (2017, hlm. 2) Teknik video editing mencakup sebagai berikut :

1. Teknik Linear: memotong dan menyusun klip video menggunakan video player dan perekam (VCR)
2. Teknik Non-Linear: memotong dan menyusun klip video dengan lebih mudah menggunakan drag and drop, serta dapat mengatur durasi efek dengan lebih fleksibel.

2.1.6 Operator Komputer

2.1.6.1 Pengertian Operator Komputer

Pengguna komputer (*brainware*) adalah komponen penting dalam sistem komputer yang memiliki peran sebagai pengoperasional dan pengambil keputusan dalam menggunakan teknologi komputer. Menurut Yulindawati, dkk (2023, hlm. 68) operator komputer adalah individu yang memiliki tugas khusus untuk mengoperasikan dan mengelola semua peralatan dalam sistem komputer. Menurut Najichah Andzarini (2020) operator komputer adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengoperasikan komputer, termasuk menghidupkan dan mematikan hardware serta menjalankan dan menghentikan software.

2.1.6.2 Tugas Operator Komputer

Menurut Yulindawati, dkk (2023, hlm. 69) terdapat beberapa tugas khusus operator komputer, yaitu sebagai berikut:

- a. Memeriksa dan mengoperasikan komputer dengan peralatan pendukung
- b. Memeriksa dan menguji perangkat komputer
- c. Menonaktifkan peralatan yang tidak digunakan
- d. Membuat catatan (*log book*) kegiatan penggunaan komputer
- e. Membuat *file backup* dan mengawasi file tersebut
- f. Menjaga kebersihan dan kerapian ruangan komputer.

2.1.6.3 Tanggung Jawab Operator Komputer

Selain tugas, juga terdapat beberapa tanggung jawab operator (Yulindawati dkk, 2023, hlm. 69) , yaitu:

- a. Mengatasi masalah hardware dan software
- b. Memantau batch processing
- c. Meningkatkan dan mempertahankan kinerja sistem
- d. Menjaga sistem dan dokumentasi aplikasi
- e. Membantu personil yang mengalami masalah komputer.

2.1.7 Karya Desain Komunikasi Visual

2.1.7.1 Pengertian Desain Komunikasi Visual

Desain komunikasi visual merupakan representasi sosial budaya masyarakat yang mencerminkan nilai-nilai dan kebudayaan pada suatu waktu tertentu. Ia bukan hanya sekedar bentuk estetika, tetapi juga merupakan bagian dari kehidupan manusia yang dihayati dan dijalani. Menurut Ricky, W Putra (2020, hlm. 6) Desain Komunikasi Visual menggunakan elemen visual dan teknologi untuk mengkomunikasikan ide dan pesan secara efektif.

2.1.7.2 Fungsi Desain Komunikasi Visual

Dalam perkembangan selama beberapa abad, Menurut Cenadi (1999) dalam Amin, (2022) Desain Komunikasi Visual berfungsi sebagai sarana identifikasi, informasi, dan promosi.

1. Sarana identifikasi: memberikan identitas dan membedakan suatu produk atau jasa.
2. Sarana informasi dan instruksi: menyampaikan informasi dan petunjuk yang jelas dan dapat dimengerti.
3. Sarana presentasi dan promosi: menyampaikan pesan dan mempengaruhi audiens untuk membeli produk atau jasa.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang pernah penulis baca sebelumnya, berikut ini ada beberapa penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

