

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Konsep Pelatihan

Goldstsein dan Gressner (1988) dalam (Subagja A & Rosita T, 2019:hal. 136) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya, Menurut Widodo dalam (Wahyuningsih Sri, 2019) “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”.

Simamora dalam (Aprilia A dkk, 2016:hal. 142) berpendapat, bahwa "pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja”. Jadi menurut beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yaitu suatu program kegiatan yang dilaksanakan secara sistematis bertujuan untuk mewadahi masyarakat untuk memperoleh atau meningkatkan keterampilan agar mampu menguasai suatu bidang serta meningkatkan kinerja para pegawai.

Pelatihan merupakan salah satu satuan program pendidikan non formal yang bergerak dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk masyarakat dalam jangka waktu yang singkat sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan oleh masyarakat itu sendiri. Pelatihan dibangun sebagai sebuah program terencana yang memberi wadah bagi masyarakat maupun para pegawai untuk menumbuhkan dan mengembangkan minat & potensi yang dimilikinya. Tujuan utama pelatihan yakni untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dari segi aspek kognitif (kognitif, afektif, dan psikomotor). Dengan adanya pelatihan dapat mengubah pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang untuk dapat mencapai kehidupan yang lebih baik.

Masyarakat yang tidak mempunyai kesempatan untuk mengenyam pendidikan di sekolah formal dapat terbantu dengan adanya program pelatihan, yang dimana mereka yang tidak sekolah atau tidak melanjutkan sekolah dapat terus mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap nya melalui pelatihan. Berbeda dengan pendidikan, pelatihan di dalamnya lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan/skill, sehingga ketika selesai mengikuti pelatihan manfaatnya akan langsung terasa yang dalam arti lain bahwa pelatihan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan mendesak. Demikian, dengan adanya pelatihan masyarakat yang tidak mengenyam di pendidikan formal akhirnya dapat tetap memenuhi kebutuhan hidupnya melalui keterampilan yang dimilikinya.

Masyarakat yang mengikuti pelatihan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara sosial dan ekonomi. Melalui pelatihan masyarakat dapat meningkatkan keterampilannya di bidang tertentu sesuai minat nya yang nantinya menjadi bekal untuk terjun ke dunia kerja maupun membangun usaha sendiri (berwirausaha). Lulusan (*output*) program pelatihan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu terjun ke dunia kerja ataupun berwirausaha. Berwirausaha merupakan salah satu jalan yang dapat diambil oleh para lulusan program pelatihan sebagai implementasi dari hasil pelatihan yang diikutinya dan upaya untuk memperbaiki hidup yang lebih sejahtera.

“Pada tahun 1960-an, ekonom Gary Becker dan Theodore Schultz menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan investasi yang dapat menambah produktivitas” Hasan M, dkk (2023, hal. 3). Pelatihan merupakan suatu sistem yang terencana dan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan. maka pelatihan perlu dirancang dengan memperhatikan berbagai komponen-komponen seperti, tujuan pelatihan, materi, metode, media, instruktur, kualifikasi peserta dan evaluasi pelatihan. maka dengan begitu, pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan kompetensi peserta pelatihan baik di suatu bidang dari aspek kognitif, afektif dan psikomotor, agar mereka lebih kompeten dan siap kerja atau usaha.

Pelatihan suatu proses sistematis yang dilaksanakan sesuai dengan komponen-komponen pelatihan yang telah dirancang agar mampu meningkatkan kompetensi

peserta pelatihan, maka terdapat indikator-indikator pelatihan yang dapat mengukur bagaimana pelatihan dapat meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.

Menurut Wahyuningsih dalam (Willson C & Hikmah, 2020:hal. 77) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2) Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan..

3) Metode yang Digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4) Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5) Kualifikasi Pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Shomedran S (2021, hal. 34) “Tujuan pelatihan adalah untuk menolong peserta pelatihan agar memperoleh keterampilan, sikap, dan kebiasaan berpikir dengan efisien dan efektif”. Kemudian menurut Santoso B & Yusri S (hal.

2) “Tujuan pelatihan yaitu agar peserta pelatihan baik kelompok atau organisasi maupun perseorangan dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku

yang dilatihkan dalam program pelatihan sehingga dapat diaplikasikan baik untuk jangka waktu pendek maupun jangka waktu yang lama”. Selanjutnya, menurut Shomedran S (2021, hal. 31) “Tujuan pelatihan yaitu memberikan pengetahuan, keterampilan kepada peserta atau masyarakat yang mengikuti pelatihan. Artinya bahwa pelatihan dimaknai untuk memberikan peningkatan bagi peserta terhadap aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan mereka”.

“Manfaat pelatihan bagi peserta pelatihan itu sendiri, yang ditandai antara lain dengan peningkatan pemahaman terhadap bidang kerjanya, peningkatan rasa tanggung jawab terhadap bidang kerjanya, peningkatan kemampuan kerja dan peningkatan kemampuan yang lebih luas untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan. Semua ini bermuara pada peningkatan keterampilan diri yang pada gilirannya dapat mendorong ke arah peningkatan karir dan pendapatan” Shomedran S (2021, hal. 31).

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya tujuan pelatihan yaitu sesuatu yang hendak atau ingin dicapai dari program pelatihan yang dilaksanakan yakni meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap peserta pelatihan dalam bidang yang dipelajari di kegiatan pelatihan. Kemudian hasil dari kegiatan pelatihan peserta memperoleh manfaat yakni meningkatnya keterampilan dan bakat dalam bidang yang dipelajari dari pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kinerja terhadap pekerjaan atau tugas yang dimilikinya, yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.1.3 Metode Pelatihan

Metode pelatihan yaitu suatu strategi atau teknik yang digunakan dalam kegiatan pelatihan guna mendukung dalam mencapai target atau tujuan pelatihan yang telah direncanakan. Dalam menunjang efektivitas pelatihan, pihak pengelola maupun instruktur hendaknya membuat atau menyusun metode pelatihan disesuaikan dengan semua komponen-komponen dan kebutuhan pelatihan yang meliputi tujuan, sasaran/peserta, materi, waktu, fasilitas, sarana dan pra-sarana yang ada. Hal tersebut perlu diperhatikan karena sebuah metode yang digunakan untuk pelatihan akan berdampak pada hasil pelatihan nantinya.

Adapun metode yang digunakan atau dipilih untuk kegiatan pelatihan, harus memenuhi prinsip - prinsip seperti :

- 1) Metode yang digunakan harus mampu mendorong motivasi peserta pelatihan dalam mengikuti pembelajaran.
- 2) Dapat memperlihatkan keterampilan-keterampilan
- 3) Harus konsisten sesuai dengan isi pelatihan
- 4) Mampu membuat peserta untuk aktif dan partisipasif
- 5) Dapat memberikan kesempatan untuk perluasan keterampilan bagi peserta
- 6) Mampu memberikan *feedback* yang baik
- 7) Peserta mampu mengaplikasikan atau mempraktikkan dari hasil pelatihan ke pekerjaannya
- 8) Metode pelatihan dirancang dengan memperhatikan efesiensi dan transparansi biaya.

Ada beberapa metode pelatihan yang dapat digunakan, yaitu antara lain sebagai berikut.

- 1) Pelatihan tatap muka ialah pelatihan yang dilaksanakan dengan tatap muka serta melibatkan interaksi secara langsung antara instruktur dan peserta pelatihan di suatu ruangan atau kelas yang telah disediakan.
- 2) Pelatihan *online* yang seiring berkembangnya teknologi menjadi metode pelatihan yang sering dilakukan karena pelaksanaannya yang praktis dan cukup efektif hanya bermodalkan alat elektronik semacam *handphone*, laptop, dan lainnya dapat melakukan interaksi antara instruktur dan peserta pelatihan melalui berbagai platform yang tersedia seperti *video conference*, *e-learning*, dan webinar.
- 3) Pelatihan simulasi, di dalam pelaksanaannya menggunakan atau memanfaatkan teknologi agar pelatihan dapat terasa lebih realistis dan tergambarkan, sehingga peserta pelatihan dapat lebih mendalami dan paham teori dan praktik bidang yang dipelajari.
- 4) Pelatihan mandiri dilakukan oleh peserta pelatihan secara mandiri tanpa bantuan oleh instruktur. Melalui buku, video, dan *e-learning* peserta dapat melakukan pembelajaran secara mandiri.

- 5) Pelatihan *on the job* yakni suatu pembelajaran yang diberikan pada saat melakukan pekerjaan, biasanya pelatihan ini dilakukan atau dipimpin oleh mentor atau supervisor di tempat kerja.
- 6) Pelatihan keterampilan
Pelatihan keterampilan dilaksanakan ketika ada tuntutan untuk mempelajari suatu keterampilan yang dibutuhkan dalam rangka memperbaiki dan mengembangkan kinerja menjadi lebih produktif.

