

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Pelatihan

2.1.1.1 Definisi Manajemen Pelatihan

Pengertian manajemen sudah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam pemaknaan yang berbeda. Namun walaupun demikian, apabila ditelaah lebih lanjut definisi manajemen yang dikemukakan para ahli ternyata tidak saling bertentangan antara yang satu dengan yang lain. Dimana manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, mengatur yang dimaksud dilakukan melalui yang berurutan dan sistematis.

Manajemen pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh penyelenggara pelatihan bersama melalui lembaga sebagai penyelenggara pelatihan. Sejalan dengan itu, proses manajemen pelatihan itu dimulai dengan analisis, yaitu analisis kebutuhan (*need assessment*) terhadap hal-hal yang akan menjadi objek pelatihan, kemudian dilanjutkan dengan desain program pelatihan sekaligus pelaksanaan program pelatihan dan ditutup dengan tahapan yang terakhir yaitu evaluasi dimana memberikan penilaian dan analisis pengembangan yang bertujuan untuk mengontrol efektivitas pelaksanaan program pelatihan menurut Sudjana dalam (Wiwin, 2021, p. 13) Adapun menurut Sudjana dalam (Dongoran, 2020, p. 20) proses manajemen pelatihan dimulai dari tahapan analisis yaitu analisis kebutuhan terhadap obyek pelatihan, dilanjutkan dengan desain program pelatihan dan pada akhirnya tahap pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi untuk memberikan suatu penilaian dan analisa pengembangan.

Ada pula menurut (Andang, 2014, p. 5) yang berpendapat bahwa manajemen memiliki arti mengatur. Sehingga manajemen ini bertujuan untuk mengatur agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dari beberapa definisi manajemen yang telah disampaikan, terdapat kata kunci yang dapat mewakili arti dari manajemen tersebut yakni mengatur. Dengan adanya proses pengaturan dalam

suatu aktivitas maka kegiatan yang dilaksanakan akan lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan hal itu, manajemen pelatihan merupakan rangkaian pengelolaan program pelatihan yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan pelatihan, perencanaan desain pelatihan penentuan metode pelatihan, penyiapan materi, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan dan tindak lanjut program pelatihan. Menurut Syariffudin dalam (Nadeak, 2019, p. 16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu kemampuan untuk mengarahkan dan menggerakkan sesuatu dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan dengan menggunakan potensi sumber daya manusia yang ada. Selanjutnya menurut (Terry, 2019, p. 10) manajemen merupakan proses atau serangkaian kerja yang melibatkan pengarahan pada suatu kelompok ke arah tujuan organisasional. Manajemen ini merupakan kegiatan yang pelaksanaannya meliputi mengelola, sedangkan pelaksanaannya disebut dengan pengelola. Lalu menurut Stoner dalam (Yuliani, 2022) Stoner mendefinisikan manajemen merupakan proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Maka dari beberapa penjelasan mengenai pengertian manajemen pelatihan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk memastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan dan diberikan kepada peserta dapat meningkatkan kemampuan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya manajemen pelatihan organisasi dapat melihat dan memastikan bahwa investasinya dalam pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan maksimal.

2.1.1.2 Konsep Manajemen Pelatihan

Konsep manajemen pelatihan meliputi 3 tahapan menurut Sudjana dalam (Wiwin, 2021, p. 14) yaitu sebagai berikut:

a. *Training Need Assessment (TNA)* (Perencanaan)

Diantara hal-hal yang harus diperhatikan dalam proses *training need assessment* (TNA) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan adalah harapan yang ingin dicapai dari pelatihan yang dilaksanakan baik harapan dari peserta, instruktur atau lembaga yang menyelenggarakan pelatihan.

2) Instruktur pelatihan

Instruktur pelatihan adalah mereka yang kompeten baik itu dalam pengetahuan, keterampilan, atau kelebihan lainnya yang memang berkesinambungan dengan pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Peserta pelatihan

Peserta adalah mereka atau individu yang telah memenuhi persyaratan untuk mengembangkan dirinya melalui kegiatan pembelajaran dalam pelatihan.

