

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Implementasi

Implementasi menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) yaitu pelaksanaan / penerapan. Sedangkan secara umum adalah suatu tindakan atau pelaksanaan rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci. Implementasi melibatkan eksekusi atau penerapan suatu konsep, kebijakan, atau inovasi. Intinya, implementasi merupakan Langkah konkret dimana praktisi menjalankan suatu proses, ide, kebijakan, atau inovasi dalam Tindakan praktis, dengan tujuan menghasilkan dampak positif seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai.

Menurut Nurdin Usman dalam bukunya yang berjudul Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum (2002) dalam Usman (2022, hlm.55) implementasi merupakan sesuatu yang bermuara pada aktivitas, aksi, Tindakan atau juga aktivitas yang dilakukan dengan secara sistematis serta terikat oleh mekanisme.

Pengertian implementasi yang dikemukakan diatas, dapat dikatakan bahwa kalimat tersebut menyiratkan bahwa implementasi adalah suatu entitas atau proses yang berkaitan dengan kegiatan, Tindakan, atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Hal ini juga menunjukkan bahwa implementasi tidak hanya mencakup aktivitas itu sendiri, tetapi juga terkait dengan mekanisme atau prosedur yang mengikat dan membimbing pelaksanaan tersebut. Implementasi melibatkan serangkaian Langkah yang diambil untuk menjalankan dan mewujudkan program yang telah dirancang, dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan setiap rencana pada dasarnya memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai.

Implementasi merupakan perwujudan dari program-program yang telah ditetapkan dalam perumusan strategi. Begitu juga yang dijelaskan oleh Hunger dan Wheelen (Wheelen dan Hunger. 2001 : 17-18) implemntasi adalah proses dimana

manajemen mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur.

Berikut pengertian implementasi dalam buku analisis kebijakan (Abdul Wahab. 2009. Hlm. 35):

- 1) Subarsono menjelaskan bahwasanya implementasi dapat dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil dari tujuan yang diinginkan.
- 2) Solichin menjelaskan implemetasi adalah tindakan- tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat- pejabat, kelompok- kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan- tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.
- 3) Pressman dan Wildvsky menjelaskan implementasi adalah membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan dan melengkapi. Implementasi juga dimaksudkan menyediakan sarana (alat) untuk melaksanakan sesuatu, memberikan hasil yang bersifat praktis terhadap sesuatu.
- 4) Wahab menjelaskan implementasi adalah tindakan- tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat- pejabat, kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan- tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.
- 5) Dunn menjelaskan implementasi merupakan tindakan- tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu, pejabat pemerintah ataupun swasta.

Dari poin-poin yang dijelaskan oleh para ahli, penulis ambil kesimpulan bahwa implementasi adalah serangkaian Tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh individu, pejabat, pemerintah, atau kelompok baik dari sektor pemerintah maupun swasta. Tujuan dari implementasi adalah mencapai hasil sesuai dengan Keputusan kebijakan yang telah ditetapkan. Secara umum, implementasi melibatkan penggunaan sarana atau alat untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil praktis yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Dalam konteks ini, implementasi tidak hanya mencakup pemenuhan Keputusan kebijakan, tetapi juga melibatkan proses membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, dan melengkapi untuk mencapai hasil yang sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Aktivitas ini dapat melibatkan individu, kelompok pemerintah, atau pihak swasta, dan dapat diarahkan pada pemenuhan tujuan yang telah digariskan dalam Keputusan kebijakan tersebut.

Dengan demikian, kesimpulan mengenai implementasi adalah bahwa ini melibatkan Upaya konkret untuk menerapkan kebijakan atau tujuan tertentu melalui serangkaian tindakan yang dilakukan oleh berbagai pihak dengan menggunakan sarana atau alat untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.2 Model Implementasi

Menurut Merilee S. Grindle pada tahun 1980, keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh dua factor utama, yaitu substansi kebijakan (*content of policy*) dan konteks implementasi (*context of implementation*).

Variabel isi kebijakan ini mencakup berbagai aspek yang melibatkan evaluasi elemen-elemen kritis, yaitu :

- 1) Relevansi Kepentingan Kelompok Sasaran yaitu sejauh mana kepentingan kelompok sasaran tercantum dengan jelas dalam isi kebijakan merupakan pertimbangan utama
- 2) Jenis Manfaat yang Diterima oleh Target Group yaitu evaluasi jenis manfaat yang diterima oleh kelompok sasaran sebagai konsekuensi dari penerapan kebijakan perlu diperhatikan
- 3) Perubahan yang Diinginkan dari Kebijakan yaitu analisis sejauh mana kebijakan diharapkan memberikan perubahan dan dampak yang diinginkan perlu diakui sebagai elemen kunci
- 4) Pertimbangan Lokasi Program yaitu evaluasi mengenai keberadaan program dan apakah letaknya telah sesuai dengan tujuan yang diinginkan perlu diakui sebagai elemen kunci
- 5) Keterinciannya Implementor dalam Kebijakan yaitu pentingnya kebijakan menyebutkan implementornya secara rinci sebagai suatu kriteria yang perlu

dipertimbangkan dengan serius

- 6) Dukungan Sumberdaya yang Memadai yaitu evaluasi terhadap dukungan sumberdaya yang memadai untuk mendukung keberlanjutan program menjadi factor krusial dalam pertimbangan kebijakan

Sementara itu, variable lingkungan kebijakan mencakup elemen-elemen berikut :

- 1) Kekuasaan, Kepentingan, dan Strategi Actor Terlibat yaitu evaluasi seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para actor yang terlibat dalam implementasi kebijakan perlu diperhitungkan
- 2) Karakteristik Institusi dan Rezim yang Berkuasa yaitu pertimbangan karakteristik institusi dan rezim yang Tengah berkuasa menjadi aspek esensial dalam menganalisis lingkungan kebijakan
- 3) Tingkat Kepatuhan dan Responsivitas Kelompok Sasaran yaitu evaluasi mengenai Tingkat kepatuhan dan respon kelompok sasaran menjadi variable penting dalam mengukur efektivitas kebijakan yang di implementasikan.

Lima faktor mempengaruhi efektivitas implementasi, menurut model implementasi Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn (1975): kondisi sosial, ekonomi, dan politik; penetapan standar dan tujuan kebijakan; distribusi sumber daya; komunikasi antar organisasi dan kegiatan penguatan; dan karakteristik agen pelaksana.

- 1) Penetapan standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan dapat diukur dengan tepat guna memungkinkan pelaksanaan yang efektif, jikaa standar dan sasaran kebijakan tidak terdefinisi dengan baik dapat menimbulkan multiinterpretasi dan potensi konflik di antara para pelaksana kebijakan.
- 2) Implementasi kebijakan memerlukan sumber daya yang memadai termasuk sumber daya manusia (SDM), untuk memastikan kelancaran pelaksanaan.
- 3) Dalam banyak program, implementasi memerlukan Kerjasama dan koordinasi yang efektif dengan instansi lain. Hubungan antarorganisasi menjadi krusial dalam mendukung dan menjaga konsistensi program yang dijalankan.

Model implementasi yang dikembangkan oleh Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier, yang dikenal sebagai “*A Framework for Implementation Analysis*” (Kerangka Analisis Implementasi), mengidentifikasi factor-faktor yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan. Model ini memetakan variable-variabel implementasi ke dalam tiga kategori utama, terletak pada kuadran “puncak kebawah” dengan lebih menekankan pada “mekanisme paksa” daripada “mekanisme pasar”, dan diberi label “MS”. Dalam klasifikasi proses implementasi, model ini mengidentifikasi tiga kelompok variabel :

1) Variabel Independen

Menilai sejauh mana masalah yang terkait dengan indikator masalah teori dan teknis pelaksanaan, keragaman objek, dan perubahan dapat dikendalikan dengan mudah.

2) Variabel Intervening

Menganalisis kemampuan kebijakan untuk membentuk proses implementasi melalui kejelasan dan konsistensi tujuan, penerapan teori kausal, alokasi sumberdana yang tepat, keterpaduan hierarki di antara Lembaga pelaksana, aturan pelaksana dari Lembaga pelaksana, serta rekrutmen pejabat pelaksana. Juga mempertimbangkan factor eksternal yang mempengaruhi proses implementasi, seperti kondisi social ekonomi dan teknologi, dukungan public, sikap dan sumberdaya konstituen, dukungan dari pejabat yang lebih tinggi, dan komitmen serta kualitas kepemimpinan dari pejabat pelaksana.

3) Variabel Dependen

Membahas tahapan dalam proses implementasi yang mencakup pemahaman Lembaga/badan pelaksana, kepatuhan objek, hasil nyata, penerimaan atas hasil nyata tersebut, dan akhirnya arah revisi kebijakan atau keseluruhan kebijakan yang bersifat mendasar.

Setelah melakukan analisis terhadap ketiga model implementasi yang telah dibahas, penulis condong untuk menggunakan model implementasi Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier. Pilihan ini didasarkan pada keyakinan bahwa model implementasi tersebut lebih sejalan dan sesuai dengan kebutuhan serat

karakteristik Lembaga yang akan menjadi focus penelitian penulis dalam kerangka penulisan proposal ini.

Setiap persyaratan implementasi yang disajikan dalam model implementasi Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier membentuk indikator-indikator kunci yang esensial untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan tata kecantikan kulit. Indikator-indikator tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Tingkat partisipasi dalam pelatihan

Tingkat partisipasi dalam pelatihan mencerminkan sejauh mana peserta aktif terlibat dan berkontribusi dalam kegiatan pelatihan. Hal ini dapat diukur melalui jumlah peserta yang hadir, Tingkat interaksi, serta keterlibatan dalam diskusi dan latihan praktis. Partisipasi yang tinggi dapat menjadi indikator positif untuk efektivitas pelatihan.

Di Lembaga Kursus dan Pelatihan Yuwita, peserta kursus Tata Kecantikan Kulit telah menunjukkan Tingkat partisipasi yang sangat aktif dan berkontribusi secara maksimal dalam seluruh kegiatan pelatihan. Jumlah peserta yang hadir sesuai dengan perkiraan, dan Tingkat interaksi antara peserta sangat baik. Keterlibatan yang tinggi terlihat dari intensitas peserta dalam diskusi dan latihan praktis, menciptakan atmosfer pembelajaran yang kolaboratif dan produktif. Secara keseluruhan, partisipasi peserta dalam mengikuti pelatihan mencerminkan Tingkat antusiasme yang sangat tinggi.

b. Kualitas materi pelatihan

Kualitas materi pelatihan di Lembaga Kursus Kecantikan Yuwita mencapai standar tinggi, menggambarkan suatu ekselen dalam penyusunan materi yang canggih dan relevan, materi pelatihan disusun dengan teliti, memastikan kecanggihan informasi dan keterkaitan yang kuat dengan tujuan kursus, keberlanjutan materi pun diperhatikan, mencakup aspek aktualitas konten untuk memastikan bahwa peserta menerima pemahaman yang Mutahir terkait dengan industry kecantikan. Adanya ketelitian ini mencerminkan komitmen Lembaga untuk menyediakan materi pelatihan yang berkualitas tinggi, memberikan landasan yang kokoh bagi peserta

untuk memperoleh pengetahuan yang mendalam dalam bidang tata kecantikan kulit

c. Efektifitas metode pengajaran

Efektivitas metode pengajaran di Lembaga Kursus kecantikan Yuwita dievaluasi melalui penerapan strategi pengajaran yang canggih dan efisien dalam menyampaikan materi pelatihan. Dalam hal ini, penekanan diberikan pada pemilihan metode yang relevan dengan konten pembelajaran, mengoptimalkan penggunaan media pembelajaran, serta mendorong interaktivitas peserta,. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa metode pengajaran yang diterapkan mampu memberikan pemahaman yang mendalam kepada peserta, memfasilitasi retensi informasi, dan meningkatkan kemampuan peserta dalam menerapkan konsep-konsep yang diajarkan. Dengan demikian, efektivitas metode pengajaran di Lembaga Kursus Kecantikan Yuwita dapat dianggap sebagai factor kunci dalam mencapai tujuan pelatihan dengan Tingkat keberhasilan yang optimal.

d. Evaluasi pemahaman peserta terhadap materi

Evaluasi pemahaman peserta terhadap materi merujuk pada proses penilaian atau pengecekan terhadap sejauh mana peserta suatu kegiatan atau pembelajaran memahami materi yang telah disampaikan. Ini bisa melibatkan berbagai metode seperti tes, kuis, diskusi, atau tugas tertulis untuk mengukur pemahaman mereka terhadap topik atau konsep yang telah diajarkan. Hasil dari evaluasi ini dapat memberikan informasi kepada instruktur atau penyelenggara kegiatan untuk mengetahui seberapa baik materi telah dipahami oleh peserta dan apakah perlu ada penyesuaian atau peningkatan dalam metode pengajaran atau penyampaian materi.