2.1.1.4 Prinsip - Prinsip Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan pihak pengelola maupun peserta pelatihan harus mengetahui dan memperhatikan prinsip - prinsip pelatihan itu sendiri, agar dapat mengikuti pelatihan dengan baik dan pelatihan yang dirancang sesuai dengan tujuan pelatihan. Berikut ada beberapa prinsip-prinsip pelatihan menurut Manulang dalam (Hatta H dkk, 2023:hal. 101–103)

1) *Individual difference*

Dalam merencanakan dan melaksanakan pelatihan, pihak yang mengelola harus memperhatikan latar belakang para peserta yang bersifat heterogen atau berbeda - beda baik itu dari karakter, usia, pendidikan, lingkungan, dan lainnya. Sehingga pelatihan dapat disesuaikan dengan masing-masing peserta sesuai dengan kebutuhannya.

2) *Relation to job analysis*

Pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan *job specification* peserta sesuai di mana dia bekerja. Maka pelatihan yang diberikan dapat membantu peserta tersebut dalam mengembangkan pengetahuan, *skill* dan sikap yang dibutuhkan di dalam pekerjaannya.

3) *Motivation*

Peserta pelatihan harus memiliki daya motivasi yang tinggi untuk mengikuti pelatihan, agar pelatihan dapat diikuti dengan sungguh-sungguh sehingga berhasil dalam memenuhi kebutuhannya. Motivasi biasanya terdapat berbagai bentuk, misalnya dengan kenaikan jabatan, hadiah atau upah dan beberapa perangsang lainnya.

4) *Active participation*

Peserta pelatihan diusahakan harus aktif dan komunikatif dengan instruktur selama pelatihan berlangsung. Bila ada yang ditanyakan maka bertanya kepada instruktur dan lakukanlah diskusi dengan instruktur agar membantu dan mempercepat para peserta dalam memahami materi pelatihan.

5) *Selection of trains*

Pada tahap awal perencanaan pelatihan, pihak pengelola melaksanakan identifikasi atau pemilihan peserta pelatihan yang akan mengikuti pelatihan. Para peserta pelatihan yang akan ikut harus peserta yang memang memiliki minat dan kebutuhan yang sesuai dengan pelatihan yang akan dilaksanakan. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan tepat sasaran.

6) *Selection of trainer*

Instruktur yang terpilih untuk mengajarkan materi pelatihan harus benar-benar instruktur yang sudah memiliki kualifikasi tenaga pelatih yang kompeten. Karena pelatihan yang baik dibutuhkan seorang instruktur atau pengajar yang berminat dan memiliki kesanggupan untuk mengajar dengan terampil agar materi pelatihan dapat tersampaikan dengan baik kepada peserta pelatihan.

7) *Trainer training*

Instruktur yang memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi tenaga pelatih yang baik, sudah teruji, dan kompeten, sehingga terampil dalam menyampaikan materi kepada peserta pelatihan.

8) *Training method*

Metode pelatihan yang dirancang harus sesuai dengan pelatihan yang akan diberikan, agar peserta dapat memahami atau menerima pembelajaran yang disampaikan oleh tutor dengan metode yang relevan.

9) *Principles of learning*

Peserta pelatihan harus diberikan pedoman - pedoman atau cara belajar yang efektif dalam mengikuti pelatihan guna mempermudah peserta dalam mengikuti pembelajaran selama pelatihan. Prinsip - prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan.

Kemudian menurut Rozalena A & Dewi S (2016, hal. 141) prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pelatihan yaitu sebagai berikut.

1) Partisipasi

Instruktur maupun peserta pelatihan harus membangun lingkungan atau suasana pembelajaran yang partisipatif agar dapat membangun Kerja sama tim dan saling membantu untuk mencapai pembelajaran yang efektif. Dengan begitu peserta pelatihan termotivasi untuk mengikuti pembelajaran dengan sungguh-sungguh dan fokus.

2) Repetisi

Peserta pelatihan harus terus mengulang-ngulang atau berlatih sampai terampil dan dapat menunjukkan hasil latihan tersebut kepada instruktur untuk mengetahui sejauh mana peserta sudah menguasai atau terampil dalam bidang yang dipelajarinya. Maka dengan begitu akan ada transformasi dari hasil pelatihan ke pekerjaannya. Jika peserta berhasil mengikuti pelatihan maka bisa ditandai dengan meningkatkan kompetensi di bidangnya, sehingga menjadi peluang untuk dirinya memperoleh kemajuan dalam pekerjaannya karena meningkatnya keterampilan.

3) Relevan

Semua komponen-komponen pelatihan yang telah dirancang harus selalu diperhatikan dan diawasi agar senantiasa konsisten sesuai dengan materi pelatihan dan tidak keluar dari tujuan yang telah ditetapkan.

4) Umpan balik

Pelatihan yang dilaksanakan harus memberikan umpan balik yang baik bagi peserta pelatihan maupun pihak pengelola yakni pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan peserta pelatihan serta pelatihan berhasil dilaksanakan menjadi indikasi bahwa pengelola telah sukses merancang sebuah pelatihan. Para instruktur harus mampu memberikan umpan balik untuk setiap aktivitas yang dipertunjukkan oleh peserta terkait materi pelatihan tersebut. “Misalnya diadakan *role play* atau bermain peran, maka setelah *role play* selesai instruktur harus dapat memberi masukan terkait kekurangan para peserta dan menyampaikan apa yang menurutnya sudah baik” Nugroho Y & Manalu S (2019, hal. 23).

5) Transparan

Pelatihan harus dirancang dengan memperhatikan biaya dan efisiensi secara transparan dengan tidak keluar dari tujuan atau esensi pelatihan itu sendiri.

2.1.1.5 Komponen - Komponen Pelatihan

Di dalam pelatihan terdapat komponen-komponen atau unsur-unsur pelatihan yang perlu diperhatikan dan dirancang dengan baik agar pelatihan dapat berjalan dengan semestinya. Menurut Gintings A (hal. 43–47) ada delapan komponen-komponen pelatihan yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut.

1) Kebutuhan diklat

Kebutuhan pelatihan menjadi latar belakang atau faktor diselenggarakannya pelatihan dan sebagai pedoman atau acuan dari rancangan tujuan pelatihan. Dengan adanya kebutuhan, pelatihan harus dirancang dan direncanakan untuk memberi dampak dan manfaat bagi peserta dan lembaga penyelenggara.

2) Tujuan diklat

Dalam merancang atau merencanakan sebuah pelatihan harus menentukan tujuan pelatihan terlebih dahulu. Tujuan tersebut meliputi tujuan umum dan khusus, disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan. dengan adanya tujuan pelatihan maka pelatihan dirancang secara cermat dan jelas agar pelatihan dapat berjalan dengan optimal sehingga dapat memenuhi kebutuhan peserta pelatihan. tujuan umum dapat berupa tentang kemampuan internal yang akan dikuasai, sedangkan tujuan khusus merupakan kompetensi aktual yang terukur.

3) Strategi penyelenggaraan

Pihak penyelenggara harus memperhatikan strategi yang harus dibangun dalam pelatihan guna pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Strategi tersebut terkait dengan prosedur dan metode yang dirancang untuk pelatihan sesuai dengan isi atau tujuan pelatihan. Strategi harus dirancang sesuai dengan fleksibilitasnya, mengingat banyaknya alternatif strategi yang ada.

4) Peserta diklat

Pelatihan merupakan sebuah program yang didalamnya harus ada *input* atau bahan yang akan diubah menjadi suatu keluaran yang diharapkan (*output*). Maka peserta merupakan sebuah input bagi pelatihan yang menjadi fokus rancangan kegiatan pelatihan dan menjadi penyebab adanya tujuan pelatihan. tidak ada peserta

maka pelatihan tidak dapat dilaksanakan. Peserta yang mengikuti pelatihan harus diupayakan agar memenuhi kriteria sesuai dengan rancangan pelatihan, maka akan menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkualitas.

5) Pengajar

Pengajar atau instruktur juga merupakan bagian komponen penting yang perlu diperhatikan kualitasnya, karena percuma saja jika pelatihan sudah dirancang dengan baik namun instruktur nya kurang kompeten maka pelatihan pun tidak dapat berjalan dengan optimal. Instruktur membawa peran penting dalam kegiatan pembelajaran, dengan membuat kurikulum dan silabus/bahan ajar serta merancang metode pembelajaran secara cermat yang akan menentukan keberhasilan peserta pelatihan dalam menerima materi pelatihan. dengan begitu instruktur yang terpilih harus benar - benar individu yang kompeten di bidangnya dan memenuhi kualifikasi sebagai pengajar. Instruktur juga yang dijadikan pionir oleh peserta pelatihan, maka instruktur selain kompeten juga harus memiliki kepribadian/*attitude* yang baik.