4) Sumber belajar

Sumber belajar adalah bahan atau acuan pembelajaran yang dipakai selama kegiatan pelatihan berlangsung yang didalamnya mencakup muatan materi yang akan disampaikan.

5) Metode belajar

Metode belajar adalah cara atau pendekatan yang dilakukan instruktur pelatihan guna mengoptimalkan penyampaian materi pelatihan yang akan disampaikan, dengan harapan para peserta dapat memahaminya dengan lebih mudah.

6) Waktu belajar

Waktu pelatihan adalah acuan waktu yang telah ditetapkan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan.

7) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah faktor pendukung lain untuk membantu kelancaran berjalannya kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan,

b. Implementasi Program Pelatihan (Pelaksanaan)

Implementasi atau pelaksanaan pelatihan adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dengan rangkain proses didalamnya mencakup pemberian materi dan praktek yang sesuai dengan pelatihan yang dilaksanakan.

c. Penilaian atau Evaluasi Pelatihan (Evaluasi)

Tahapan ini adalah proses untuk melihat sejauh mana perkembangan dari proses pelaksanaan pelatihan yang dilakukan apakah bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan sebelumnya ataupun tidak. Adapun nantinya evaluasi tersebut akan dijadikan acuan untuk program pelatihan selanjutnya.

Adapun menurut (Siregar, 2018, p. 67) proses manajemen pendidikan dan pelatihan dalam konsep hubungan sebab akibat terdiri dari 3 aspek yaitu sebagai berikut:

a. Masukan, yang didalamnya mencakup:

- 1) Penyelenggara
- 2) Instruktur/Pelatih
- 3) Peserta
- 4) *Training Needs*
- 5) Kurikulum
- 6) Sarana dan Prasarana
- 7) Pembiayaan

b. Proses, yang didalamnya mencakup

- 1) Belajar dan Mengajar
- 2) Administratif

c. Luaran

- 1) Kompetensi
- 2) Kinerja Individu dan Organisasi

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Pelatihan

Fungsi manajemen dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan efektif dan efisien. Setiap fungsi manajemen tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan teratur. Menurut Joseph L Massie dalam (Nadeak, 2019, p. 18) fungsi-fungsi manajemen yaitu sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Sudjana dalam (Dongoran, 2020, p. 58) fungsi manajemen dibagi menjadi 5 bagian yang diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Planning*) yaitu menggambarkan penyusunan rangkaian dari tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan dari organisasi dengan mempertimbangkan sumber daya yang ada dan disediakan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu tindakan untuk menghubungkan yang efektif antara orang-orang sehingga dapat bekerjasama dengan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi.

- c. Penggerakan (*Actuating*) yaitu upaya dari pimpinan memberikan motivasi untuk seseorang atau kelompok yang dipimpin untuk menumbuhkan dorongan atau motif dapat melakukan rencana dari organisasi.
- d. Pembinaan yaitu langkah untuk mengawasi agar program yang dijalankan tidak menyimpang dari yang telah direncanakan sebelumnya.
- e. Penilaian (*Evaluating*) yaitu upaya mengidentifikasi kesalahan yang terjadi selama menjalankan program agar dapat menyusun kembali rencana yang lebih baik untuk program yang akan datang.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Definisi Pelatihan

pelatihan merupakan serangkaian tindakan (upaya) dan proses meningkatkan keterampilan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, terkelola, serta terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan adalah program untuk membenarkan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan secara 16 individu atau kelompok yang bersumber pada jenjang jabatan tertentu dalam sebuah lembaga. Pelatihan membantu memenuhi keahlian individu dan peningkatan sikap antar tenaga kerja agar dapat menerapkan keterampilannya secara efektif dan efisien itu menurut Hadari Nawawi dalam (Wiwin, 2021, p. 17). Sedangkan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang melalui suatu proses pembelajaran yang lebih menekankan pada pemberian materi secara praktek daripada teori yang dilakukan oleh individu dan/atau kelompok, hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan memperoleh keahlian di bidang tertentu (Santoso, 2010, p. 43).