Sebagian besar peserta telah berhasil menerapkan teknik perawatan kulit yang diajarkan dengan baik di LKP Yuwita. Mereka memiliki pemahaman yang kokoh tentang langkah-langkah perawatan kulit yang tepat serta mampu mengidentifikasi jenis kulit dan masalah kulit yang umum. Meskipun demikian, beberapa peserta masih perlu meningkatkan keterampilan praktik mereka, terutama dalam hal teknik aplikasi produk dan

penggunaan alat-alat perawatan kulit dengan benar. Secara keseluruhan, kemampuan pemahaman peserta terhadap materi ini dinilai positif, namun perlu adanya lebih banyak latihan praktik untuk memperkuat keterampilan mereka.

e. Implementasi praktik yang dipelajari dalam konteks pekerjaan

Implementasi praktik yang dipelajari dalam konteks pekerjaan adalah menerapkan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh melalui pembelajaran atau pelatihan ke dalam situasi nyata di tempat kerja untuk mencapai tujuan tertentu atau meningkatkan kinerja. Ini melibatkan penggunaan praktik-praktik yang telah dipelajari dalam konteks spesifik dari tugas atau tanggung jawab pekerjaan.

Program pelatihan pendidikan kecakapan kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Yuwita menyediakan pendekatan holistik dan praktis dalam menyiapkan peserta untuk sukses di dunia kerja. Salah satu fokus utama program ini adalah pada implementasi praktik yang dipelajari dalam konteks pekerjaan.

Dalam program ini, peserta tidak hanya diberikan pemahaman teoritis tentang konsep-konsep dan keterampilan yang relevan dengan berbagai bidang industri, tetapi juga didorong untuk menerapkan pengetahuan tersebut secara langsung dalam lingkungan kerja simulasi yang disediakan. Dengan menggunakan berbagai metode pembelajaran seperti ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi peran, peserta dibimbing untuk memahami bagaimana konsep-konsep yang dipelajari dapat diimplementasikan dalam situasi nyata di tempat kerja.

Instruktur yang berpengalaman dan terampil dalam industri memimpin sesi pelatihan, memberikan wawasan praktis dan studi kasus yang relevan dari pengalaman lapangan mereka. Mereka membantu peserta untuk menghubungkan teori dengan praktik, memfasilitasi diskusi tentang tantangan yang mungkin dihadapi dalam menerapkan keterampilan baru, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja.

Selain itu, program ini juga menekankan pentingnya refleksi diri dan pengembangan diri. Peserta didorong untuk secara teratur merefleksikan pengalaman mereka dalam menerapkan praktik-praktik yang dipelajari dalam konteks pekerjaan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta merencanakan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

Melalui pendekatan yang berorientasi pada praktik dan interaktif ini, program pelatihan pendidikan kecakapan kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Yuwita memberikan landasan yang kokoh bagi peserta untuk berhasil dalam dunia kerja yang dinamis dan kompetitif. Peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, tetapi juga mengembangkan kemampuan untuk menerapkannya secara efektif dalam berbagai situasi di tempat kerja.

f. Tingkat kepatuhan peserta terhadap program pelatihan

Tingkat kepatuhan peserta terhadap program pelatihan merupakan ukuran sejauh mana peserta mematuhi atau mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan. Ini mencakup kehadiran peserta dalam sesi pelatihan, keterlibatan aktif dalam kegiatan yang dijadwalkan, partisipasi dalam diskusi, serta pelaksanaan tugas atau instruksi yang diberikan oleh penyelenggara atau instruktur program. Tingkat kepatuhan peserta mencerminkan seberapa efektif program pelatihan tersebut dijalankan, karena peserta yang patuh cenderung mendapatkan manfaat penuh dari pelatihan yang disediakan.

Sebagian besar peserta menunjukkan minat yang tinggi dan konsistensi dalam mengikuti sesi pelatihan, serta aktif bertanya dan berpartisipasi dalam diskusi.

Namun, ada beberapa peserta yang mungkin perlu lebih banyak dorongan dan bimbingan untuk tetap berkomitmen dan mempraktikkan apa yang mereka pelajari di luar sesi pelatihan. Faktor-faktor seperti motivasi pribadi, kebutuhan tambahan dalam memahami materi, dan tantangan individu dapat memengaruhi tingkat kepatuhan peserta.

Untuk meningkatkan tingkat kepatuhan peserta, LKP Yuwita dapat mempertimbangkan pendekatan yang lebih personal, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menawarkan dukungan tambahan, seperti materi referensi atau sesi konseling individu. Dengan demikian, peserta dapat lebih terdorong dan terampil dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dalam kegiatan sehari-hari mereka di bidang tata kecantikan kulit.

g. Perubahan kinerja atau perilaku setelah pelatihan

Perubahan kinerja atau perilaku setelah pelatihan merujuk pada perubahan yang terjadi dalam cara peserta melakukan pekerjaan mereka atau dalam tindakan mereka setelah mengikuti sebuah program pelatihan. Ini mencakup peningkatan kinerja dalam tugas-tugas yang terkait dengan pelatihan, penerapan keterampilan baru yang dipelajari, perubahan dalam pendekatan atau strategi yang digunakan dalam pekerjaan, dan peningkatan dalam perilaku atau sikap yang relevan dengan tujuan pelatihan. Evaluasi perubahan kinerja atau perilaku ini sering menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dari suatu program pelatihan.

Evaluasi terhadap perubahan kinerja atau perilaku peserta dilakukan melalui serangkaian metode penilaian yang komprehensif. Metode-metode ini dapat mencakup observasi langsung, penilaian oleh atasan, serta kuesioner atau wawancara untuk mendapatkan umpan balik langsung dari peserta. Evaluasi dilakukan baik selama maupun setelah pelatihan guna memahami dampak jangka pendek dan jangka panjang dari program tersebut.

Hasil evaluasi yang komprehensif memungkinkan Yuwita untuk mengidentifikasi keberhasilan program pelatihan serta area-area yang memerlukan peningkatan. Perubahan kinerja atau perilaku yang teramati dapat mencakup peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas pekerjaan, peningkatan kolaborasi tim, atau perubahan positif lainnya yang sesuai dengan tujuan dan konteks pelatihan.

Selain itu, data tentang perubahan kinerja atau perilaku juga memberikan wawasan berharga bagi Yuwita untuk melakukan penyesuaian dan pengembangan program pelatihan di masa depan. Dengan memahami bagaimana peserta merespons pelatihan dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja mereka, Yuwita dapat terus meningkatkan efektivitas program mereka untuk memenuhi kebutuhan yang berkembang dari peserta dan pasar kerja.

2.1.3 Tujuan Implementasi

Implementasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan dihubungkan oleh mekanisme untuk mencapai tujuan tertentu. Merujuk pada pengertian pelaksanaan, maka beberapa tujuan pelaksanaan adalah sebagai berikut ini :

1) Peningkatan Keterampilan

Salah satu tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta dalam bidang tertentu. Ini mencakup pengembangan keterampilan teknis yang spesifik, seperti penggunaan peralatan atau pemrograman komputer, serta pengembangan keterampilan soft seperti kemampuan komunikasi yang efektif dan kemampuan manajemen waktu yang baik.

2) Peningkatan Produktivitas

Pelatihan sering kali diimplementasikan dengan tujuan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Dengan memberdayakan karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan hasil kerja mereka secara keseluruhan.

3) Peningkatan Kinerja Organisasi

Implementasi pelatihan juga dapat bertujuan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis, perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan lebih

efektif.

4) Peningkatan Kepuasan Karyawan

Pelatihan dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Karyawan yang merasa didukung dan didorong untuk berkembang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan.

5) Peningkatan Kesempatan Karier

Pelatihan juga dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk meningkatkan kemampuan mereka dan maju dalam karier mereka. Dengan mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan mereka, karyawan dapat membuka pintu untuk promosi atau peluang karier lainnya di masa depan.

6) Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam beberapa konteks, pelatihan juga dapat diimplementasikan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Ini bisa mencakup pelatihan tentang cara menggunakan peralatan dengan aman, prosedur keselamatan di tempat kerja, atau langkah-langkah untuk mencegah cedera dan penyakit terkait pekerjaan.

2.1.4 Program

Program ini adalah deklarasi yang mencakup resolusi dari berbagai harapan atau tujuan yang saling bergantung dan terkait, untuk mencapai tujuan bersama, menurut Muhaimin (2009, hlm. 349). Sedangkan Berdasarkan definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan penggunaannya dalam kalimat, dapat disimpulkan bahwa "program" merujuk pada suatu rencana atau susunan kegiatan yang disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Desain atau Program sering kali memiliki karakteristik berikut:

1) Tujuan yang Didefinisikan

Setiap program memiliki tujuan yang jelas yang ingin dicapai. Tujuan tersebut biasanya spesifik, terukur, terjangkau, relevan, dan berbatas waktu (SMART).

2) Struktur dan Rencana

Program memiliki struktur dan rencana yang terorganisir dengan baik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Ini termasuk pengidentifikasian kegiatan-kegiatan yang perlu dilakukan, penentuan sumber daya yang diperlukan, dan penjadwalan waktu.

3) Partisipasi dan Keterlibatan

Program sering melibatkan partisipasi dari berbagai pihak yang terlibat, baik itu peserta, sponsor, atau mitra lainnya. Keterlibatan ini penting untuk memastikan kesuksesan program dan mendukung pencapaian tujuan.

4) Evaluasi dan Pemantauan

Evaluasi dan pemantauan terus-menerus dilakukan untuk mengukur kemajuan program, mengevaluasi efektivitas kegiatan, dan membuat penyesuaian jika diperlukan. Ini memungkinkan untuk memastikan bahwa program berjalan sesuai rencana dan mencapai hasil yang diinginkan.

5) Fokus pada Pengembangan dan Peningkatan

Program sering bertujuan untuk pengembangan dan peningkatan, baik itu dalam hal individu, kelompok, atau masyarakat secara keseluruhan. Ini bisa berarti pengembangan keterampilan, peningkatan pengetahuan, atau perubahan positif dalam perilaku atau kondisi.

Semakin terorganisir sebuah karya, semakin fokus; Hal ini dikarenakan perencanaan tersebut mencakup target yang juga merupakan target pencapaian, serta barometer pencapaian dan persentase pencapaian dalam waktu tertentu. Perencanaan adalah gambaran umum dari berbagai kegiatan, siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya, dan faktor pendukung dalam bentuk dana dan waktu. Perencanaan dapat menjadi faktor keberhasilan dan alat untuk mengevaluasi kinerja individu dan kebenaran sehingga akurasi individu dan

kelompok di tempat kerja dapat ditentukan (Mudasir 2009, hlm.2-3).

Jadi dapat disimpulkan Program merupakan rencana yang terstruktur untuk mencapai hasil yang diinginkan, susunan acara atau kegiatan yang terencana dengan baik, atau rancangan untuk menjalankan atau menyelenggarakan suatu kegiatan atau kebijakan. Dengan demikian, program dapat mencakup berbagai hal, mulai dari program pembangunan, program acara, hingga program kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat atau mencapai tujuan tertentu dalam berbagai bidang.

2.1.5 Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK)

Kata pendidikan berasal dari akar kata didik, yang berarti menegakkan dan memberikan pelatihan (ajaran, bimbingan, kepemimpinan) mengenai moralitas dan kecerdasan mental, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Balai Pustaka. Namun, pendidikan didefinisikan sebagai proses memodifikasi sikap dan perilaku individu atau kelompok dalam upaya untuk membantu mereka berkembang sebagai manusia melalui inisiatif pelatihan dan pengajaran, prosedur, teknik, dan kegiatan pendidikan. Para ahli berbeda dalam perspektif mereka tentang apa arti pendidikan. Berikut adalah beberapa pendapat tentang pengertian pendidikan dari berbagai profesional.