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 (peraturan.bpk.go.id), bahwasanya “kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Maka dengan penguasaan kompetensi tersebut akan tercermin pada instruktur yang mampu menjawab empat pertanyaan utama sebelum mengajar menurut Ginting dalam (Gintings A, hal. 44) yaitu:

- a) Apa yang akan diajarkan
- b) Siapa yang belajar
- c) Bagaimana mereka belajar
- d) Bagaimana harus mengerjakannya
- 6) Tempat diklat

Pelatihan dilaksanakan di suatu tempat atau bangunan yang dapat mendukung efektivitas dalam melaksanakan pelatihan. hal yang harus diperhatikan yaitu di lembaga mana pelatihan akan diselenggarakan dan di tempat mana kegiatan belajar akan dilaksanakan. Hal tersebut dapat mempengaruhi terlaksananya atau tidak rancangan pelatihan. pelatihan yang dirancang juga harus disesuaikan dengan

lembaga dan tempat pelatihan, apakah mendukung efektivitas pelatihan yang sudah dirancang atau terdapat kekurangan yang dapat menghambat efektivitas pelatihan. dalam usahanya, lembaga penyelenggara pelatihan harus melengkapi berbagai fasilitas dan sarana prasarana yang mendukung, serta tempat atau bangunan yang dijadikan sebagai fasilitas kegiatan pelatihan harus disesuaikan dengan model pelatihan yang akan dilaksanakan sehingga pelatihan dapat berjalan efektif dan efisien, karena pelatihan memiliki berbagai model - model pelatihan yang berbeda maka dibutuhkan tempat pelatihan yang mendukung juga.

7) Peralatan

Guna mendukung kegiatan pembelajaran maka diperlukan berbagai peralatan yang dibutuhkan selama proses pelatihan. Alat yang harus diadakan dan disiapkan dapat dibedakan atas:

- a) Peralatan praktek, yaitu peralatan yang dibutuhkan peserta dalam kegiatan berbasis praktek. Contohnya, dalam praktek tata boga maka peserta harus mempersiapkan alat-alat seperti, kompor, gas, wajan dan peralatan mendukung lainnya.
- b) Peralatan media, yaitu alat yang digunakan dalam mendukung kegiatan penyampaian materi seperti, proyektor, *whiteboard*, *flip chart* dan lainnya.
- c) Peralatan pendukung, yaitu alat di luar penggunaannya dalam kegiatan praktek dan penyampaian materi, namun alat yang mendukung hal-hal lain yang diperlukan sebagai pendukung terselenggaranya pelatihan. alat pendukung ini meliputi, *trolley*, peralatan keselamatan kerja dan lainnya.

8) Biaya diklat

Dalam menyelenggarakan pelatihan tentunya dibutuhkan sejumlah dana yang harus dikeluarkan untuk mendukung jalannya pelatihan. maka biaya pelatihan harus dianggarkan dengan efisien dan transparan. Dana tersebut digunakan untuk pembiayaan berbagai kebutuhan antara lain: transportasi peserta, pengajar dan panitia; honor instruktur dan pengelola; uang saku peserta; sewa gedung pelatihan; peralatan, bahan, dan kit peserta; akomodasi dan konsumsi; alat tulis; komunikasi; kunjungan ke industri atau lembaga relevan; perancangan pelatihan; sertifikat; Kesehatan dan pengobatan (P3K); kegiatan ekstrakurikuler; dan asuransi peserta.

2.1.1.6 Prosedur atau Tahapan - Tahapan Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan, pihak pengelola dan yang bersangkutan harus memperhatikan dan merencanakan terlebih dahulu pelatihan dengan baik dan optimal dengan memperhatikan, tujuan pelatihan, komponen-komponen pelatihan, prinsip-prinsip pelatihan, kebutuhan peserta dan lainnya agar pelatihan dapat berhasil dijalankan sesuai dengan tujuan pelatihan. Dengan begitu, menurut Hatta H dkk (2023, hal. 97) ada tahap-tahap dalam melaksanakan perencanaan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia yaitu meliputi, analisis kebutuhan pelatihan/*training need analysis* (TNA), perencanaan pelatihan, implementasi pelatihan dan evaluasi pelatihan.

1) *Training need analysis* (TNA)

“TNA ialah suatu analisis kebutuhan yang secara khusus dimaksudkan buat memastikan apa sesungguhnya kebutuhan pelatihan yang jadi prioritas”. Herwina (2021, hal. 14). TNA bisa dibilang sebagai alat ukur yang komperhensif untuk proses pengidentifikasian masalah guna dapat memecahkan masalah tersebut dengan menentukan solusi yang pas dan efektif. Dari sana dapat diketahui apakah masalah tersebut dapat diselesaikan melalui pelatihan atau tidak, dengan begitu lembaga dapat lebih efisien dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.

Tujuan dilakukannya TNA ialah untuk mengetahui/identifikasi serta menganalisis masalah yang dialami peserta, masalah tersebut didefinisikan sebagai kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja standar. Kemudian setelah diketahui masalahnya maka dianalisis untuk memilih masalah mana yang dapat diselesaikan dengan pelatihan serta menentukan prioritas urutan masalah yang harus diselesaikan lebih dulu. Setelah diketahui bahwasannya masalah tersebut dapat diselesaikan dengan pelatihan, maka para penyelenggara pelatihan dapat memilih peserta mana saja yang dapat mengikuti pelatihan tersebut, sehingga pelatihan yang diselenggarakan dapat tepat sasaran.

Menurut Gintings A (hal. 26) hasil yang diharapkan dari pelaksanaan TNA yaitu sebagai berikut.

- a) Tingkat kebutuhan peserta terhadap materi diklat.
- b) Alokasi waktu yang harus diberikan kepada setiap mata diklat.

- c) Strategi atau metode penyajian materi yang disarankan sesuai dengan tingkat kebutuhan peserta terhadap masing-masing materi.

Dari hasil TNA yang telah dilakukan di awal dapat dijadikan pedoman dalam perencanaan pelatihan dan penyusunan kurikulum & silabus. Perencanaan harus dilakukan oleh semua pihak yang bersangkutan (pengelola, instruktur, peserta pelatihan) guna tercipta kesepakatan bersama dan menyesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan, sehingga dapat mengantisipasi hal-hal yang tidak diharapkan nantinya. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam merencanakan program pelatihan, yaitu : kegiatan dasar, tujuan pelatihan, peserta pelatihan, Dana / Sumber dana, empat aktu dan elatihan, kalender pelatihan (jam, peralatan dan presenter), pengaturan komite elaksana, aturan, dan pেমateri. Semua itu harus direncanakan secara matang, disesuaikan dengan tujuan pelatihan agar dalam pelaksanaannya tidak menyimpang dari yang telah direncanakan sebelumnya. Implementasi TNA harus dilakukan dengan benar, karena akan mempengaruhi seluruh komponen manajemen pelatihan. Selain itu, dalam pelaksanaan TNA harus menggunakan alat ukur yang akurat, agar kebutuhan yang diidentifikasi benar-benar dibutuhkan oleh peserta.

2) Perencanaan pelatihan

a) Penetapan Tujuan Pelatihan

“Setelah dilakukan TNA maka akan diketahui masalah apa saja yg perlu diselesaikan melalui pelatihan sehingga dapat menjadi acuan dalam penentuan tujuan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan peserta pelatihan. Tujuan ini harus bersifat spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatasan waktu (SMART)” Anwar M, dkk (2024, hal. 130). Dengan begitu pelatihan dapat memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan masalah pada peserta pelatihan.

b) Desain Program Pelatihan

Desain pelatihan dirancang sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memperhatikan berbagai aspek-aspek pelaksanaan pelatihan yang meliputi metode dan teknik pelatihan, materi pelatihan yang akan disampaikan, kurikulum & silabus, alokasi waktu, sarana & pra sarana, menyiapkan

pengelola/fasilitator, dan memilih instruktur yang kompeten. Jika pelatihan didesain dengan baik maka pelatihan akan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Keseluruhan tugas yang harus dilaksanakan pada tahap ini adalah Hatta H, dkk (2023, hal. 97):

- (1) Mengidentifikasi sasaran pembelajaran dari program pelatihan
 - (2) Menetapkan metode yang paling tepat yang sesuai dengan materi pelatihan
 - (3) Memilih pengelola dan instruktur yang kompeten
 - (4) Memilih berbagai media pembelajaran yang beraneka ragam
 - (5) Menetapkan isi
 - (6) Mengidentifikasi alat-alat evaluasi
 - (7) Menyusun urutan-urutan pelatihan
- c) Penjadwalan dan Implementasi Pelatihan

Langkah terakhir dalam merancang perencanaan pelatihan yaitu mengatur jadwal dan mengimplementasikan pelatihan sesuai dengan rencana yang telah dibuat secara matang. Dengan melibatkan penentuan waktu pelaksanaan, tempat atau lokasi pelatihan, durasi pelatihan (JP), dan mengatur fasilitas-fasilitas/logistik yang dibutuhkan dalam menunjang kegiatan pelatihan. Menurut Hatta H, dkk (2023, hal. 97) keberhasilan implementasi program pelatihan dan pengembangan SDM tergantung pada pemilihan (*selecting*) program untuk memperoleh *the right people under the right conditions*. TNA dapat membantu mengidentifikasi *right people* dan *the right program* sedangkan beberapa pertimbangan (*training development*) and *concideration program* dapat membantu dalam menciptakan *the right condition*.