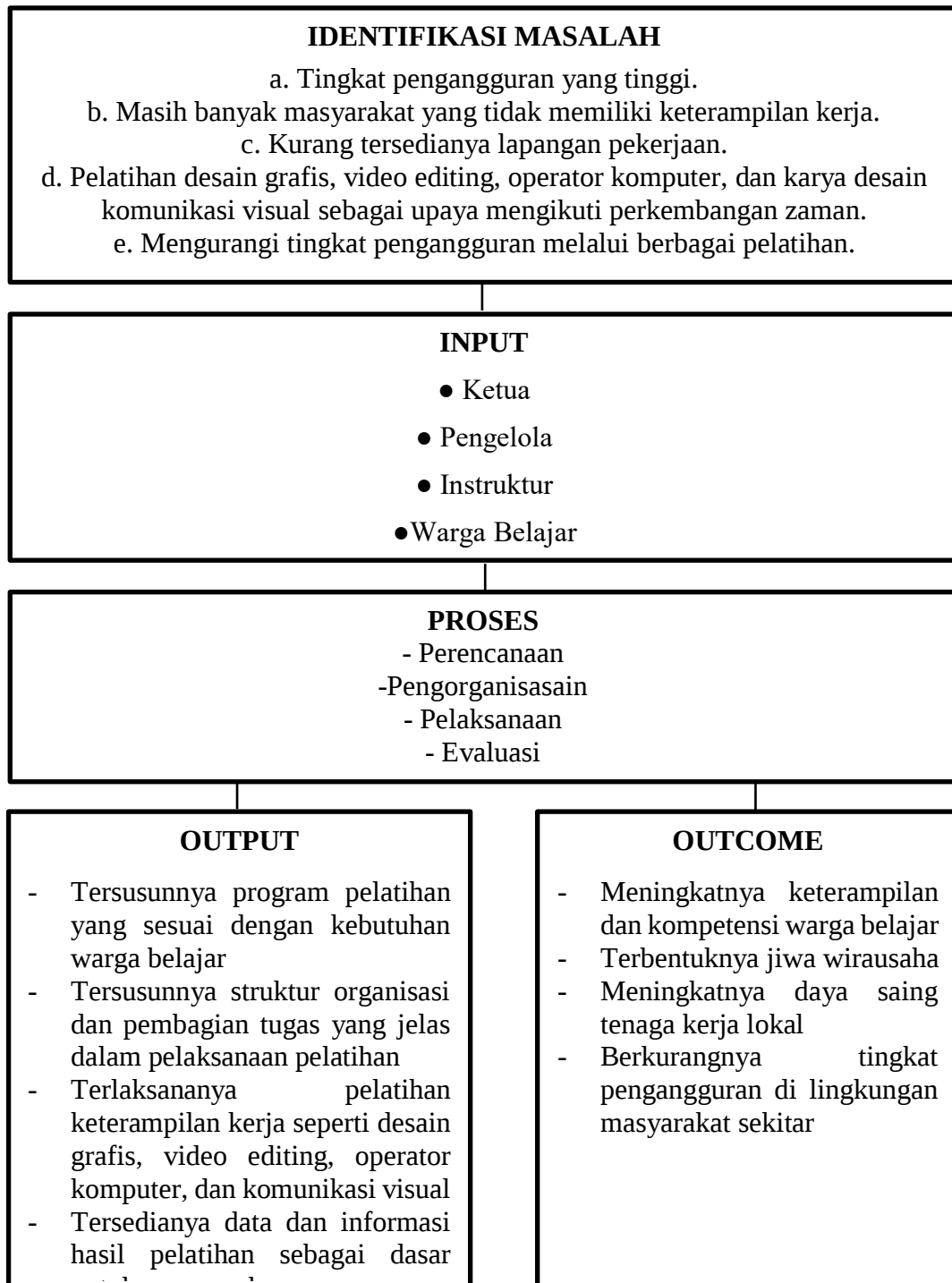
1. Penelitian yang dilakukan oleh Editia Ari Putra, tahun 2022 yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kota Banda Aceh”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa BLK Banda Aceh berperan dalam mengurangi pengangguran dengan menyediakan pelatihan kerja dan penempatan kerja bagi calon tenaga kerja. BLK Banda Aceh juga menjalin kerja sama dengan pihak ketiga untuk meningkatkan kesempatan kerja. Namun, BLK Banda Aceh menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan ruangan dan waktu pelatihan, serta dampak pandemi Covid-19.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Seli Nur Aisyah, tahun 2024 yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Jember”. Penelitian ini menunjukkan bahwa BLK Jember telah berperan baik dalam membantu pemerintah mengurangi pengangguran melalui program pelatihan dan pendampingan. BLK Jember juga berupaya menyalurkan tenaga kerja ke perusahaan sesuai permintaan melalui berbagai cara. Namun, BLK Jember masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan peralatan, motivasi peserta, dan kualitas tenaga instruktur.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Irvan, tahun 2019 yang berjudul “Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara”. Penelitian ini menunjukkan

bahwa program UPTD BLK Luwu Utara dalam mengurangi pengangguran belum sepenuhnya efektif, meskipun telah menunjukkan hasil positif dalam mengurangi tingkat pengangguran.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Jefri Tri Kristiyono dan Imam Sucahyo, tahun 2022 yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo Dalam Mengurangi Pengangguran Dimasa Covid-19”. Penelitian ini menunjukkan bahwa Balai Pelatihan Kerja Kota Probolinggo berhasil mengurangi pengangguran melalui pelatihan kerja yang efektif, dengan metode 60% praktek dan 40% teori, serta kerjasama dengan PT Eratex untuk penempatan kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin Ali Ikhrom, tahun 2024 yang berjudul “Strategi dan Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam”. Penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi BLK Kabupaten Batang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja telah efektif, dengan proses rekrutmen dan pelatihan yang terencana dan terstruktur. BLK Kabupaten Batang juga telah berperan efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan penyediaan sarana yang memadai. Hasilnya, mayoritas peserta pelatihan telah bekerja atau menjadi wiraswasta setelah lulus.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016) Menurut Sampurna I,P dan Nindhia,S,T. (2018) Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel atau konsep yang akan diteliti, yang dibangun berdasarkan kajian literatur yang relevan. Permasalahan yang diteliti antara lain yaitu, tingkat pengangguran yang tinggi, masih banyak masyarakat yang tidak memiliki keterampilan kerja, kurang tersedianya lapangan pekerjaan, pelatihan desain grafis video editing, operator komputer, dan karya desain komunikasi visual sebagai upaya mengikuti perkembangan zaman dan mengurangi tingkat pengangguran melalui program pelatihan.



Sumber Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Sumber: Peneliti, 2025)

2.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kajian teori di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya pengelola BLKK Al-Manshuriyah dalam mengurangi tingkat pengangguran melalui program pelatihan pelatihan?