- a. Baik, Carter (1985: 36): Selain dengan hati-hati memilih alat untuk mengusulkan hipotesis pendidikan untuk diuji berdasarkan pengalaman—seringkali dalam bentuk eksperimen—ilmu pendidikan adalah konstruksi metodis pengetahuan yang mencakup aspek kuantitatif dan objektif dari proses pembelajaran.
- b. Drirkara (1980: 66–67): Pemikiran kritis, metodis, dan terorganisir secara metodis tentang pendidikan adalah apa yang dimaksudkan untuk dipahami sebagai ilmu pendidikan.
- c. Imam Barnadib (187:7): Pendidikan adalah ilmu yang membahas isu-isu luas pendidikan dengan cara yang abstrak dan mencakup semua.

2.1.5.1 Pendidikan

1. Fungsi Pendidikan

Pendidikan secara alternatif berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan serta penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian fungsional.

Pendidikan tidak lagi hanya tentang membentuk keterampilan dan memberikan pengetahuan; Ini juga mencakup upaya untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, dan kemampuan setiap orang untuk menjalani kehidupan pribadi dan sosial yang memuaskan. Pendidikan bukan hanya tentang mempersiapkan siswa untuk masa depan; Ini juga tentang mempersiapkan pemuda saat ini untuk masa depan mereka saat mereka tumbuh dan dewasa. Pendidikan adalah proses pembelajaran yang harus dilalui oleh setiap manusia (siswa) untuk mendapatkan kemampuan memahami, matang, dan mengembangkan keterampilan berpikir kritis.

Pendidikan memiliki corak teoritis dan praktis. Bercorak teoritis artinya normatif atau menunjukkan standar nilai tertentu. Sedangkan bercorak praktis maksudnya bagaimana pendidikan harus dilaksanakan. Pendidikan adalah suatu kumpulan pengetahuan atau konsep yang tersusun secara sistematis dan mempunyai metode-metode tertentu yang bersifat ilmiah yang menyelidiki, merenungkan tentang gejala-gejala perbuatan mendidik atau suatu proses bantuan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk mencapai kedewasaannya dalam rangka mempersiapkan dirinya untuk kehidupan yang bermakna.

2. Unsur-unsur Pendidikan

Komponen pendidikan dibagi menjadi beberapa bagian, yang dijelaskan di bawah ini:

- a. Siswa, dalam suatu pendidikan memiliki status mata pelajaran pendidikan. Mahasiswa adalah orang yang memiliki potensi, baik fisik maupun psikologis, yang masih tumbuh dan membutuhkan arahan dan perawatan yang penuh kasih. Selain itu, siswa memiliki kapasitas untuk mandiri. Selain itu, siswa mengabaikan usia.

- b. Instruktur. Tugas melaksanakan pendidikan dengan siswa sebagai target audiens jatuh pada pendidik. Konteks pendidikan yang berbeda, seperti lingkungan rumah, sekolah, dan komunitas, dapat menghasilkan pendidik. Jadi, di antara peran lainnya, seorang pendidik dapat menjadi orang tua, guru, atau pemimpin di masyarakat. Guru juga perlu dewasa baik dalam kehidupan rohani maupun jasmani mereka.
- c. Interaksi dalam Pendidikan. Komunikasi timbal balik yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan disebut interaksi pendidikan antara siswa dan guru. Cara terbaik untuk mencapai tujuan pendidikan adalah dengan memanipulasi materi, metodologi, dan instrumen instruksional sambil terlibat dalam proses komunikasi yang ketat. Diyakini bahwa ketika guru menawarkan contoh dan materi pelajaran sebagai bahan ajar, siswa akan merespons secara positif sambil mempertahankan nilai-nilai rasa hormat satu sama lain.
- d. Hasil Pembelajaran. Hal-hal yang harus dicapai selama proses pembelajaran dan tujuan pemberian bantuan dikenal sebagai tujuan pendidikan. Karena sifat abstrak dari nilai-nilai yang disertakan, pendidikan umumnya memiliki tujuan abstrak. Sangat menantang untuk mempraktikkan tujuan idealis yang begitu luas karena betapa sulitnya dicapai dalam kenyataan. Sementara itu, pengajaran perlu berbentuk kegiatan yang diarahkan kepada siswa yang memanfaatkan sumber daya tertentu pada waktu, lokasi, dan kondisi tertentu. Pendidikan juga berupaya untuk membangkitkan kembali, menghidupkan kembali, dan merevitalisasi topik yang dibahas sehingga siswa dapat lebih konsisten memahami kontennya.
- e. Sumber Daya Pendidikan. Sumber daya pengajaran adalah sumber daya yang digunakan dalam pendidikan yang memberikan saran dan dampak. Sumber daya telah dikembangkan untuk kurikulum dalam sistem pendidikan sekolah dan akan diajarkan sebagai cara untuk mencapai tujuan. Kurikulum ini memberikan pendekatan terorganisir untuk menggabungkan materi instruksional. Topik lokal dan inti termasuk dalam materi ini.

- f. Sumber Daya dan Pendekatan Pengajaran. Segala sesuatu yang dilakukan atau diadakan dengan sengaja dengan maksud untuk mencapai tujuan pendidikan dianggap sebagai instrumen atau metode instruksional. Sementara pendekatan pendidikan berfokus pada kemandirian dan efisiensinya, instrumen pendidikan adalah jenis lainnya. Komputer, media sosial, buku teks, dan alat bantu instruksional adalah beberapa contoh alat pendidikan. Sementara itu, siswa dapat menerima sumber daya pendidikan dari instruktur melalui penggunaan metode pendidikan.
- g. Lingkungan Belajar. Bimbingan atau acara pendidikan berlangsung dalam suasana pendidikan. Lingkungan keluarga, sekolah, dan komunitas adalah tiga kategori umum di mana lingkungan pendidikan dipisahkan. Ketiganya sering diidentifikasi sebagai tiga pusat pendidikan.

3. Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan merujuk pada berbagai lintasan atau rute yang dapat ditempuh seseorang dalam mengejar pendidikan formal dan non-formal dari tingkat dasar hingga pendidikan tinggi. Di Indonesia, jalur pendidikan biasanya dibagi menjadi beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

Taman Kanak-Kanak (TK):

Pendidikan ini ditujukan untuk anak usia 4-6 tahun dan bertujuan untuk mempersiapkan anak masuk ke jenjang pendidikan dasar.

2. Pendidikan Dasar

Sekolah Dasar (SD):

Pendidikan dasar enam tahun yang dimulai pada usia sekitar 6-7 tahun.

Madrasah Ibtidaiyah (MI):

Setara dengan SD namun dengan tambahan kurikulum agama Islam.

3. Pendidikan Menengah

Sekolah Menengah Pertama (SMP):

Pendidikan tiga tahun setelah SD atau MI.

Madrasah Tsanawiyah (MTs):

Setara dengan SMP tetapi memiliki tambahan pendidikan agama Islam.

Sekolah Menengah Atas (SMA):

Pendidikan tiga tahun setelah SMP atau MTs, dengan fokus pada pendidikan umum.

Madrasah Aliyah (MA):

Setara dengan SMA namun dengan kurikulum agama Islam yang lebih mendalam.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK):

Pendidikan tiga tahun yang fokus pada keahlian atau keterampilan tertentu untuk siap kerja setelah lulus.

4. Pendidikan Tinggi

Diploma (D1, D2, D3, D4):

Program pendidikan vokasional dengan durasi yang bervariasi dari satu hingga empat tahun.

Sarjana (S1):

Program pendidikan akademik yang biasanya memakan waktu empat tahun.

Magister (S2):

Program pendidikan pascasarjana yang biasanya berlangsung selama dua tahun setelah S1.

Doktor (S3):

Program pendidikan pascasarjana yang biasanya memakan waktu tiga hingga lima tahun setelah S2.

5. Pendidikan Non-Formal

Lembaga Kursus dan Pelatihan:

Tempat belajar berbagai keterampilan atau pengetahuan di luar jalur pendidikan formal.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM):

Menyediakan program-program pendidikan seperti Kejar Paket A, B, dan C yang setara dengan pendidikan dasar dan menengah bagi mereka yang putus sekolah.

6. Pendidikan Informal

Pembelajaran Mandiri: Pembelajaran yang dilakukan secara mandiri di

rumah atau lingkungan, biasanya didukung oleh keluarga.

7. Jalur Khusus

Sekolah Terbuka:

Untuk siswa yang memiliki keterbatasan waktu atau akses ke pendidikan formal reguler.

Sekolah Luar Biasa (SLB):

Untuk anak-anak dengan kebutuhan khusus.

8. Kurikulum dan Program Tambahan

Kurikulum Nasional:

Standar pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk semua tingkatan sekolah.

Program Internasional: Beberapa sekolah menawarkan kurikulum internasional seperti Cambridge, IB (International Baccalaureate), dan lain-lain.

4. Indikator Pendidikan

Indikator pendidikan adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai kualitas, aksesibilitas, dan hasil dari sistem pendidikan. Indikator-indikator ini penting untuk mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan dalam sektor pendidikan, serta membantu dalam pengambilan kebijakan yang tepat. Berikut adalah beberapa indikator pendidikan utama:

1. Indikator Akses dan Partisipasi

Angka Partisipasi Sekolah (APS) Persentase anak dalam kelompok usia tertentu yang sedang bersekolah pada jenjang pendidikan tertentu.

Angka Partisipasi Murni (APM) Persentase anak dalam kelompok usia resmi untuk jenjang pendidikan tertentu yang sedang bersekolah pada jenjang tersebut.

Angka Partisipasi Kasar (APK) Persentase total siswa pada jenjang pendidikan tertentu terhadap populasi kelompok usia resmi jenjang tersebut.

2. Indikator Progresi dan Kelulusan

Angka Melanjutkan Persentase siswa yang melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya setelah menyelesaikan jenjang sebelumnya.

Angka Kelulusan Persentase siswa yang lulus dari jenjang pendidikan tertentu terhadap total siswa yang terdaftar pada jenjang tersebut.

Angka Putus Sekolah Persentase siswa yang berhenti bersekolah sebelum menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu.

3. Indikator Kualitas Pendidikan

- Rasio Guru terhadap Siswa

Jumlah siswa per guru, yang mencerminkan tingkat ketersediaan guru dan perhatian yang dapat diberikan kepada setiap siswa.

- Kualifikasi Guru

Persentase guru yang memenuhi kualifikasi pendidikan yang ditetapkan untuk mengajar pada jenjang tertentu.

Akreditasi Sekolah, Penilaian formal terhadap kualitas dan standar pendidikan di sekolah, biasanya dilakukan oleh badan akreditasi.

4. Indikator Hasil Belajar

- a. Nilai Ujian Nasional

Rata-rata nilai ujian nasional sebagai indikator prestasi akademik siswa.

- b. Tingkat Literasi dan Numerasi

Persentase siswa yang mencapai tingkat keterampilan membaca dan matematika yang memadai.

PISA (Programme for International Student Assessment) Penilaian internasional terhadap kemampuan siswa usia 15 tahun dalam membaca, matematika, dan sains.

5. Indikator Ekuitas dan Inklusi

- a. Angka Partisipasi Gender

Perbandingan partisipasi pendidikan antara laki-laki dan perempuan.

- b. Partisipasi Siswa dengan Kebutuhan Khusus

Persentase siswa dengan kebutuhan khusus yang terdaftar di sekolah inklusif atau sekolah khusus.

Akses terhadap Pendidikan di Daerah Terpencil: Indikator aksesibilitas pendidikan di daerah pedesaan dan terpencil.