3) Pelaksanaan Pelatihan

“Implementasi pelatihan adalah kegiatan dalam pelaksanaan perencanaan pelatihan yang telah ditentukan, antara lain, penggunaan metode dan media, penggunaan material, penggunaannya, penggunaannya, penggunaannya dari tempat-tempat pelatihan, implementasi pelatihan sesuai dengan waktu, implementasi adaptasi jadwal kegiatan, pembuatan bar manajer pelatihan sesuai dengan setiap tugas, dll”. Herwina W (2021, hal. 21). Implementasi pelatihan merupakan hasil dan tindak dari perencanaan pelatihan, perencanaan disusun

dengan baik maka akan menciptakan kualitas pelatihan yang baik. Namun dalam pelaksanaannya terkadang dapat terjadi hal-hal diluar perencanaan yang dapat mengganggu berjalannya pelatihan. Maka segera mungkin harus segera diatasi dengan memodifikasi perencanaan yang kemudian disesuaikan kembali dengan keadaan hingga dapat menjaga kualitas pelatihan.

Pelatihan yang dilaksanakan harus berjalan dengan efektif agar mampu menghasilkan lulusan yang kompeten. Agar pelatihan dapat berjalan dengan baik, maka perlu didukung oleh manajemen pembelajaran masyarakat yang berlandaskan pada 10 patokan DIKMAS, yaitu sebagai berikut.

- a) Peserta pelatihan, merupakan individu/kelompok yang memiliki dorongan dan kemampuan untuk belajar yang meliputi berbagai aspek jumlah, gender, dan distribusi dalam kelompok belajar.
- b) Sumber belajar, merupakan orang ataupun benda yang dapat dijadikan sebagai bahan ajar sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik.
- c) Pamong belajar/penyelenggara, ialah sekeolompok orang atau pihak-pihak yang menyelenggarakan sekaligus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program belajar, dengan memastikan semua komponen-komponen program belajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.
- d) Tempat belajar, lokasi yang dijadikan sebagai tempat belajar yang strategis yang mencakup aspek fisik dan fungsional yang dibutuhkan untuk menampung kegiatan belajar seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, dan lainnya.
- e) Kelompok belajar, yaitu warga belajar yang maenghimpun diri dalam kelompok karena memiliki minat belajar yang sama.
- f) Sarana belajar, yaitu alat dan bahan yang tersedia yang mendukung dalam proses pembelajaran.
- g) Sumber dana, mencakup barang, uang, dan jasa yang mendukung program belajar yang didapat dari pemerintah, tokoh masyarakat, pengusaha, donator, dan dari warga belajar itu sendiri.
- h) Program pelatihan, program yang dilaksanakan yang sesuai dengan kebutuhan belajar warga belajar demi mencapai tujuan yang diharapkan.

- i) Ragi belajar, yaitu faktor yang dapat menjadi dorongan dalam semangat belajar bagi warga belajar dan pengaruh terhadap kegiatan mereka. Proses pembelajaran harus diikuti dari keinginan pribadi yang kuat bukan paksaan dari orang lain.
- j) Hasil belajar, yaitu hasil yang didapatkan warga belajar setelah mengikuti kegiatan pembelajaran yang mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan warga belajar, serta menjadi tolak ukur dalam menilai efektivitas pembelajaran.
- k) Kurikulum, yaitu rencana atau susunan materi pelajaran, kegiatan pembelajaran, serta metode yang digunakan dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan. Kurikulum dapat menjadi acuan dan standar kompetensi siswa, materi yang diajarkan, dan kemajuan siswa. Kurikulum antar negara atau bahkan antar lembaga pendidikan di suatu negara berbeda-beda sesuai kebijakan masing-masing pemangku. Namun, pada dasarnya semua tujuan kurikulum sama guna menjadi pedoman atau acuan bagi lembaga pendidikan dalam menjalani proses pendidikan yang baik.

4) Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan atau penilaian pelatihan perlu dilakukan ketika pelatihan berlangsung dan sesudah dilaksanakan guna dapat mengetahui dampak yang dihasilkan dari terselenggaranya pelatihan, serta mengetahui kekurangan-kekurangan apa saja yang ada sehingga dapat diperbaiki dan menjadi gambaran dalam membuat program pelatihan kedepannya agar dapat lebih baik lagi. “Evaluasi pelatihan dapat dikatakan pula sebagai tindak lanjut dari kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan sebagai proses penilaian terhadap komponen-komponen pelatihan apakah terlaksana dengan baik atau perlu ada perbaikan kembali. Evaluasi pelatihan memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil program pelatihan sehingga akan dapat dijamin suatu program pelatihan yang sistematis, efektif dan efisien”. Santoso B & Yusri S (hal. 16).

Menurut Hariandja M (2002, hal. 190) evaluasi pelatihan dengan melihat dari dampak pelatihan yang telah dilaksanakan dikaitkan dengan :

- a) Reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan dapat dilakukan atau diukur melalui penyebaran angket atau kuisioner kepada peserta pelatihan. Dengan begitu, dapat diketahui bagaimana kesan peserta terhadap pelatihan (suka atau tidak suka), apakah pelatihan dirasakan manfaatnya oleh peserta pelatihan, apakah materi yang disampaikan mudah dipahami, dan lainnya.
- b) Pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman latihan, pelatihan yang dilaksanakan apakah dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pada peserta pelatihan. Untuk mengetahuinya dapat dilakukan dengan cara melakukan *pretest* yaitu test yang dilakukan sebelum pelatihan dilaksanakan guna mengetahui tingkat pengetahuan dan keterampilan sebelum diajarkan materi pelatihan yang akan dilakukan. Kemudian *posttest* yaitu test yang dilakukan setelah pelatihan dilaksanakan guna mengetahui sejauh mana peserta pelatihan mampu menangkap materi yang diajarkan saat pelatihan. Hasil *pretest* dan *posttest* dibandingkan untuk mengetahui peningkatan pengetahuan dan keterampilan pada peserta pelatihan.
- c) Perubahan perilaku dapat dilakukan dengan cara mengukur perubahan perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan di tempat kerjanya atau pada kegiatan bisnis yang dimilikinya. Atau dengan melihat dari sebelum dan sesudah peserta mengikuti pelatihan dari instrument penilaian berupa post tes dan past tes. Langkah ini merupakan salah satu komponen penting dalam pelagtitihan yang harus dilaksanakan karena tujuan pelatihan itu sendiri ialah untuk megubah perilaku atau performansi peserta di dalam pekerjaannya.
- d) Perbaikan pada organisasi bertujuan untuk menguji dmpak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara menyeluruh. Dapat dilihat dan diukur dari perputaran kerja yang menurun, kecelakaan kerja yang makin rendah, menurunnya ketidakhadiran, dan penurunan biaya proses.

2.1.2 Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Level II dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan

2.1.2.1 Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Level II

Tata kecantikan rambut yaitu sebuah teknik menata rambut yang bertujuan untuk membuat rambut terlihat lebih menarik. Tata kecantikan rambut menurut

Rostamailis dkk dalam (Dwi F dkk, 2019, hal. 27) adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur atau memperbaiki tatanan rambut, kondisi rambut yang dibentuk sedemikian rupa, dari yang ada menjadi lebih baik, indah dan mempesona...”. Pelatihan tata kecantikan rambut merupakan salah satu program pendidikan masyarakat yang bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada masyarakat di bidang tata kecantikan rambut. Pelatihan tata kecantikan rambut mampu memberikan kecakapan atau *skill* di bidang tata kecantikan rambut, kemudian dimanfaatkan sebagai bekal untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Sebagai pemula maupun yang sudah memiliki dasar pengetahuan atau keterampilan tata kecantikan rambut bisa mengikuti pelatihan tata kecantikan rambut regular level II. Tujuan pelatihan tata kecantikan rambut level II bertujuan untuk mendidik sumber daya manusia menjadi *junior stylish/junior* hairdresser dengan kemampuan melakukan perawatan kulit kepala dan rambut sesuai standar prosedur operasi yang berlaku serta etika *junior stylish* yang meliputi, pencucian kulit kepala dan rambut, perawatan kulit kepala dan rambut, serta pengeringan rambut dengan alat pengering. Kemudian manfaatnya yaitu peserta dapat memiliki kemampuan kerja dan penguasaan pengetahuan dalam tata kecantikan rambut. Di dalam pelatihan tata kecantikan rambut level II mencakup kurikulum dan materi *junior stylish* yaitu mengenai teknik-teknik yang mencakup pencucian rambut, *parting*/pembagian rambut, perawatan kulit kepala dan rambut (*creambath*, *hair mask*, dan perawatan kulit kepala secara kering/basah menggunakan air), serta pengeringan rambut, etika profesi dan K3 termasuk dasar-dasar tentang kewirausahaan. Sehingga menjadikan peserta pelatihan kompeten yakni meningkatnya dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap di bidang tata kecantikan rambut, sehingga mampu terjun ke dunia kerja di bidang tata kecantikan rambut. Dikutip dari *website* kemnaker.co.id “pada umumnya alat dan bahan yang perlu disiapkan untuk mengikuti pelatihan tata kecantikan rambut yaitu meliputi: wasbak, handuk, shower, cape, *hair dryer*, harnal, keranjang rotan, lungsen, *hairpiece*, cemara, *hairnet*, *hairpin*, jepit bebek, karet gelang, sisir sasak, dan sisir penghalus”.