6. Indikator Pembiayaan Pendidikan
 - a. Pengeluaran Pendidikan per Kapita
 - b. Jumlah dana yang dialokasikan untuk pendidikan per siswa.
 - c. Persentase Anggaran Pemerintah untuk Pendidikan
 - d. Proporsi anggaran nasional atau daerah yang dialokasikan untuk sektor pendidikan.
7. Indikator Infrastruktur dan Fasilitas
 - a. Ketersediaan Fasilitas Pendidikan
 - b. Jumlah dan kondisi ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas pendukung lainnya.
 - c. Akses ke Teknologi Pendidikan
 - d. Persentase sekolah yang memiliki akses ke komputer dan internet untuk kegiatan belajar mengajar.
8. Indikator Kepuasan dan Persepsi
 - a. Kepuasan Siswa dan Orang Tua: Tingkat kepuasan siswa dan orang tua terhadap kualitas pendidikan yang diterima.
 - b. Persepsi Masyarakat terhadap Pendidikan: Penilaian umum masyarakat tentang kualitas dan relevansi pendidikan.

Menggunakan indikator-indikator ini, pemerintah dan lembaga pendidikan dapat mengevaluasi efektivitas sistem pendidikan, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan merumuskan kebijakan yang bertujuan meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan bagi semua.

2.1.5.2 Kecakapan

A. Definisi Kecakapan

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas untuk menyelesaikan kegiatan. Selain itu, istilah "kemampuan" mengacu pada sesuatu yang terutama melibatkan penggunaan gerakan anggota badan, yaitu kelincahan berupa gerakan yang halus, fleksibel, teratur, dan akurat. Kemampuan memiliki tiga konotasi, menurut WoodWorth dan Marquis, yang dikutip oleh Sumadi Suryabrata:

- a. Prestasi adalah kemampuan nyata yang dapat dinilai dengan menggunakan instrumen atau penilaian tertentu.
- b. Keterampilan individu dapat digunakan untuk memperkirakan kapasitas, yang merupakan ukuran tidak langsung dari kemampuan potensial. Keterampilan berkembang melalui kombinasi dasar-dasar, pengalaman, dan pelatihan insentif.
- c. Bakat adalah kualitas yang hanya dapat dinilai atau ditunjukkan melalui tes unik yang dirancang khusus untuk itu.

Menurut definisi yang diberikan di atas, kemampuan adalah kualitas yang dapat diuji, baik secara langsung, tidak langsung, atau melalui penggunaan tes khusus yang dirancang hanya untuk tujuan itu. Kemampuan seseorang adalah keterampilan mereka, yang merupakan potensi aktual mereka untuk mengidentifikasi dan memahami, menganalisis, mengevaluasi, dan memecahkan masalah dengan menerapkan rasio dengan cepat dan mengidentifikasi apa yang baik dan salah.

B. Ciri-Ciri Kecakapan

Kecakapan (ability) dapat diajarkan melalui cara-cara yang mengarahkan peserta didik untuk bersikap rasional serta mampu memecahkan solusi setiap permasalahan. Adapun ciri-ciri kecakapan ability adalah sebagai berikut :

1. Mampu mengidentifikasi masalah.
2. Kemampuan untuk membedakan antara konsep yang relevan dan yang tidak relevan.
3. Mampu mengenali perbedaan dan kesenjangan informasi.
4. Mampu membedakan argumen yang masuk akal dari yang tidak.
5. Mampu menguji asumsi secara menyeluruh.
6. Mampu mengenali karakteristik individu, lokasi, dan benda, seperti bentuk dan alam.
7. Mampu menarik kesimpulan yang luas dari data yang sekarang tersedia dan data yang dikumpulkan di lapangan.
8. Mampu membedakan antara informasi yang benar dan tidak benar.
9. Mampu menarik kesimpulan dari data yang sudah ada sebelumnya dan

dipilih dengan cermat.

C. Langkah-Langkah Mewujudkan Kecakapan

Berikut ini adalah langkah-langkah yang terlibat dalam mengenali kemampuan siswa:

1. Mendorong siswa untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran mereka.
2. Bantu siswa meningkatkan keterampilan kognitif pemecahan masalah mereka.
3. Beri siswa lebih banyak nyali untuk bertanya dan menanggapi pertanyaan selama kegiatan kelas.
4. Dorong siswa untuk menerapkan teknik berpikir kritis dan berkomitmen pada memori jangka panjang.

Pembelajaran adalah proses interaktif yang melibatkan guru dan siswa serta partisipasi aktif dari semua komponen pembelajaran. Tanpa siswa, pembelajaran tidak dapat terjadi karena mereka adalah salah satu elemen terpenting dari proses pendidikan.

2.1.5.3 Kerja

A. Definisi Kerja

Dalam bahasa Indonesia, "kerja" didefinisikan sebagai "kerja atau kerja". Menurut Wiltshire (2016), "pekerjaan" memiliki banyak definisi dan sinonim, menjadikannya gagasan yang dinamis.

1. Istilah "pekerjaan" menggambarkan pentingnya suatu kegiatan, waktu dan upaya yang diinvestasikan, dan manfaat yang direalisasikan.
2. Kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja adalah seperangkat yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu.
3. Bekerja lebih dari sekadar sarana penghidupan; itu adalah sarana untuk mempertahankan posisi seseorang.
4. Pekerjaan adalah "kegiatan sosial" di mana seseorang atau kelompok mengerahkan upaya selama periode waktu dan ruang yang telah ditentukan, kadang-kadang dengan harapan menerima pembayaran (atau jenis

kompensasi lainnya), di lain waktu karena kewajiban kepada orang lain dan tanpa prospek pembayaran sama sekali.

Menurut Yaktiningsasi (1994), pekerjaan adalah segala kegiatan yang bermanfaat bagi orang lain, dan untuk melaksanakannya, seseorang harus menjadi anggota organisasi kerja resmi.

Bekerja dalam kerangka ekonomi politik dan pengaturan sosial-budaya didefinisikan oleh Westwood (2008).

Dalam lingkungan sosial budaya, setiap orang memiliki kewajiban moral untuk bekerja dalam rangka menghidupi keluarganya, yang merupakan komitmen yang kuat. Bekerja, bagaimanapun, lebih merupakan promosi dalam ekonomi politik karena menunjukkan status dan uang yang tinggi.

B. Makna Kerja

Menurut Wrzesniewski (1999), tujuan pekerjaan ditentukan oleh pemahaman individu tentang pekerjaan mereka dan aspirasi mereka untuk itu. Wiltshire (2015) mencantumkan delapan definisi pekerjaan: bekerja sebagai kegiatan ekonomi; bekerja sebagai rutinitas dan aktif; pekerjaan yang benar secara moral; pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan; bekerja sebagai pengalaman interpersonal; pekerjaan yang terkait dengan status dan prestise; pekerjaan yang terkait dengan gender; dan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berlatih.

Yaktiningsasi (1994), di sisi lain, menghubungkan persepsi individu tentang apa artinya bekerja sebagai upaya yang menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain untuk pekerjaan mereka. Sesuai perspektifnya, pentingnya pekerjaan dapat dipecah menjadi lima dimensi berbeda, yaitu: relevansi pekerjaan dalam kehidupan, norma sosial seputar pekerjaan, hasil kerja yang bermanfaat, pentingnya komponen kerja, dan peran kerja. Di sisi lain, tingkat keterlibatan kerja seseorang menunjukkan jumlah waktu, tenaga, dan sumber daya psikologis yang mereka masukkan ke dalam pekerjaan mereka.

Menurut Liu dan Liu (2015), pria dan wanita memiliki gagasan yang berbeda tentang apa artinya bekerja. Pria lebih cenderung mencari nilai dalam hal mencapai visi dan memiliki karir yang sukses, sedangkan wanita lebih cenderung menginginkan keamanan, keselamatan, dan stabilitas di tempat kerja. Gini dan

Sullivan (1987) mengklaim bahwa identitas individu dibentuk oleh pekerjaan mereka, sejauh kualitas hidup individu adalah fungsi dari kaliber kerjanya. Tujuan yang berfungsi sebagai kendaraan untuk kreativitas dan rasa kepuasan seseorang adalah aspek lain dari bekerja. Selain itu, memiliki pekerjaan dapat meningkatkan harga diri seseorang.

(Tausky, 1969) Marx (2016), di sisi lain, sampai pada kesimpulan bahwa seseorang tidak bekerja karena dia memandang pekerjaan dengan cara berikut:

1. Bertindak sebagai sarana kekuatan. Mereka dipaksa untuk bekerja, yang mencegah mereka tumbuh secara intelektual atau fisik.
2. Mereka tidak memiliki apa yang mereka ciptakan karena hasil kerja mereka bukan milik mereka. Mereka hanya menerima kompensasi berdasarkan seberapa baik mereka melakukannya dan seberapa banyak upaya yang mereka lakukan.
3. Manajemen menetapkan dan mengontrol persyaratan dan metode operasi, mencegah karyawan menjalankan kemampuan kreatif mereka.
4. Karena sulit untuk menentukan upaya produktif satu sama lain karena nuansa pekerjaan mereka, karyawan merasa terputus satu sama lain. Perspektif Islam berpendapat bahwa bekerja dan melakukan perbuatan baik didorong untuk menuai pahala.

Allah SWT menyatakan dalam Al-Qur'an: "Sesungguhnya Kami (Allah) akan memberikan kehidupan yang baik kepada setiap orang yang melakukan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam kondisi iman, dan Kami (Allah) akan memberi mereka pahala yang lebih baik daripada apa yang telah mereka lakukan". (QS 16:97)

C. Dimensi Makna Kerja

Setiap orang memiliki cara unik untuk memahami apa arti pekerjaan mereka. Bergantung pada bagaimana setiap orang menafsirkan makna pekerjaan, Wrzesniewski et al. (1997), Wrzesniewski (1999), dan Fossen (2010) membagi dimensi makna pekerjaan menjadi pekerjaan, karier, dan panggilan.

Mengetahui tentang orientasi kerja (Brooks, 2012) dapat membantu Anda mengidentifikasi metode untuk meningkatkan lingkungan kerja Anda dan

menginspirasi diri sendiri tanpa harus berganti pekerjaan. Ini juga dapat membantu Anda mengidentifikasi berbagai profesi yang mungkin lebih atau sama bermanfaatnya, yang merupakan informasi yang tak ternilai saat beralih ke sektor pekerjaan baru. Untuk mengelola orang-orang dengan sikap kerja yang beragam, seorang manajer perlu mengadopsi gaya pengawasan.

1) Kepuasan

Kebahagiaan kerja dan orientasi kerja panggilan terkait (Newness, 2013). Sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka bisa menguntungkan atau negatif tergantung pada tingkat kepuasan kerja mereka (Greenberg, 2011). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perspektif keseluruhan individu tentang pekerjaan mereka dan perbedaan antara gaji aktual dan yang dirasakan (Robbins in Amoopour, 2014).

Menurut Lakeh (seperti dikutip dalam Amoopour, 2014), mencapai tujuan dalam hal perasaan atau membentuk perasaan yang menyenangkan selama penilaian pekerjaan merupakan pemenuhan. Dimungkinkan untuk membedakan antara komitmen organisasi dan kebahagiaan kerja dengan melihat orang-orang yang menunjukkan dedikasi selama periode waktu yang lama di organisasi mereka. Kepuasan karyawan memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi individu, yang keduanya berdampak signifikan pada kinerja manusia. Orang-orang di perusahaan memiliki harapan, dan bagaimana harapan itu terpenuhi bergantung pada bagaimana mereka melihat sesuatu (Boyad et al., 2012).

Menurut Duffy et al. (2013), ada hubungan antara memiliki panggilan dalam hidup dan pemenuhan hidup yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan makna hidup; Sementara itu, dedikasi karir dan makna kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara memiliki panggilan dan kepuasan kerja.

2) Komitmen

Menurut disertasi Newness (2013), mereka yang terus memandang pekerjaan mereka sebagai panggilan memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk berkomitmen pada suatu organisasi. Menurut Greenberg (2011), komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang terlibat dan cenderung untuk tetap berada di organisasi mereka. Komitmen organisasi, di sisi lain, didefinisikan oleh Balli &

Yanik (2014) sebagai komitmen psikologis seseorang terhadap suatu organisasi, yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan.

Tiga kategori komitmen diidentifikasi oleh Allen & Meyer (1999):

- a. Komitmen afektif: kategori ini mencakup hubungan emosional karyawan, rasa diri, dan tingkat keterlibatan dengan perusahaan. Pengalaman di tempat kerja dan sifat pribadi memengaruhi komitmen afektif ini.
- b. Komitmen kelanjutan, menunjukkan janji berdasarkan biaya yang akan dikeluarkan oleh personel yang pergi. Prospek yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka dan pilihan yang tersedia bagi mereka jika mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan mereka saat ini memengaruhi komitmen berkelanjutan ini.
- c. Komitmen normatif, yaitu istilah untuk rasa kewajiban pekerja untuk tetap bersama perusahaan. Orientasi sosial dan budaya berdampak pada komitmen normatif ini.

3) Motivasi

Ada hubungan antara kinerja pekerjaan total dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Newness, 2013). Bagi pekerja yang menerima panggilan, motivasi mereka sebagian besar berasal dari keinginan untuk mengubah dunia dan meningkatkan kehidupan orang-orang yang berinteraksi dengan mereka di tempat kerja. Menurut para ilmuwan, motivasi adalah proses menghasut, membimbing, dan menjunjung tinggi perilaku ke arah tujuan 29 (George, 2006).

Tiga jenis keyakinan yang berbeda juga dianggap berkontribusi pada motivasi: a. harapan, yang merupakan keyakinan bahwa upaya seseorang akan memengaruhi kinerja; b. instrumentalitas, yaitu keyakinan bahwa kinerja seseorang akan dihargai; dan c. valensi, yang merupakan perkiraan nilai pengembalian yang diantisipasi.

Individu yang merasa terpanggil untuk pekerjaan mereka juga sering menunjukkan semangat, stamina, dan fokus yang lebih besar pada proyek yang mereka yakini akan memenuhi panggilan mereka. Orang-orang yang termotivasi secara prososial tidak didorong oleh tekanan atau kepatuhan perusahaan; Sebaliknya, dorongan mereka untuk tampil di tingkat tinggi berasal dari rasa

independen tentang identitas dan nilai kerja. Mereka juga merasakan kewajiban moral dan mengabdikan diri kepada orang-orang yang mereka layani baik di dalam maupun di luar organisasi. Selain didorong oleh keuntungan langsung dan pribadi, seorang karyawan yang merasa terpanggil juga akan melihat pekerjaan mereka sebagai upaya untuk mengatasi kebutuhan sosial yang lebih besar.

Seseorang yang memiliki orientasi kerja panggilan dapat menemukan keuntungan jangka pendek, jangka panjang, dan eksistensial dari tindakan mereka terhadap masyarakat. Seseorang yang memiliki panggilan biasanya didorong oleh penyebab atau tujuan tertentu, seperti memberantas ketidakadilan sosial, menonjol untuk kelompok yang kurang terwakili, atau meningkatkan kesejahteraan orang lain secara umum. Setiap tindakan yang menguntungkan orang lain secara operasional telah dicirikan sebagai motivasi prososial; Demikian pula, panggilan seseorang mungkin juga secara tidak langsung bermanfaat bagi orang lain. Motivasi prososial seseorang cenderung berfluktuasi sepanjang hidup mereka, sedangkan panggilan seseorang adalah dorongan yang lebih fokus dan mantap menuju tujuan tertentu.

2.1.5.4 Pengertian Pendidikan Kecakapan Kerja

Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) adalah program layanan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada pengembangan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA). Program PKK diberikan kepada peserta didik agar memiliki kompetensi di bidang keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi untuk bekerja dan terserap di DUDIKA. Prinsip dalam penyelenggaraan program PKK:

- a. Pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada pengembangan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan DUDIKA.
- b. Dilaksanakan bekerja sama dengan DUDIKA.
- c. Wajib mengikuti uji kompetensi.
- d. Lulusan terserap di DUDIKA.

1) Tujuan Program PKK

Tujuan penyelenggaraan Program PKK sebagai berikut:

- a. mendidik dan melatih peserta didik dengan keterampilan vokasi yang selaras dengan kebutuhan DUDIKA;
- b. memastikan peserta didik memiliki sertifikat kompetensi; dan
- c. menyalurkan peserta didik ke DUDIKA.

2) Pemberi Program PKK

Program PKK diberikan oleh Pemerintah melalui Direktorat Kursus dan Pelatihan, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, dengan target 51.939 peserta didik dan bersumber dari alokasi dana DIPA Satuan Kerja tahun 2024.

3) Sasaran Program PKK

Sasaran program PKK adalah peserta didik yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. usia 17 s.d. 25 tahun;
- b. belum bekerja (menganggur);
- c. anak usia sekolah tidak sekolah (ATS) dan diprioritaskan pernah menerima Kartu Indonesia Pintar (KIP).

4) Lembaga Penyelenggara Program PKK

Penyelenggara Program PKK yang dapat mengajukan proposal bantuan pemerintah ini adalah:

- a. Satuan Pendidikan Nonformal (Lembaga Kursus dan Pelatihan, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, Sanggar Kegiatan Belajar, dan Satuan Pendidikan atau Pelatihan yang sejenis).
- b. Satuan pendidikan formal penyelenggara pendidikan vokasi (SMK dan Pendidikan Tinggi Vokasi).
- c. Organisasi kemasyarakatan atau DUDIKA yang memiliki unit pelatihan, serta memiliki izin yang sah dan bergerak dalam bidang Pendidikan vokasi.

- d. Lembaga penyelenggara pelatihan bahasa asing untuk calon pekerja migran Indonesia, pelaksanaannya ditetapkan oleh Direktur Kursus dan Pelatihan.

5) Instruktur

- a. Instruktur dari lembaga penyelenggara yang memiliki sertifikat kompetensi dan/atau ijazah yang relevan.
- b. Instruktur berpengalaman dari DUDIKA

6) Sarana dan Prasarana

Lembaga penyelenggara yang dapat menyelenggarakan program PKK wajib memiliki sarana prasarana sebagai berikut ;

- a. memiliki prasarana penyelenggaraan program atau apabila menyewa minimal 2 tahun;
- b. memiliki prasarana ruang belajar teori dan praktik yang sesuai dengan kapasitas peserta didik dan jenis keterampilan;
- c. memiliki sarana pembelajaran sendiri dan dapat bekerjasama dengan DUDIKA; dan
- d. tidak dibenarkan meenggunkn sarana pembelajaran milik satuan pendidikan lain.

7) Kurikulum

- a. Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum yang disusun oleh Direktorat Kursus dan Pelatihan berbasis SKL/KKNI/SKKNI.
- b. Lembaga penyelenggara dapat menambah dan mengembangkan materi sesuai dengan kebutuhan DUDIKA
- c. Bagi jenis keterampilan yang belum ada kurikulum dari Direktorat Kursus dan Pelatihan, maka lembaga dapat menggunakan acuan atau pedoman dari Kementrian/Lembaga lain dan/ atau dari DUDIKA.
- d. Elemen kurikulum mencakup;
 - a) pembentukan dan penguatan karakter kerja (*soft skill*);
 - b) pengetahuan tentang peraturan ketenagakerjaan;
 - c) pembelajaran keterampilan kerja (*hard skill*) yang mengacu kurikulum yang disusun berdasarkan SKL atau kurikulum yang

berbasis SKKNI yang sudah ada;

- d) bagi calon pekerja migran indonesia yang dikoordinis oleh BP2MI diberikan peningkatan kemampuan berbahasa asing sesuai negara yang dituju.

8) Proses Pembelajaran Program PKK

Proses pembelajaran program PKK dapat dilaksanakan secara “*blended learning*” (daring atau luring) untuk pembelajaran teori, sedangkan pembelajaran praktik dilaksanakan secara luring, berikut cakupan masing-masing proses pembelajaran;

- a. Pembelajaran teori;
 - a) Pendidikan karakter
 - b) Peraturab ketenagakerjaan
 - c) Teori pendukung pendidikan keterampilan
 - d) materi bahas asing (khusus pekerja migran)
- b. Pembelajaran praktik;
 - a) Penerapan pendidikan karakter
 - b) Praktik keterampilan
 - c) Praktik berbahasa asing (khusus pekerja migran)
- c. Evaluasi pembelajaran oleh lembaga penyelenggara
- d. Proses penyelenggaraan program PKK seperti alur dibawah ini.



Gambar 2.1 Proses Penyelenggaraan Program PKK

9) Uji Kompetensi

- a. Uji kompetensi dilaksanakan di LSK atau LSP-P3 bagi jenis keterampilan yang belum ada LSKnya.
- b. Uji kompetensi yang tidak ada LSK atau LSP-P3, dapat diselenggarakan di LSP-P2 (DUDIKA).
- c. Pelaksanaan uji kompetensi tersebut di atas wajib dilaporkan ke Direktorat Kursus dan Pelatihan melalui aplikasi.

10) Penyerapan Lulusan

- a. Lulusan program PKK maksimal dalam satu tahun setelah melaksanakan uji kompetensi, terserap bekerja (bukan magang) di DUDIKA, pelaksanaan magang maksimal 6 bulan.
- b. Bagi lulusan PKK yang sudah direkrut dunia usaha, dunia industri, dan/atau dunia kerja, maka Lembaga Penyelenggara wajib memasukkan dan memperbarui data ke aplikasi Banper PKK: <https://banper.binsuslat.kemdikbud.go.id/pkk/login>

2.1.6 Pelatihan Tata Kecantikan Kulit

A. Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah metode pembelajaran yang menggunakan berbagai pendekatan pembelajaran dan memprioritaskan praktik daripada teori. Tujuannya adalah untuk membantu individu atau kelompok menjadi lebih mahir dalam satu atau lebih keahlian tertentu (Budi Santoso, 2010: 20).

2) Tujuan Pelatihan

Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang adalah tujuan pelatihan, menurut Edwin B. Flippo dalam Mustofa Kamil (2012:10). Oemar Hamalik (2005:12) mengklaim bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kapasitas peserta untuk bekerja dengan membantu mereka memodifikasi sikap, kemampuan, dan karakteristik kognitif mereka.

Menurut Tina Afiatin et al. (2013:18), persiapan program pelatihan melalui tahapan berikut: Langkah pertama, yang disebut analisis kebutuhan pelatihan, dilakukan untuk mendiagnosis keadaan tempat kerja, jika bukan karena kesulitan yang saat ini ada, maka setidaknya untuk banyaknya hambatan baru yang diantisipasi akan muncul di masa depan. Langkah kedua disebut desain pelatihan; Selama fase ini, semua data yang telah dikumpulkan digabungkan dan disusun untuk memberikan ringkasan perbedaan antara kondisi ideal dan nyata. Tahap manajemen pelatihan adalah tahap ketiga. Persiapan, yang melibatkan pengaturan pelatih, metode pelatihan, administrasi, dan logistik, merupakan bagian dari tahap

manajemen program. Langkah implementasi pelatihan adalah berikutnya. Operasionalisasi program pelatihan mengacu pada jadwal yang telah ditetapkan, dan implementasinya harus mengikuti desain yang ditetapkan. Evaluasi pelatihan datang berikutnya. Evaluasi pelatih, teknik dan materi pelatihan, serta pelaksanaan pelatihan semuanya termasuk dalam evaluasi pelatihan. Tahap tindak lanjut pelatihan datang terakhir. Langkah mengadaptasi hasil pelatihan dengan pengaturan kehidupan nyata, seperti tanggung jawab pekerjaan mereka atau lembaga atau organisasi, dikenal sebagai tahap tindak lanjut pelatihan.