Pengelola LKP menyatakan bahwasannya, untuk peserta yang mengambil program reguler level II rata-rata mereka belum memiliki keahlian sama sekali. Jadi, peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan ini sebagian besar belum memiliki dasar kompetensi tata kecantikan rambut. Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala LKP, beliau menyatakan ada 95% lulusan dari program reguler level II ini yang berhasil bekerja di salon dan sebagian yang lain ada juga yang membuka usaha salon.

Program reguler pada level II ini menyediakan kurikulum/materi tata kecantikan rambut, bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan di bidang tata kecantikan rambut. Di dalam pelatihan tata kecantikan rambut level II dibatasi menjadi 20 peserta dalam satu kelas. Pelatihan dilaksanakan selama 224 jam pelatihan (JP), pelajaran dimulai dari pukul 09.00 s/d 12.00 WIB, dimana 1 JP setara dengan 45 menit. Kurikulum mengenai pengetahuan tata kecantikan rambut dibuat atau disusun oleh Tim instruktur LKP TQ Professional. Adapun pembelajaran yang akan ditempuh di dalam program ini yaitu sebagai berikut.

Table 2.1 Capaian Pembelajaran Bidang Terapi Perilaku Sesuai SKKNI Level II

CAPAIAN PEMBELAJARAN TATA KECANTIKAN SESUAI SKKNI LEVEL II	
SIKAP DAN TAAT NILAI	Mampu menerapkan sikap dan karakter dalam melakukan perawatan kulit kepala dan rambut meliputi : 1. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. 2. Memiliki moral, etika dan kepribadian yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. 3. Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air serta mendukung perdamaian dunia. 4. Mampu bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial dan kepedulian yang tinggi terhadap masyarakat dan lingkungannya. 5. Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, kepercayaan, dan agama serta pendapat/temuan original orang lain. 6. Menjunjung tinggi penegakan hukum serta memiliki semangat untuk mendahulukan kepentingan bangsa serta masyarakat luas.

CAPAIAN PEMBELAJARAN TATA KECANTIKAN RAMBUT SESUAI SKKNI LEVEL II	
KEMAMPUAN DI BIDANG KERJA	Mampu melakukan perawatan kulit kepala dan rambut atas petunjuk dari <i>hairdresser</i> dengan menggunakan peralatan yang mengacu pada standar kesehatan kulit dan rambut sehingga rambut dan kulit kepala bersih dan sehat, menggunakan teknik tertentu pada pengaplikasian bahan dan alat secara proporsional berdasarkan analisis kondisi kulit kepala dan rambut pelanggan sesuai standar prosedur operasi yang berlaku dan etika Junior <i>Hairdresser</i>, dan dengan memperhatikan keamanan dan keselamatan pelanggan (K3), meliputi : 1. Pencucian rambut 2. Perawatan kulit kepala dan rambut a. <i>Creambath</i> b. <i>Hair mask</i> c. Perawatan kulit kepala secara kering/tidak menggunakan air (3. <i>Dry Scalp Treatment</i>) 3. Pengeringan rambut dengan alat pengering
PENGETAHUAN YANG DIKUASAI	Menguasai pengetahuan operasional dan pengetahuan faktual dalam melakukan perawatan kulit kepala sehingga rambut dan kulit kepala bersih dan sehat meliputi : 1. Pengetahuan operasional tentang jenis dan kelainan kulit kepala. 2. Pengetahuan tentang anatomi dan fisiologi rambut. 3. Pengetahuan tentang teknik penggunaan alat, bahan, dan kosmetik perawatan kulit kepala dan rambut. 4. Pengetahuan faktual tentang jenis kosmetik, manfaat, dan bahaya dari bahan dan alatnya di area kerja sesuai prinsip K3. 5. Pengetahuan operasional tentang higienis dan sanitasi serta etika penata rambut 6. Prinsip-prinsip komunikasi efektif dengan atasan, sejawat dan pelanggan.
TANGGUNG JAWAB DAN HAK	1. Mampu bertanggung jawab atas pekerjaan mencuci rambut, perawatan kulit kepala dan rambut, pengeringan rambut dengan alat pengering. Secara cermat, teliti dan mandiri dengan mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). 2. Mampu bekerja sama dengan para pemangku kepentingan.

CAPAIAN PEMBELAJARAN TATA KECANTIKAN RAMBUT SESUAI SKKNI LEVEL II	
KEWIRA USAHAAN	1. Mampu berusaha secara mandiri dengan membuka salon khusus perawatan kulit kepala dan Rambut, mengeringkan rambut dengan alat pengering, perawatan kulit kepala dan rambut dengan teknologi. 2. Mampu mengaplikasikan bidang pekerjaan Junior Hairdresser. 3. Mampu berusaha menerima pelayanan di rumah pelanggan (home service) meliputi pekerjaan perawatan kulit kepala dan rambut, mengeringkan rambut dengan alat pengering

Sumber: Kurikulum Kursus dan Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Jenjang II

Tabel 2.2 Standar Kompetensi Lulusan Pelatihan Tata Kecantikan Rambut

Level II

Unit Kompetensi	Elemen Kompetensi	Indikator Kelulusan		
		Kemampuan Kerja	Pengetahuan	Sikap
Pencucian kulit kepala dan rambut	Menyiapkan diri, alat, bahan, kosmetik, dan area kerja mencuci rambut	• Ketepatan menyiapkan diri sesuai kode etik profesi Junior Hairdresser (ahli pencucian rambut) • Ketepatan menyiapkan alat dan bahan pencucian kulit kepala dan rambut sesuai jenis kulit kepala dan rambut • Ketepatan menyiapkan kosmetik pencucian kulit kepala dan rambut sesuai jenis kulit kepala dan rambut pelanggan • Ketepatan Menyiapkan area	• Ketepatan menjelaskan kode etik profesi Junior Hairdresser (ahli pencucian rambut) • Ketepatan menjelaskan macam dan fungsi alat, bahan, kosmetik dan area kerja yang dibutuhkan untuk pencucian rambut.	• Ketepatan menunjukkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam menyiapkan diri • Ketepatan waktu penyiapan alat, bahan dan kosmetik yang dibutuhkan untuk pencucian rambut sesuai SOP • Ketepatan menunjukkan sikap menjaga kebersihan kosmetik yang untuk pencucian rambut dan area kerja mencakup

		kerja sesuai kesehatan dan keselamatan kerja (K3)		kesehatan dan keselamatan kerja (K3) • Ketepatan menunjukkan sikap menjaga kebersihan area kerja mencakup kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
	Mencuci rambut dan kulit kepala sesuai kondisi rambut dan kulit kepala	Ketepatan mencuci rambut dan kulit kepala sesuai kondisi rambut dan kulit kepala	• Ketepatan menjelaskan prosedur mencuci rambut dan kulit kepala • Ketepatan menjelaskan tehnik teknik pencucian rambut dan kulit kepala	• Ketepatan waktu mencuci rambut dan kulit kepala • Ketepatan menunjukkan sikap teliti dan cermat dalam pencucian rambut sesuai tahapan kerja, bersih dan tidak lengket mencakup kesehatan dan keselamatan kerja (K3) • Ketepatan menerapkan sikap sopan dan santun dalam proses pencucian rambut dan kulit kepala
	Membersihkan dan merapikan area kerja (alat, bahan dan kosmetik) mencuci rambut dan kulit kepala	• Ketepatan membersihkan area kerja (alat, bahan dan kosmetik) mencuci rambut dan kulit kepala. • Ketepatan merapikan Area kerja (alat,	Ketepatan menjelaskan prosedur merapikan Area kerja (alat, bahan dan kosmetik) mencuci rambut dan kulit kepala	• Ketepatan menunjukkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam merapikan Area kerja (alat, bahan, dan kosmetik) mencuci

		bahan, dan kosmetik) setelah mencuci rambut dan kulit kepala		rambut dan kulit kepala • Ketepatan waktu merapikan alat, bahan dan kosmetik yang dibutuhkan untuk pencucian rambut sesuai SOP • Ketepatan menunjukkan sikap menjaga kebersihan dan higienitas alat, bahan, kosmetik setelah melakukan pencucian rambut dan area kerja mencakup kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
Perawatan kulit kepala dan rambut	Menyiapkan diri, alat, bahan, kosmetik dan area kerja merawat kulit kepala dan rambut	• Ketepatan menyiapkan diri sesuai kode etik profesi Junior Hairdresser (ahli perawatan kulit kepala dan rambut) • Ketepatan menyiapkan alat dan bahan untuk merawat Kulit Kepala dan rambut • Ketepatan menyiapkan kosmetik merawat Kulit	• Ketepatan menjelaskan kode etik profesi Junior Hairdresser (ahli perawatan kulit kepala dan rambut) • Ketepatan menjelaskan macam dan fungsi alat, bahan yang dibutuhkan untuk perawatan kulit kepala dan rambut	• Ketepatan menunjukkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam menyiapkan diri • Ketepatan waktu penyiapan alat, bahan yang dibutuhkan untuk merawat Kulit Kepala dan rambut sesuai SOP • Ketepatan waktu

		Kepala dan rambut sesuai jenis kulit kepala dan rambut pelanggan • Ketepatan menyiapkan area kerja sesuai kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	• Ketepatan menjelaskan macam dan fungsi kosmetik yang dibutuhkan untuk perawatan kulit kepala dan rambut	penyiapan kosmetik yang dibutuhkan untuk merawat Kulit Kepala dan rambut sesuai SOP • Ketepatan menunjukkan sikap menjaga kebersihan area kerja mencakup kesehatan dan Keselamatan kerja (K3)
	Merawat kulit kepala dan rambut	Ketepatan merawat Kulit Kepala dan rambut sesuai dengan jenis perawatannya	• Ketepatan menjelaskan prosedur merawat Kulit Kepala dan rambut sesuai dengan jenis perawatannya • Ketepatan menjelaskan teknik teknik merawat Kulit Kepala dan rambut sesuai dengan jenis perawatannya	• Ketepatan waktu merawat Kulit Kepala dan rambut • Ketepatan menerapkan sikap sopan dan santun dalam proses merawat Kulit Kepala dan Rambut • Ketepatan menunjukkan sikap teliti dan cermat dalam merawat Kulit Kepala dan rambut sesuai tahapan kerja, bersih dan tidak lengket mencakup kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
	Membersihkan dan merapikan area kerja (alat, bahan dan kosmetik)	• Ketepatan membersihkan area kerja (alat, bahan dan kosmetik)	Ketepatan menjelaskan prosedur merapikan Area kerja	• Ketepatan menunjukkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam

	merawat Kulit Kepala dan rambut	merawat kulit kepala dan rambut. • Kerapian Area kerja (alat, bahan dan kosmetik) merawat rambut dan kulit kepala	(alat, bahan dan kosmetik) merawat rambut dan kulit kepala	merapikan Area kerja (alat, bahan dan kosmetik) merawat rambut dan kulit kepala • Ketepatan waktu merapikan alat, bahan dan kosmetik yang dibutuhkan untuk merawat rambut dan kulit kepala sesuai SOP • Ketepatan menunjukkan sikap menjaga kebersihan dan higienitas alat, bahan, kosmetik setelah melakukan merawat rambut dan kulit kepala dan area kerja mencakup kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
Pengeringan rambut dengan alat pengering	Menyiapkan diri, alat, bahan, kosmetik dan area kerja untuk Pengeringan rambut dengan alat pengering	• Ketepatan menyiapkan diri sesuai kode etik profesi Junior Hairdresser (ahli Pengeringan rambut dengan alat pengering) • Ketepatan menyiapkan, alat dan bahan Pengeringan rambut dengan alat pengering	• Ketepatan menjelaskan kode etik profesi Junior Hairdresser (ahli pengeringan rambut dengan alat pengering) • Ketepatan menjelaskan macam dan fungsi alat, bahan yang	• Ketepatan menunjukkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam menyiapkan diri • Ketepatan waktu penyiapan alat, bahan, dan kosmetik untuk perawatan

		• Kelengkapan alat, bahan, dan kosmetik untuk melaksanakan Pengeringan rambut dengan alat pengering • Ketepatan menyiapkan area kerja sesuai kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	dibutuhkan untuk Pengeringan rambut dengan alat pengering	rambut sesuai SOP • Ketepatan menunjukkan sikap menjaga kebersihan dan higienitas alat, bahan, kosmetik untuk Pengeringan rambut dengan alat pengering dan area kerja mencakup dengan pengering genggam • Ketepatan menunjukkan dengan bersih dan higienis ditata sesuai urutan kerja
	Mengeringkan rambut dengan alat pengering	Ketepatan mengeringkan rambut dengan alat pengering	Ketepatan menjelaskan prosedur mengeringkan rambut dengan alat pengering • Ketepatan menjelaskan teknik teknik mengeringkan rambut dengan alat pengering	Ketepatan waktu mengeringkan rambut dengan alat pengering • Ketepatan menunjukkan sikap teliti dan cermat dalam mengeringkan rambut dengan alat pengering sesuai tahapan kerja, bersih dan tidak lengket mencakup kesehatan dan keselamatan kerja (K3) • Ketepatan menerapkan

				sikap sopan dan santun dalam proses mengeringkan rambut dengan alat pengering
	Membersihkan dan merapikan area kerja (alat, bahan dan kosmetik) mengeringkan rambut dengan alat pengering	Ketepatan membersihkan area kerja (alat, bahan dan kosmetik) mengeringkan rambut dengan alat pengering ● Kerapian Area kerja (alat, bahan dan kosmetik) mengeringkan rambut dengan alat pengering	Ketepatan menjelaskan prosedur merapikan Area kerja (alat, bahan dan kosmetik) mengeringkan rambut dengan alat pengering	Ketepatan menunjukkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam merapikan Area kerja (alat, bahan dan kosmetik) mengeringkan rambut dengan alat pengering ● Ketepatan waktu merapikan alat, bahan dan kosmetik yang dibutuhkan untuk mengeringkan rambut dengan alat pengering sesuai SOP ● Ketepatan menunjukkan sikap menjaga kebersihan dan higienitas alat, bahan, kosmetik setelah mengeringkan rambut dengan alat pengering ● dan area kerja mencakup kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Sumber: Kurikulum Kursus dan Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Jenjang II

2.1.2.2 Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi menurut Wibowo dalam (Yuliani G dkk, 2014) “yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Menurut Rozalena A & Dewi S (2016, hal. 19) “kompetensi tidak hanya di permukaan yang dapat dilihat dan dirasakan oleh orang sekitarnya melalui hasil-hasil karya bukan hanya berupa *hard skill*, melainkan juga *soft skill*. Herwina W (2018, hal. 257–258) menjelaskan, “*Soft skills and hard skills cannot be separated. Hard skills are a number of attributes that describe abilities related to learned objects including work skills or academic ability. Soft skills are a person's skills in dealing with others (including with himself). The attributes of soft skills, thus include the values held, motivation, behavior, habits, character and attitudes*”. Yang artinya, “Soft skills dan hard skills tidak dapat dipisahkan. Hard skills merupakan sejumlah atribut yang menggambarkan kemampuan yang berkaitan dengan objek yang dipelajari termasuk keterampilan bekerja atau kemampuan akademis. Soft skills merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *soft skills*, dengan demikian mencakup nilai-nilai yang dipegang, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap”. Untuk mencapai kompetensi yang diharapkan, individu harus menguasai *hard skill* dan *soft skill* yang sangat diperlukan dalam dunia kerja/usaha, sehingga bukan hanya terampil di bidangnya tetapi juga terampil dalam aspek sosial seperti komunikasi, berhubungan dengan orang lain, memiliki karakter yang kuat dan lainnya.

“Secara umum, kompetensi itu sendiri dapat dipahami sebagai perpaduan antara keterampilan, karakteristik pribadi, dan pengetahuan yang tercermin dalam perilaku kerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi” Hatta H, dkk (2023, hal. 40). Ruang lingkup kompetensi lebih luas daripada keterampilan, karena kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan dan sikap seseorang di bidang tertentu yang diaplikasikan di dalam pekerjaannya. Kompetensi menjadi bekal utama bagi seorang karyawan untuk bekerja di suatu bidang di perusahaan maupun bagi wirausahawan untuk menjalankan usahanya. Karyawan atau wirausahawan

yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dapat membantu melakukan tugas atau pekerjaannya dengan optimal. Kompetensi bukan hanya sekedar suatu kecerdasan yang dimiliki seseorang, namun kecerdasan itu harus membuat seseorang mampu membuat efektivitas di dalam pekerjaannya, atau dengan kata lain menguasai kompetensi berarti bukan sekedar paham saja tetapi terampil dalam melakukan suatu bidang yang ditekuninya.