3) Prinsip-Prinsip Pelatihan

a. Motivasi

Elemen utama yang harus dimiliki pelatihan adalah motivasi. Karena manusia secara inheren termotivasi, memiliki motivasi yang kuat berdampak langsung pada pencapaian tujuan; Semakin termotivasi, semakin besar kemungkinan seseorang untuk berhasil mencapai tujuan mereka. Akibatnya, tidak mengherankan bahwa pelatihan terus-menerus bertujuan untuk menanamkan motivasi pada peserta pelatihan untuk semua aspek kehidupan.

b. Metode Pelatihan

Pendekatan pelatihan adalah salah satu prinsip yang terkait erat dengan pelatihan. Harus dimungkinkan untuk memodifikasi pendekatan pelatihan yang ditawarkan agar sesuai dengan kebutuhan sesi pelatihan yang dimaksudkan. Cara mata pelajaran diajarkan memiliki dampak besar pada seberapa efektif mata pelajaran tersebut. Informasi tidak dapat dikomunikasikan secara efektif jika pendekatan yang salah diambil. Perhatikan dan pilih strategi pelatihan Anda dengan hati-hati.

c. Memahami Perbedaan Individu

Fakta bahwa setiap orang unik dalam kepribadian, watak, sikap, karakteristik, dan perilaku mereka sangat penting untuk memahami gagasan ini. Gagasan ini perlu dipahami oleh semua orang dan di mana saja yang dapat berhubungan dengan orang lain. Karena ini adalah prinsip program, ide ini akan dipelajari selama kursus. Orang dapat

berhasil menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka jika mereka memahami gagasan ini. Memahami konsep perbedaan pribadi sama mendasarnya untuk pengajaran. sedemikian rupa sehingga pengetahuan tentang variasi pribadi secara konsisten diberikan di semua pelatihan.

d. Praktek

Tidak akan ada hasil dari peningkatan pengetahuan peserta pelatihan jika tidak dipraktikkan. Selalu mencoba memungkinkan siswa untuk mempraktikkan apa yang telah mereka pelajari. agar anggota staf yang telah menerima pelatihan benar-benar memahami dan menggunakannya di tempat kerja. Ide ini diimplementasikan dalam pelatihan dengan memberi siswa sumber daya dunia nyata untuk digunakan sebagai simulasi di kelas. Dalam hal ini, simulasi keluar biasanya disediakan sebagai sarana praktik.

e. Sesuai Kebutuhan

Pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan individu. Akibatnya, harus ada fase perencanaan yang diselesaikan sebelum pelatihan. Selain itu, pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan akan menghasilkan biaya yang lebih rendah. Alhasil, pelatihan tidak akan-dan semuanya dapat berfungsi dengan baik.

Memilih pelatih yang tepat juga penting untuk menerima pelatihan yang sukses. Jawabannya adalah dengan menyewa pelatih yang berpengalaman. Konten akan disampaikan lebih efektif jika digunakan pelatih yang berkualitas. Ini menunjukkan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk persyaratan pelatihan sesuai dengan manfaat pelatihan.

Prinsip pelatihan umumnya dianggap efektif jika penerapannya dipandu oleh tujuan tertentu. di mana perubahan aktual terjadi dan tujuan ini terlihat melalui penanda perilaku yang dapat diamati.

4) Landasan-Landasan Pelatihan

a. Landasan filosofi

Pelatihan harus didasarkan pada sistem nilai yang diakui dan terarah pada penyediaan tenaga yang berkualifikasi agar mampu mengemban tugas dan melaksanakan perannya dalam organisasi atau masyarakat.

b. Landasan humanistik

Landasan yang sangat menekankan pada kebebasan, moral, kebajikan, harga diri, dan kepribadian penuh; Proses pembelajaran ditentukan oleh otonomi dan tanggung jawab peserta, insentif yang kuat, dan evaluasi menyeluruh.

c. Landasan Psikologi

Sekelompok perilaku dapat digunakan untuk mengkarakterisasi sifat-sifat manusia. Psikologi pelatihan, desain sistem, behavioristik, dan psikologi sibernetik adalah empat aliran psikologi yang membentuk fondasinya.

d. Landasan Sosio-Demografis

Masalah dengan meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi yang terkait dengan inisiatif untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Untuk mengembangkan individu yang dapat dipercaya dan relevan, pelatihan terpadu diperlukan oleh karena itu.

e. Landasan kultural

Mengembangkan sumber daya manusia melalui fungsi pelatihan yang terintegrasi merupakan komponen penting dari upaya pengembangan sumber daya manusia. Dasar program pelatihan adalah salah satu komponen yang paling penting. Ini dapat menciptakan pelatihan bagi pekerja, bisnis, dan komunitas hanya dengan satu yayasan.

5) Jenis-Jenis Pelatihan

Dale Yoder menyarankan lima cara berbeda untuk mendekati berbagai jenis pelatihan yang ditawarkan dalam Mustofa Kamil (2012:14). Ini termasuk: Siapa

yang dilatih, atau kepada siapa instruksi disampaikan. Dalam pengertian ini, calon karyawan, karyawan saat ini, manajer, supervisor, remaja, anak muda, lansia, dan anggota masyarakat lainnya semuanya dapat menerima pelatihan.

- a. Bagaimana dia dilatih, atau lebih khusus lagi, bagaimana dia dilatih. Menurut perspektif ini, ada berbagai cara untuk melakukan pelatihan, antara lain instruksi kerja, pelatihan kepekaan, metode magang, dan banyak lagi.
- b. Lokasi pelatihannya, atau lebih khusus lagi, latihan pelatihan. Menurut perspektif ini, sesi pelatihan dapat diadakan di lapangan, di tempat kerja, di kelas, atau di sekolah.
- c. Ketika dia menerima pelatihan, itu mengacu pada waktu pengajaran. Menurut perspektif ini, pelatihan dapat diselesaikan sebelum bekerja, selama bekerja, setelah penempatan, dan sebagainya.
- d. Apa yang diajarkan kepadanya, yaitu materi pelatihan yang diberikan. Menurut perspektif ini, pelatihan dapat berbentuk pengembangan kepemimpinan, pelatihan manajemen krisis, pelatihan pekerjaan atau keterampilan, dan sebagainya.

6) Manajemen Pelatihan

Komunitas, perusahaan, dan individu semuanya dapat memperoleh manfaat dari makna fungsional yang datang dengan pelatihan yang dikelola dengan baik. Sepuluh langkah manajemen pelatihan disusun sebagai berikut, menurut Sudjana.

- a. Rekrutmen peserta pelatihan
Rekrutmen merupakan faktor krusial yang dapat menentukan apakah langkah selanjutnya dalam pelatihan berhasil. Rekrutmen memaksa penyelenggara untuk menetapkan sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi peserta, terutama yang terkait dengan karakteristik pelatihan.
- b. Identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar, dan kemungkinan hambatan
Identifikasi kebutuhan belajar adalah proses mencari, mengumpulkan, dan menganalisis informasi tentang kebutuhan belajar

yang diinginkan dan diharapkan peserta pelatihan. Berbagai pendekatan dapat digunakan untuk menemukan kebutuhan tersebut.

c. Menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan

Tujuan dari pelatihan adalah untuk membimbing penyelenggara dari awal hingga akhir. Tujuan harus dirumuskan dengan cermat untuk menentukan materi dan metode pembelajaran terbaik.

d. Menyusun alat evaluasi dan evaluasi akhir

Untuk memastikan bahwa peserta pelatihan dikelompokkan dan diposisikan secara proporsional, pencarian ini juga dimaksudkan untuk mengelompokkan dan menempatkan mereka dengan tepat.

e. Menyusun urutan kegiatan pelatihan

Penyelenggara memilih materi pendidikan. Dari penataan tersebut, hal-hal berikut harus diperhitungkan: peserta pelatihan, sumber daya pendidikan, waktu, fasilitas yang tersedia, formulir pelatihan, dan materi pendidikan.

f. Pelatihan bagi pelatih

Pelatih perlu memiliki pemahaman yang lengkap tentang program pelatihan, termasuk kegiatan, ruang lingkup, materi pelatihan, dan media yang digunakan.

g. Melaksanakan evaluasi bagi peserta

Pra-tes digunakan dalam evaluasi pertama untuk mengukur tingkat keakraban peserta pelatihan dengan konten pelatihan, dan post-test digunakan dalam evaluasi terakhir untuk mengukur pemahaman peserta tentang materi yang diberikan kepada mereka.

h. Mengimplementasikan pelatihan.

Fase ini, yang terdiri dari interaksi pendidikan antara sumber belajar dan penghuni belajar untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, merupakan pusat kegiatan pelatihan.

i. Evaluasi akhir

Tujuan dari langkah ini adalah untuk menilai seberapa baik siswa telah belajar. Diharapkan kegiatan ini akan diakui atas cara warga

belajar berasimilasi dan menerima banyak materi yang telah diberikan.

j. Evaluasi program pelatihan

Tujuan dari latihan ini adalah untuk mengevaluasi setiap sesi latihan dari awal hingga akhir. Temuan tersebut kemudian digunakan sebagai panduan oleh pelatih masa depan. Untuk memastikan bahwa pelatihan memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi, manajemen direncanakan dengan cermat dari titik pemilihan perekrut hingga penilaian dan evaluasi akhir program.

7) Pendekatan Sistem untuk Pelatihan

a. Pendekatan Kontekstual

Metode kontekstual adalah konsep dalam pelatihan yang memfasilitasi pembelajaran dan menggunakan pemahaman dan kemampuan peserta pelatihan dalam konteks yang berbeda untuk memecahkan masalah atau simulasi dunia nyata baik sendiri maupun dalam kelompok. Sesuai Departemen Pendidikan AS (2001), pendekatan kontekstual adalah konsep untuk pelatihan yang membantu menghubungkan materi yang diperkenalkan dengan situasi nyata peserta pelatihan dan memotivasi peserta didik untuk menghubungkan pengetahuan mereka dengan pemanfaatannya dalam kondisi atau keadaan yang mereka hadapi. Dinyatakan secara berbeda, pembelajaran kontekstual melibatkan peserta didik dalam tugas-tugas yang diperlukan yang memungkinkan mereka untuk menghubungkan apa yang telah mereka pelajari dengan masalah yang akan mereka hadapi dalam kehidupan nyata. Penjelasan umum tentang sifat pendekatan kontekstual adalah sebagai berikut:

- a) Pembelajaran berbasis masalah, di mana peserta diajarkan pemikiran kritis dan teknik pemecahan masalah dengan latar belakang fakta. Melalui solusi dari masalah ini, pengetahuan dan konsep dasar dapat diperoleh dari materi pelatihan.
- b) Instruksi asli yang memandu siswa dalam memahami informasi latar belakang tentang fenomena saat ini.

- c) Pendidikan berbasis inkuiri yang memanfaatkan teknik pembelajaran berdasarkan metode ilmiah.
- d) Menyelidiki masalah dunia nyata, memperluas materi pelatihan, melakukan tugas tambahan, dan pembelajaran berbasis proyek atau tugas terorganisir.
- e) Pembelajaran berbasis kerja, yang melibatkan peninjauan materi pelatihan dan kemudian menggunakannya kembali dalam pekerjaan.

b. Pendekatan Konstruktivisme

Konstruktivisme adalah proses memberikan makna kepada apa yang dipelajari. Dengan demikian, pengembangan pemahaman diri yang aktif, imajinatif, dan kreatif ditekankan oleh pembelajaran ini. Pengetahuan pertama-tama harus dikembangkan dan diberi makna dari pengalaman aktual; Ini bukan kumpulan fakta, ide, dan peraturan yang sudah jadi. Akibatnya, pembelajaran dalam pelatihan umumnya perlu dikemas ke dalam proses konstruksi; alih-alih belajar sambil berjalan, peserta pelatihan membangun pengetahuan mereka melalui keterlibatan aktif dalam proses pelatihan.³ Berikut ini adalah prinsip-prinsip konstruktivis yang harus dipatuhi oleh pendidik:

- a) Hasil pembelajaran tidak sepenting proses pembelajaran.
- b) Materi tertulis yang berlaku untuk kehidupan sehari-hari peserta pelatihan lebih penting daripada instruksi verbal.
- c) Tidak ada kesempatan yang lebih baik bagi peserta pelatihan untuk menemukan dan menerapkan ide-ide mereka sendiri.
- d) Peserta pelatihan diperbolehkan untuk menggunakan metodologi pembelajaran apa pun yang mereka pilih.
- e) Pengalaman peserta pelatihan sendiri membantu mereka untuk memperluas dan memperdalam keahlian mereka.
- f) Pengalaman peserta pelatihan akan tumbuh lebih kuat dan lebih mendalam saat mereka menjalani tes pengalaman berikutnya.