2.1.2.3 Karakteristik atau Ciri-Ciri Kompetensi

Menurut Rudman dalam (Hatta H dkk., 2023, hal. 42) karakteristik kompetensi yang penting adalah:

- 1) menjelaskan kompetensi utama yang dapat menghasilkan kinerja yang efektif pada tingkat pekerjaan pribadi;
- 2) menyediakan cara terstruktur untuk menggambarkan perilaku dan memberikan organisasi pemahaman bersama;
- 3) ini adalah dasar untuk pemilihan dan pengembangan staf dan memberikan kerangka kerja yang jelas dan fokus untuk rekrutmen, evaluasi, kinerja, dan pelatihan;
- 4) perhatian difokuskan pada tindakan di masa depan.

Menurut Wibowo dalam (Yuliani G dkk., 2014) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut.

- 1) Motif (motive) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat (trait) adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- 3) Konsep pribadi (self concept) adalah sikap, nilai-nilai, atau citra dari seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur

pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

- 5) Keterampilan (skill) adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Bloom dalam (Gintings A, hal. 17) berpendapat bahwa “kompetensi yang merupakan aktualisasi perilaku atau *behavior* meliputi tiga ranah atau domain: pengetahuan atau kognitif, keterampilan atau psikomotorik, dan sikap atau afektif”. Kognitif merupakan suatu kemampuan yang meliputi, kemampuan berpikir, mengolah informasi, penalaran dan pengetahuan, yang dapat diperoleh melalui kegiatan belajar, membaca dan peragaan. Selanjutnya, afektif merupakan ranah yang dimana individu dapat mengembangkan emosi dan perasaannya yang meliputi, sikap, nilai, motivasi, emosi dan respons perasaan terhadap sesuatu. Dan psikomotor merupakan ranah keterampilan yang menggunakan fisik atau motorik seperti keterampilan tangan, koordinasi tubuh dan manipulasi alat atau bahan. Ketika tiga ranah tersebut dikuasai atau dimiliki oleh individu maka menjadi indikasi bahwa individu tersebut memiliki kompetensi yang lengkap. “Keterampilan merupakan konsekuensi dari pemerolehan di bidang psikomotor, yang dibentuk agar terlihat seperti hasil belajar kognitif”. Inayah A dkk, (2023:hal. 25).

Menurut teori pembelajaran keterampilan (*skill acquisition theory*) bahwasannya keterampilan diperoleh dan dikembangkan melalui proses pembelajaran. Terdapat tiga tahapan dalam proses penguasaan keterampilan yaitu sebagai berikut.

- 1) Tahap kognitif: merupakan tahap awal dimana peserta didik mengebna dan belajar tentang keterampilan baru dengan mengikuti dan memahami prosedur yang telah disediakan yang dapat menunjang dalam proses belajar keterampilan. Didalam prosesnya melibatkan pembelajaran teori dan praktik yang harus diikuti oleh peserta didik.
- 2) Tahap asosiatif: pada tahap ini peserta didik sudah memahami keterampilan dan mulai berlatih sampai peserta didik mampu mengaplikasikan atau

mengaitkan respon yang benar dengan situasi yang sesuai. Dengan begitu peserta didik mulai berkurang kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam mengaplikasikan keterampilan tersebut.

- 3) Tahap otonom: setelah proses pembelajaran keterampilan dilakukan maka keterampilan tersebut sudah melekat pada tugas atau pekerjaan peserta didik dan secara otomatis dapat melakukannya dengan terampil tanpa berpikir secara sadar.

Dalam dunia kerja atau usaha, seseorang harus memiliki dua macam kompetensi guna mencapai kesuksesan dan efektivitas dalam pekerjaannya atau usahanya, yaitu *hard skill* dan *soft skill*.

- 1) *Hard skill*, merupakan kemampuan teknis dan spesifik yang dimiliki seseorang sesuai dengan bidangnya, yang dapat diajarkan, dipelajari dan diukur secara objektif.
- 2) *Soft skill*, merupakan kemampuan non teknis yang berhubungan dengan cara seseorang berinteraksi, komunikasi, bekerja sama dan mengelola dirinya sendiri. Kemampuan ini menjadi pendukung dan penunjang *hard skill* untuk memaksimalkan kompetensi yang dimiliki individu.

2.1.2.4 Kompetensi Tata Kecantikan Rambut

Tata kecantikan rambut sebuah teknik menata rambut yang bertujuan untuk membuat rambut terlihat lebih menarik. Tata kecantikan rambut menurut Rostamailis dalam (Dwi F dkk, 2019:hal 27) “adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur atau memperbaiki tatanan rambut, kondisi rambut yang dibentuk sedemikian rupa, dari yang ada menjadi lebih baik, indah dan mempesona...”. Ada berbagai macam teknik yang perlu dipelajari oleh seseorang dalam menata rambut seperti, keramas, potong rambut, *smoothing*, pewarnaan rambut dan lainnya.

Jadi kesimpulannya kompetensi tata kecantikan rambut merupakan keahlian yang menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam mempelajari atau menguasainya. Orang yang memiliki kompetensi tata kecantikan rambut dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap nya harus sudah kompeten di bidang tata kecantikan rambut.

2.1.3 LKP TQ Professional

Lembaga TQ Professional merupakan salah satu Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang ada di Kota Tasikmalaya, yang menawarkan berbagai program pelatihan untuk masyarakat umum yang ingin mengembangkan atau meningkatkan keterampilan di bidang tertentu. LKP ini sudah berdiri sejak tahun 2000, dibangun atas bentuk keresahan terhadap fenomena pengangguran dan sulitnya lapangan pekerjaan yang tersedia di era reformasi pada saat itu. LKP ini memiliki visi yaitu “Mencetak tenaga ahli yang handal, professional mempersiapkan enterten’s yang siap bersaing di era global”. Berbagai prestasi telah diraih oleh LKP ini, yang membuktikan bahwa LKP ini sudah memiliki mutu yang baik dalam menciptakan lulusan-lulusan yang berkualitas yang mampu bersaing di dunia kerja maupun dunia kewirausahaan. Lembaga kursus dan pelatihan merupakan lembaga yang menjadi tempat/wadah bagi masyarakat untuk mendapatkan keterampilan, pengetahuan dan kecakapan hidup di bidang tertentu. LKP didirikan dengan izin pemerintah supaya masyarakat yang tidak memiliki kesempatan untuk sekolah maupun yang putus sekolah dapat mempunyai kesempatan untuk meningkatkan atau mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dibutuhkan dalam penelitian ini guna meresensi beberapa sumber buku yang mencakup teori dan konsep yang dikembangkan oleh para pakar dan ahli. Peneliti mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dnegan penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

- 1) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novi, Dadang & Tika “Pelatihan Taat Rias Kecantikan Dalam Upaya Menumbuhkan Kemandirian Warga Belajar Di Balai Latihan Kerja (BLK) Karawang”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Fokus penelitiannya ialah pelatihan taat rias kecantikan dalam upaya menumbuhkan kemandirian warga belajar di balai latihan kerja (BLK) karawang. Hasil dari penelitian tersebut yaitu Proses pelaksanaan pelatihan ini dilaksanakan dengan cukup baik dan sesuai dengan prosedur yang ada. Sebelum mengikuti pelatihan peserta pelatihan

mendaftarkan diri terlebih dahulu dengan proses seleksi, lalu untuk peserta yang terpilih dipanggil untuk mengikuti pelatihan. Dalam melaksanakan proses pelatihan instruktur menjelaskan materi serta memberi bahan ajar seperti modul tentang tata rias kecantikan sesuai dengan tema, setelah itu peserta pelatihan melaksanakan praktek dengan menggunakan media yang sudah ada seperti menggunakan patung-patung, dan praktek langsung kepada orang atau sesama warga belajar. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini *learning by doing*. dari hasil pelatihan ini peserta pelatihan sangat senang dan merasakan perbedaan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan tersebut. banyak hal positif yang telah mereka dapatkan seperti pengetahuan tentang kecantikan teknik-teknik yang benar dalam tata rias kecantikan, dan bertanggung jawab atas apa yang telah di jalankannya, berinteraksi dengan instruktur dan dengan peserta pelatihan yang lainnya dengan baik, serta mengikuti pelatihan dengan baik dan sungguh-sungguh. Mereka selalu diberikan motivasi dan diberikan arahan supaya kedepanya bisa mandiri serta percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam dirinya.

Penelitian yang disebut sebagai "Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Level II Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan" adalah yang membedakan penelitian ini bagaimana hasil yang diperoleh dari pelatihan. Pelaksanaan pelatihan tata kecantikan rambut adalah persamaan antara penelitian ini dan peneliti.

- 2) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mardiah & Tika “Proses Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Life Skill Di Lembaga Pelatihan Kursus Aisyah”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut yaitu yang melatar belakangi peserta pelatihan mengikuti pelatihan adalah untuk menambah pengetahuan, wawasan secara luas dan juga meningkatkan keterampilan yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan dan juga dapat membuka usaha sendiri sehingga dapat membantu perekonomian keluarga. Pendekatan yang dilakukan oleh tutor sangat maksimal dalam memberikan pendekatan dimana satu orang tutor memantau satu peserta jadi pendekatan pun dapat berjalan dengan

maksimal. Metode yang di pakai oleh Lembaga yaitu metode teori dan juga praktik walaupun dalam pelaksanaan nya lebih cenderung menggunakan metode praktik. Tahapan pembelajaran yang di laksanakan di Lembaga dimulai dari tahap awal sampai penilaian tahap awal dimana peserta pelatihan akan di berikan penjelasan mengenai menjahit sampai bisa menjahit dan menilai hasil jahitan yang dibuat oleh peserta pelatihan. Kelebihan yang dirasakan oleh peserta pelatihan adalah dimana peserta merasa bahwa tutor sangat maksima dalam memberikan pembelajaran fasilitas yang nyaman dan mitra kerja ketika sudah selesai melakukan pelatihan dimana peserta pelatihan dapat berkerja di Lembaga konveksi atau pun lainnya yang bekerja sama dengan Lembaga Pelatian Kursus Aisyah, kendala yang mereka hadapi pun dapat dikatakan tidak dari Lembaga itu langsung, peserta yang kurang nyaman dengan lokasi pelatihan yang berdekatan dengan stasiun dan juga pasar yang meyebabkan peserta pelatihan tidak dapat berkonsentrasi saat pembelajaran berlangsung. Perubahan dalam meningkat nya pengetahuan, wawasan yang luas serta keterampilan peserta pelatihan terhadap menjahit dimana peserta pelatihan sudah bisa mengerjakan tugas tugas yang diberikan tutor tanpa harus selalu di pantau, dengan bertambahnya pengetahuan peserta pelatihan meningkat pula sikap sosial peserta pelatihan dimana peserta pelatihan menjadi lebih percaya diri terhadap hasil menjahit yang membuat peserta pelatihan berani tampil. hal itulah yang menjadikan peserta pelatihan berani berkerja walaupun masih mengikuti pelatihan dan bahkan sudah ada yang membuka usaha sendiri walaupun masih terbilang kecil akan tetapi hal itu yang menjadi kecakapan hidup bagi peserta pelatihan. Penelitian yang disebut sebagai "Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Level II Dalam Meingkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan" adalah yang membedakan penelitian ini adalah program pelatihan yang dilaksanakan. Pelaksanaan atau proses serta hasil dari pelatihan adalah persamaan antara penelitian ini dan peneliti.

- 3) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aditio, Yus & Nurlaila “Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Dalam Menciptakan Kesempatan Berwirausaha

(Studi Pada Warga Belajar Di SKB Kota Tasikmalaya)". Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut yaitu dalam pelatihan tata kecantikan rambut warga belajar diajarkan mengenai pemangkas rambut, pranata, creambath (perawatan kulit kepala), sehingga warga belajar menciptakan kesempatan berwirausaha yang mandiri dengan bekal pengetahuan dan ilmu serta sertifikat keterampilan maka pelatihan tata kecantikan rambut di SKB Kota Tasikmalaya berjalan dengan baik dimana yang semula warga belajar tidak mempunyai keterampilan atau keahlian tetapi setelah mengikuti pelatihan tata kecantikan rambut warga belajar menjadi mempunyai keterampilan dan keahlian dan berbekal sertifikat pelatihan warga belajar dapat bekerja atau membuka usaha sendiri sehingga dapat hidup mandiri dan memperoleh penghasilan.

Penelitian yang disebut sebagai "Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Level II Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan" adalah yang membedakan penelitian ini adalah hasil dari pelatihan. Pelaksanaan atau proses serta hasil dari pelatihan adalah persamaan antara penelitian ini dan peneliti.

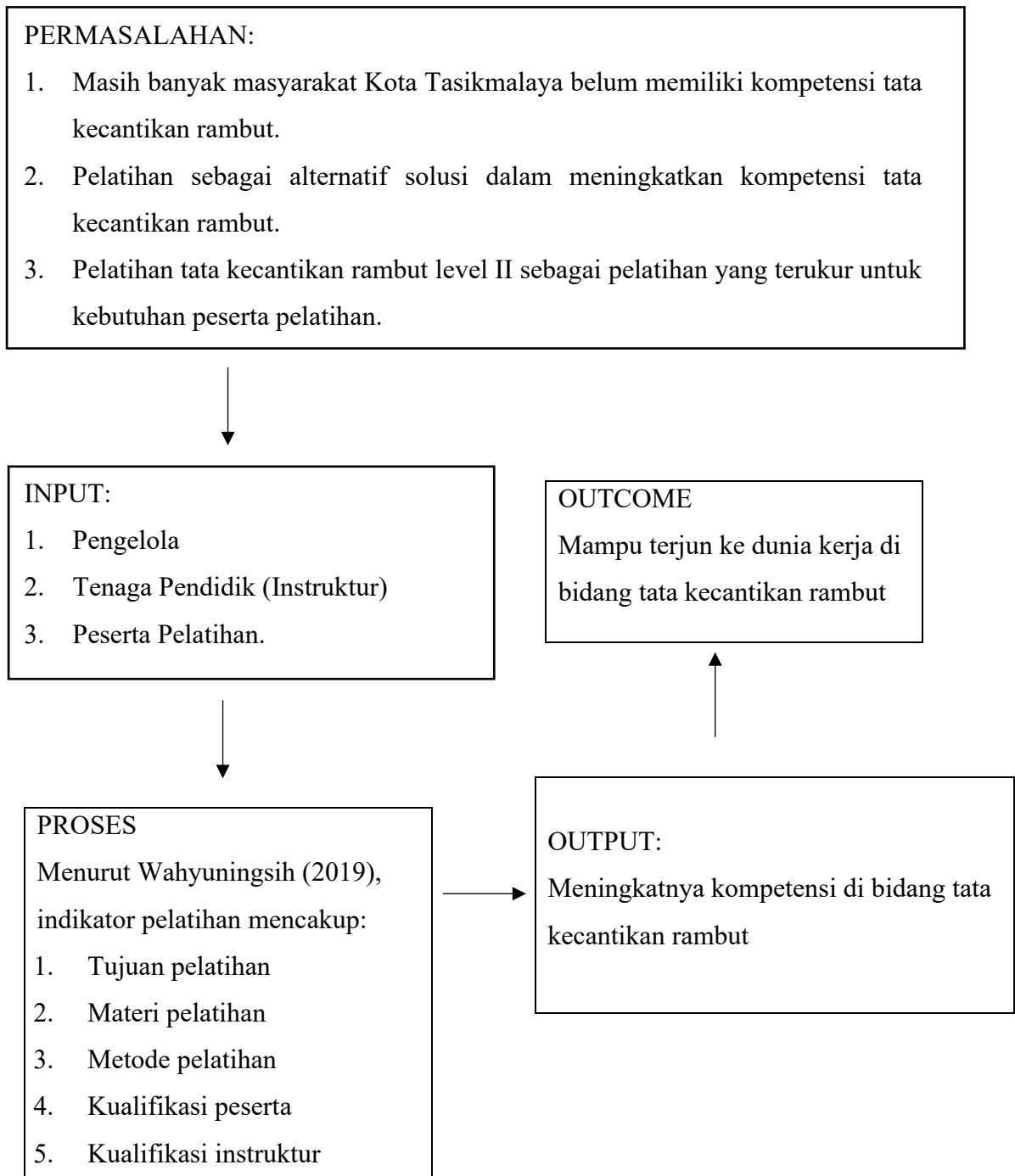
2.3 Kerangka Konseptual

Berikut kerangka konseptual ini ditunjukkan pada bagian di bawah ini, dengan keterangan sebagai berikut.

- 1) Kerangka berpikir di bawah ini menjelaskan bahwa *input* dari kerangka ini adalah Pengelola, Tenaga Pendidik (Instruktur), dan Peserta Pelatihan.
- 2) Prosesnya yaitu tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta dan kualifikasi instruktur.
- 3) *Output* nya yaitu meningkatnya kompetensi di bidang tata kecantikan rambut.
- 4) *Outcame* yang didapat oleh peserta pelatihan yaitu mampu ke dunia kerja di bidang tata kecantikan rambut.

Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana pelatihan tata kecantikan rambut level II dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di bidang tata kecantikan rambut. Pelatihan ini merupakan program pelatihan tata kecantikan rambut berbasis reguler yang ditujukan kepada masyarakat supaya mempunyai kompetensi di

bidang tata kecantikan rambut sehingga mampu bekerja di bidang tata kecantikan rambut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka diajukan pertanyaan penelitian, yang dapat diharapkan mampu menjawab yang diteliti yaitu “Bagaimana pelatihan tata kecantikan rambut level II dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di LKP TQ Professional Kota Tasikmalaya”.