- g) Peserta pelatihan dapat memperoleh pengalaman dengan menyerapnya, membangun informasi baru dari pengetahuan yang sudah ada sebelumnya, atau memodifikasi struktur pengetahuan yang ada untuk memperhitungkan keberadaan pengalaman baru.

c. Pendekatan Pedagogi

Secara harfiah berarti "memimpin anak", pedagogi berasal dari kata Yunani *paedagoge*, yang terdiri dari kata *pais* *genive*, *paidos*, yang berarti anak, dan *agogo*, yang berarti memimpin.⁵ Penekanan dari metode pedagogis adalah pada instruksi yang dipimpin oleh pelatih. Membuat keputusan tentang konten metode pelatihan harus berada di bawah lingkup pelatih dalam hal ini. Pelatih sendiri akan memberikan arahan kepada peserta pelatihan. Oleh karena itu, jelas dari presentasi bahwa metode pedagogis ini memperlakukan siswa sebagai subjek pengajaran eksklusif. Mereka harus mengikuti pelatihan yang telah direncanakan oleh koordinator pelatihan; Instruktur mempersiapkan pelajaran dan kemudian mempresentasikannya. Semuanya tergantung pada instruktur dan program pelatihan. Karena pelatih atau penyelenggara pelatihan memilih semua kekurangan pendekatan pedagogis ini, peserta pelatihan yang unik dan memiliki kemampuan, minat, dan kekuatan masing-masing menjadi belum berkembang dan tidak dapat mengeksplorasi siapa mereka. Salah satu manfaat pedagogi adalah bahwa pelajar yang berpengalaman dapat membangun pengetahuan dan kemampuan mereka hanya dengan menerapkan apa yang telah mereka pelajari.

d. Pendekatan Andragogi

Mengenai nomenklatur dan epistemologi, kata Yunani *andragogi* (yang berarti dewasa) dan *agogo* (yang berarti memimpin atau membimbing) terkait. Dengan demikian, *andragogi* dipahami sebagai sains dan seni dalam konteks pendidikan orang dewasa. Istilah "*andragogy*" sering digunakan untuk menggambarkan pendidikan orang dewasa, termasuk lingkungan belajar formal dan non-formal. Orang dewasa didefinisikan sebagai mereka yang, dari sudut pandang pembangunan

sosial, ekonomi, dan budaya, mampu memodifikasi sikap dan perilaku, meningkatkan kualifikasi teknis, memperoleh bakat baru untuk masyarakat, dan memperkaya pengetahuan mereka. Dalam situasi ini, peran pelatih terbatas pada peran fasilitator—bukan patronisasi—sehingga dapat terjadi multikomunikasi yang lebih besar antara guru dan peserta pelatihan. Langkah-langkah yang terlibat dalam proses pembelajaran orang dewasa ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

8) Pelatihan Sebagai Salah Satu Satuan Pendidikan Nonformal

Salah satu jenis pendidikan nonformal yang penting adalah pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang di luar lingkungan sekolah formal. Sebagai unit pendidikan nonformal, pelatihan menawarkan program-program yang berfokus pada pengembangan keterampilan khusus, baik dalam bidang teknis maupun non-teknis. Program-program ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu dan industri tertentu, dengan tujuan memberikan keterampilan yang dapat diterapkan langsung dalam dunia kerja atau kehidupan sehari-hari. Pelatihan dapat mencakup berbagai topik, mulai dari pelatihan keahlian teknis seperti keterampilan pengelasan atau pemrograman komputer, hingga pelatihan keterampilan soft seperti komunikasi interpersonal atau manajemen waktu. Seringkali, pelatihan diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pendidikan nonformal seperti pusat pelatihan, lembaga swadaya masyarakat, atau perusahaan pelatihan.

Keuntungan dari pelatihan sebagai unit pendidikan nonformal adalah fleksibilitasnya. Pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu atau kelompok tertentu, dan sering kali memiliki jadwal yang lebih fleksibel daripada program-program pendidikan formal. Ini memungkinkan peserta untuk belajar di waktu yang sesuai dengan jadwal mereka, tanpa harus meninggalkan pekerjaan atau tanggung jawab lainnya.

Selain itu, pelatihan juga dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan jaringan profesional, bertemu dengan orang-orang yang memiliki minat dan tujuan yang sama, serta mendapatkan akses ke sumber daya dan informasi tambahan yang mungkin tidak tersedia di lingkungan pendidikan

formal. Dengan demikian, pelatihan merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan di dunia kerja dan kehidupan sehari-hari.

9) Pengelolaan Pelatihan

- a. Memastikan Materi Kualitas dan motivasi calon peserta, prinsip pembelajaran yang akan digunakan, dan relevansi materi dengan tuntutan pendidikan dan pelatihan semuanya harus diperhitungkan.
- b. Metode Pengiriman Material Saat menyajikan informasi, penting untuk mempertimbangkan isinya. Transfer pengetahuan, relevansi, pengulangan, dan partisipasi semuanya diperlukan untuk pelatihan dan penciptaan teknik penyampaian konten agar lebih efektif.
- c. Memilih Guru Tingkat keahlian materi pelajaran, motivasi peserta, gaya mengajar, dan kapasitas transmisi informasi semuanya harus dipertimbangkan ketika memilih pelatih atau guru.
- d. Mendirikan Pusat Pelatihan Keberhasilan program pelatihan dan pengembangan secara signifikan dipengaruhi oleh kenyamanan dan kelengkapan fasilitas yang diperlukan untuk menunjang pendidikan dan pelatihan, termasuk kamar, perlengkapan kantor, alat peraga, dan konsumsi.
- e. Pelaksanaan Program Saat melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, kehati-hatian harus dilakukan untuk memastikan bahwa semuanya dilakukan sesuai jadwal, baik dari segi ketepatan waktu maupun kesiapan pelaksanaan.

B. Keterampilan Tata Kecantikan Kulit

1) Keterampilan Tata Kecantikan Kulit

Keterampilan tata kecantikan adalah kegiatan untuk merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien dalam keterampilan tata kecantikan. Tata kecantikan terbagi 2 yaitu kecantikan rambut dan kulit. Tata kecantikan rambut meliputi pekerjaan dengan rambut yang hidup dan tumbuh serta terdiri atas membersihkan, memangkas, mengeriting, memberi dan menghilangkan warna dan memelihara rambut (Roeswoto, 1991:1).

Sedangkan kecantikan kulit menurut (Roeswoto, 1989:1) meliputi: perawatan wajah dan make up atau rias muka.

2) *Soft Skill* dan *Hard Skill* dalam Tata Kecantikan Kulit

a. *Soft skill*

Soft skill adalah keterampilan intrapersonal dan interpersonal yang memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan orang lain dan menangani situasi tertentu. Ini termasuk kemampuan komunikasi, kepemimpinan, empati, adaptabilitas, dan manajemen waktu.

Soft skill juga sangat penting dalam kecantikan kulit karena membantu para profesional dalam berinteraksi dengan klien dengan lebih baik dan meningkatkan pengalaman pelanggan. Berikut adalah beberapa contoh *soft skill* yang penting dalam pelatihan kecantikan kulit:

- a) Keterampilan Komunikasi: Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan klien, termasuk kemampuan mendengarkan dengan baik untuk memahami kebutuhan dan keinginan mereka, serta kemampuan menjelaskan prosedur dan produk perawatan kulit dengan tepat.
- b) Empati: Kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan serta kebutuhan klien, termasuk memberikan dukungan emosional dan mengatasi kekhawatiran yang mungkin mereka miliki terkait dengan kondisi kulit mereka.
- c) Keterampilan Interpersonal: Kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan klien, menciptakan suasana yang nyaman dan ramah, serta memperhatikan kebutuhan individual dan preferensi mereka.
- d) Keterampilan Konseling: Kemampuan untuk memberikan saran dan rekomendasi yang sesuai dengan kebutuhan kulit klien, serta membantu mereka memahami perawatan kulit yang tepat untuk merawat dan menjaga kesehatan kulit mereka.

- e) Keterampilan Penyelesaian Masalah: Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah kulit klien dan menemukan solusi yang efektif, termasuk memberikan perawatan tambahan atau mengubah rencana perawatan sesuai dengan perubahan dalam kondisi kulit mereka.
- f) Keterampilan Manajemen Waktu: Kemampuan untuk mengatur jadwal perawatan klien dengan efisien dan mengelola waktu dengan baik untuk memberikan perhatian penuh pada setiap klien.
- g) Keterampilan Presentasi: Jika memperkenalkan produk atau layanan baru kepada klien, keterampilan presentasi yang baik dapat membantu Anda menjelaskan manfaat dan penggunaan produk dengan jelas dan meyakinkan.
- h) Keterampilan Beradaptasi: Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam industri kecantikan kulit, termasuk mengikuti perkembangan produk dan teknologi baru serta mempelajari teknik perawatan kulit yang inovatif.

Dengan mengembangkan soft skill ini, para profesional kecantikan kulit dapat menciptakan pengalaman yang memuaskan bagi klien mereka, membangun hubungan yang baik, dan memperluas basis klien mereka.

b. *Hard Skill*

Hardskill merujuk pada keterampilan yang dapat diukur secara konkret dan terkait langsung dengan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini termasuk keahlian teknis, pengetahuan tentang perangkat lunak, kemampuan matematika, dan keterampilan khusus dalam bidang tertentu seperti kecantikan kulit. hard skill yang penting dalam pelatihan kecantikan kulit:

a) Analisis Kulit

Kemampuan untuk menilai kondisi kulit dengan akurat, termasuk jenis kulit, masalah kulit, sensitivitas, dan kebutuhan spesifik setiap klien.

b) Pembersihan Wajah

Keterampilan dalam melakukan pembersihan kulit wajah dengan menggunakan produk yang tepat untuk menghilangkan kotoran, minyak, dan sel kulit mati.

c) Aplikasi Masker

Keterampilan untuk mengaplikasikan berbagai jenis masker wajah, seperti masker pembersih, masker pelembap, masker khusus perawatan kulit, dan lainnya, sesuai dengan kondisi kulit klien.

d) Eksfoliasi

Kemampuan untuk melakukan eksfoliasi kulit dengan menggunakan bahan-bahan atau produk yang sesuai untuk mengangkat sel-sel kulit mati dan merangsang regenerasi sel-sel kulit baru.

e) Penggunaan Alat Khusus

Keterampilan dalam menggunakan alat-alat khusus seperti steamer wajah, alat eksfoliasi mekanis, atau alat-alat modern lainnya untuk membersihkan, merawat, atau meremajakan kulit.

f) Perawatan Khusus

Kemampuan untuk melakukan perawatan khusus seperti perawatan jerawat, perawatan anti-penuaan, atau perawatan pemutihan kulit dengan menggunakan produk dan teknik yang tepat.

g) Teknik Pijat Wajah

Keterampilan dalam menerapkan teknik pijat wajah yang mempromosikan relaksasi, meningkatkan sirkulasi darah, dan merangsang kulit untuk menyerap produk perawatan dengan lebih baik.

h) Penggunaan Produk Khusus

Pengetahuan tentang berbagai jenis produk perawatan kulit dan kemampuan untuk menggunakannya dengan tepat sesuai dengan kebutuhan kulit klien, termasuk produk pembersih, toner, serum, krim, dan tabir surya.

i) Teknik Pengelolaan Peradangan dan Iritasi

Keterampilan dalam mengelola peradangan, iritasi, atau kondisi kulit lainnya dengan menggunakan produk dan teknik yang sesuai untuk menenangkan dan menyembuhkan kulit.

j) Evaluasi dan Tindak Lanjut

Kemampuan untuk mengevaluasi hasil perawatan kulit dan memberikan saran serta perawatan lanjutan yang sesuai untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan kulit klien.

Dengan menguasai hard skill ini, para profesional kecantikan kulit dapat memberikan layanan yang berkualitas dan memuaskan bagi klien.

2.1.7 Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi

A. Sejarah

Pendidikan kejuruan adalah pilihan kedua dalam hal melanjutkan pendidikan, tetapi sejauh ini kurang mendapat perhatian. Namun selama masa jabatan pertama Presiden Joko Widodo, pendapat ini berangsur-angsur mulai bergeser. Pendidikan kejuruan tidak lagi dipandang sebagai pilihan kedua dan mulai diterima di masyarakat. Ini sebagai hasil dari dimulainya kebangkitan pendidikan vokasi. Selanjutnya, instruktur vokasi mendapat perhatian khusus dari Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden K.H. Ma'ruf Amin selama masa jabatan kedua. Pendidikan vokasi, menurut Presiden Joko Widodo, sangat penting bagi upaya bangsa untuk meningkatkan basis sumber daya manusianya.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 (Perpres) tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menguraikan dukungan dan perhatian pemerintah terhadap pendidikan vokasi. Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi kini berfungsi sebagai salah satu unit primer (unit eselon I) di lingkungan Kemendikbudristek, yang merupakan modifikasi paling signifikan terhadap Peraturan Presiden.

Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berada di bawah yurisdiksi Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat

Pengembangan dan Pelatihan Kursus yang berada di bawah yurisdiksi Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, dan Direktorat yang bertanggung jawab atas politeknik adalah antara satuan kerja pendidikan vokasi lainnya di bawah Direktorat Jenderal yang sebelumnya telah digabung dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Dalam rangka melatih sumber daya manusia untuk periode revolusi industri 4.0, yang menuntut tenaga kerja berkualitas yang spesialisasi dalam spesialisasinya, direktorat Pendidikan Vokasi dibentuk.

Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi terdiri dari lima eselon 2 unit, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 45 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Unit-unit tersebut meliputi Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi, Direktorat Kursus dan Pelatihan, Direktorat Kemitraan, dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Industri.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menyebutkan bahwa Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi terdiri dari enam unit: Direktorat Akademik Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi, Direktorat Mata Kuliah dan Pelatihan, Direktorat Lembaga dan Sumber Daya Pendidikan Tinggi Vokasi, dan Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Bisnis dan Dunia Industri. Berdasarkan kebutuhan di lapangan, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi akan diperluas pada tahun 2021. 44 politeknik negeri, 5 akademi masyarakat negeri, dan 7 pelaksana teknis (UPT) juga bertempat di Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi.

B. Tugas dan Fungsi

Dalam rangka melaksanakan tridharma pendidikan tinggi, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi bertugas menyelenggarakan pengembangan dan penerapan kebijakan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta pendidikan vokasi.

Fungsi dari Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi diantaranya :

- a. Menyusun kebijakan di bidang pendidikan keterampilan, pelatihan kerja, dan pendidikan vokasi;
- b. Mengkoordinasikan dan menyinkronkan penerapan kebijakan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi di perguruan tinggi vokasi untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi;
- c. Menciptakan norma, prosedur, dan kriteria di bidang kemahasiswaan, pembelajaran, infrastruktur, tata kelola, dan penilaian di bidang pendidikan keterampilan, pelatihan kerja, dan pendidikan vokasi;
- d. Menciptakan norma, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan kompetensi vokasi guru vokasi, pendidik vokasi lainnya, dan personel yang terlibat dalam pendidikan vokasi di bidang pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
- e. Pelaksanaan kebijakan di bidang standar dan penjaminan mutu peserta didik, pembelajaran, sarana prasarana, tata kelola, dan penilaian pada pendidikan kejuruan dan pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
- f. Melaksanakan kebijakan di bidang pembelajaran, kemahasiswaan, lembaga, dan sumber daya di pendidikan tinggi vokasi;
- g. Menerapkan kebijakan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi di perguruan tinggi vokasi untuk melaksanakan tridharma pendidikan tinggi;
- h. Menerapkan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi vokasi dosen vokasi, pendidik vokasi lainnya, dan tenaga pendidikan vokasi di perguruan tinggi vokasi;
- i. Menempatkan fasilitas di bidang pengembangan kompetensi vokasi guru dan dosen vokasi, pendidik vokasi lainnya, dan tenaga pendidikan vokasi;
- j. Memberikan bimbingan teknis dan pengawasan di bidang kemahasiswaan, pembelajaran, infrastruktur, tata kelola, dan penilaian pendidikan vokasi dan pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;

- k. Memberikan bimbingan teknis dan pengawasan di bidang pengembangan kompetensi vokasi guru vokasi, pendidik vokasi lainnya, dan tenaga pendidikan vokasi dalam pendidikan vokasi dan pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja;
- l. Menerapkan kemitraan dan menyelaraskan pendidikan vokasi dengan dunia bisnis dan industri;
- m. Merumuskan pemberian izin penyelenggaraan unit pendidikan vokasi dan pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perwakilan negara asing atau lembaga asing serta perguruan tinggi vokasi yang diselenggarakan oleh masyarakat dan perwakilan negara asing atau lembaga asing;
- n. Pelaksanaan penilaian dan pelaporan di bidang pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, penyelenggaraan pendidikan vokasi;
- o. Pelaksanaan administrasi direktorat jenderal;
- p. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kementerian;

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Temuan penelitian yang relevan diperlukan untuk mendukung penelitian ini, dan sangat membantu untuk memeriksa sejumlah sumber yang menawarkan teori dan gagasan yang dikemukakan oleh para spesialis. Penulis mengumpulkan temuan studi terkait dari sejumlah sumber, termasuk:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Miftahul Habib 2020 yang berjudul *Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan Komputer Di LKP Vision College Semarang*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer dan untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam pembelajaran. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian diperoleh bahwa pengelolaan pembelajaran yang mencakup : 1) perencanaan pembelajaran, dilakukan dengan menetapkan tujuan program, bahan ajar, tenaga instruktur, peserta pelatihan, sarana prasarana dan sumber belajar. 2) pelaksanaan pembelajaran, proses

pembelajaran dilaksanakan instruktur berdasarkan berpedoman pada materi belajar, metode belajar, media belajar, prosedur pembelajaran, dan alokasi waktu. 3) evaluasi pembelajaran, dilaksanakan guna untuk mengetahui hasil pembelajaran yang berdasarkan pada tujuan evaluasi, evaluator, waktu evaluasi, dan model evaluasi. Faktor hambatan pembelajaran yang dihadapi diantaranya: peserta pelatihan kesulitan memahami terkait materi belajar tertentu dan peserta pelatihan kurang disiplin waktu dalam mengikuti pembelajaran.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Widya Eka Wahyu Lestari 2017 yang berjudul Evaluasi Program Kursus Office Terpadu Di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Bimantara Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi dengan pendekatan kualitatif. Subyek penelitian ini adalah pengelola, pelatih, dan peserta pelatihan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, metode wawancara, dan metode dokumentasi. Peneliti merupakan instrumen utama dalam melakukan penelitian yang dibantu dengan pedoman observasi, pedoman wawancara dan pedoman dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kebermanfaatan program kursus office terpadu adalah melalui hasil evaluasi reaksi: program kursus office terpadu diselenggarakan selaras dengan motivasi, harapan, fasilitas yang diberikan dan kualitas pengajar hanya pada kendala ketersediaan ruangan yang terbatas, evaluasi belajar: terjadi perubahan sikap, pengetahuan dan ketrampilan pada peserta pelatihan, serta pembelajaran mengacu pada kurikulum nasional program, hanya evaluasi perilaku: adanya partisipasi peserta pelatihan yang cukup baik sehingga tercapainya tujuan peserta pelatihan, yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya, yaitu pada jadwal pelaksanaan program dan metode pembelajaran untuk menghilangkan kejenuhan, evaluasi hasil: membekali peserta pelatihan dengan ketrampilan menggunakan microsoft office yang nantinya sebagai bekal di dunia kerja, dan peserta pelatihan lebih percaya diri dan yakin dengan kemampuan mereka miliki (2) faktor pendukung yaitu dalam penyelenggaraan program adanya dukungan sarana prasarana yang memadai, serta pembiayaan dari masing-masing peserta pelatihan dan Lembaga.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Amilya Candra Dewi 2016 yang berjudul *Pelatihan Komputer Gratis di Kampoeng Pintar Sebagai Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus di Desa Suwawal Timur, Pakis Aji Kabupaten Jepara)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan komputer gratis sebagai pemberdayaan masyarakat dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pelatihan komputer gratis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan pelatihan komputer gratis di Kampoeng Pintar sebagai pemberdayaan masyarakat, semua masyarakat dapat mengikuti pelatihan komputer gratis dan Tutor merupakan peserta didik yang telah selesai mengikuti pelatihan komputer, sumber dana dalam pelatihan komputer gratis diperoleh dari swadaya pengurus dan sumbangan sukarela, interaksi antara pendidik dan peserta didik cukup baik, adanya komunikasi dalam pelatihan, Selain Tutor bertugas mengajar juga sebagai motivator, materi yang diberikan sesuai dengan kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), metode pelatihan yang digunakan adalah ceramah dan praktek. Faktor pendukung adalah tumbuhnya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya teknologi dan menciptakan motivasi masyarakat untuk melakukan perubahan. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kurangnya fasilitas atau sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pelatihan komputer gratis dan sikap masyarakat yang masih tradisional.

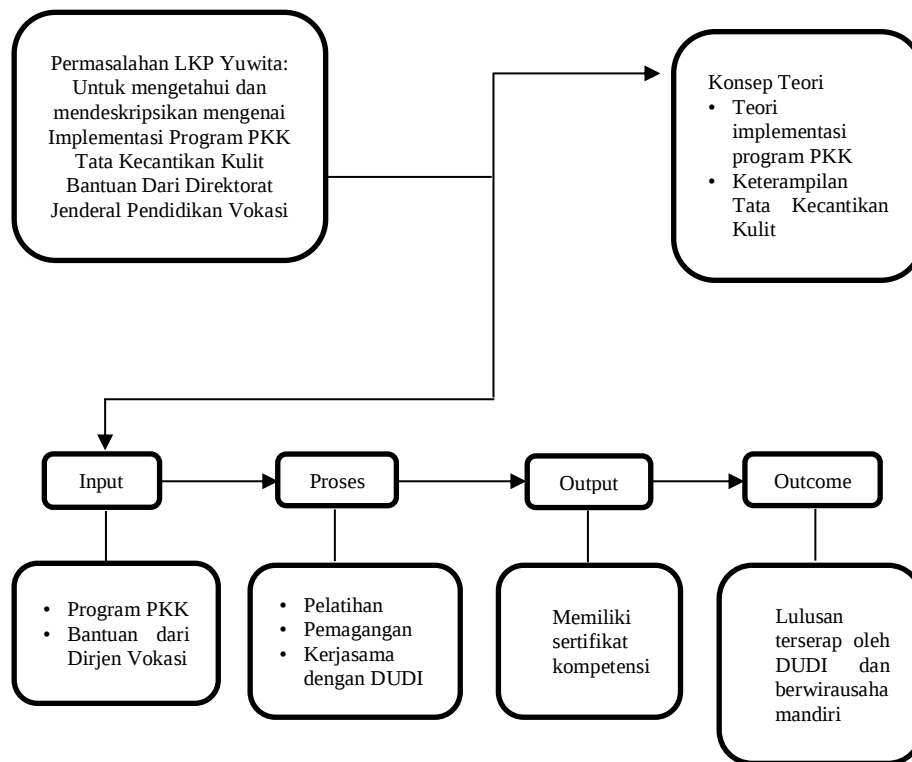
2.3 Kerangka Konseptual

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

adanya pengelolaan siswa yang baik.

Untuk menghasilkan suatu kualitas lulusan yang baik maka dibutuhkan manajemen warga belajar yang baik pula. Lembaga yang berkualitas adalah lembaga yang memiliki manajemen yang baik, khususnya manajemen pada warga belajar. Sebab dengan memiliki manajemen warga belajar yang baik maka lembaga dapat membimbing warga belajar yang masuk dengan kualitas (kemampuan) yang biasa-biasa saja, tetapi ketika keluar (lulus) dari lembaga tersebut maka memiliki kualitas yang baik. Melalui pemikiran tersebut dapat tercipta kerangka penelitian yang menyarankan agar lembaga kursus dan pelatihan Yuwita mengadakan MOU dengan mitra dalam rangka meningkatkan kualitas lulusan. Sebab, suatu organisasi dapat sukses jika strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuannya terfokus dan tepat sasaran. Penting bagi manajemen untuk mengetahui strategi yang jelas agar lulusan yang mengikuti kegiatan tersebut nantinya dapat terserap di dunia usaha dan dunia industri setelah menyelesaikan proses pembelajaran dari program keterampilan kerja ini. Untuk memenuhi kebutuhan residen pembelajaran, Lembaga Kursus dan Pelatihan yang sering dikenal sebagai LKP menyediakan berbagai program. Baik komunitas belajar sebagai peserta program maupun lembaga yang menyelenggarakan program diharapkan dapat memperoleh manfaat dari program yang diselenggarakan di Lembaga Kursus dan Pelatihan.

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



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan kerangka berfikir maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah

1. Bagaimana Implementasi Program Pendidikan Kecakapan Kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Yuwita?
2. Bagaimana Tata Kecantikan Kulit di Lembaga Kursus dan Pelatihan Yuwita?