Pengembangan sumber daya manusia pada sebuah institusi/lembaga/organisasi dapat melalui pelatihan. Dengan adanya penyelenggaraan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan meningkatkan kinerjanya dalam menghadapi perubahan dan persaingan dalam institusi/lembaga/organisasi (Pribadi, 2016, p. 30). Lalu menurut Handoko dalam

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

Dari beberapa penjelasan dapat kita simpulkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan secara sengaja untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) guna mendapatkan suatu keahlian atau kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan umum pelatihan menurut Moekijat dalam (Fakhira, 2022, p. 13) yaitu adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan kemampuan dan bakat. Peserta yang mengikuti suatu pelatihan akan mendapatkan kemampuan dan bakat yang baru atau memperbaharui kemampuan dan bakatnya, sehingga dapat menjadi keunggulan diri dan bermanfaat dalam dunia usaha dan dunia industri.
- b. Menciptakan pengetahuan. Ketika mengikuti suatu pelatihan, secara otomatis pengetahuan yang dimiliki peserta akan bertambah baik secara teori maupun praktik, sehingga dapat lebih mahir dan bekerja secara rasional.
- c. Membentuk sikap. Saat mengikuti pelatihan tanpa disadari para peserta telah membentuk sikap menjadi lebih baik, sehingga ketika memasuki dunia kerja peserta tersebut dapat memiliki keinginan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan tenaga kerja lainnya.

Sedangkan menurut Simamora dalam (Safitri, 2019, pp. 240-248) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja individu karena kurang terampil dalam bekerja.
- b. Memperbaharui keahlian individu sesuai dengan perkembangan teknologi.

- c. Mengurangi waktu belajar individu agar kompeten dalam bekerja.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Menyiapkan individu untuk promosi.
- f. Mengarahkan individu terhadap kebutuhan organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi.

2.1.2.3 Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan suatu sistem pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan konsep dan memiliki alur yang bertahap. Salah satu faktor keberhasilan dalam pelatihan yaitu metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur sudah tepat. Dimulai dari penyusunan perencanaan pengajaran, penyajian pengajaran, proses belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar di dalam pelatihan (Widodo, 2018, p. 78). Adapun metode pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Metode Ceramah

Ceramah merupakan metode yang paling mudah dan murah. Dalam suatu pelatihan instruktur menyampaikan materi secara lisan kepada peserta pelatihan. Metode ini melangsungkan komunikasi satu arah dan peserta hanya mendengarkan, maka diperlukan media pembelajaran agar tidak jenuh/monoton saat menyampaikan materi. Metode ceramah dapat diberikan kepada sekelompok besar peserta dan waktunya juga dapat tidak terbatas. Namun yang lebih efektif adalah 15-30 menit (Widodo, 2018, p. 88).

b. Metode Demonstrasi

Metode demonstrasi adalah metode yang menunjukkan bagaimana cara kerja atau melakukan sesuatu. Metode ini diterapkan untuk memberikan ilustrasi atau menjelaskan suatu gagasan, proses, atau hubungan. Peran peserta adalah mengamati dan tidak terlibat secara langsung. Metode ini seringkali disertai dengan meminta peserta mempraktikkan hal-hal yang didemonstrasikan serta menerima umpan balik (Widodo, 2018, p. 78).

c. Metode Diskusi Kelompok

Diskusi kelompok dalam pelatihan dapat melibatkan 3 konsep yaitu kerja sama, pengalaman, dan belajar. 3 konsep ini kerap disebut dengan *cooperative experiential learning*. penerapan *cooperative experiential learning* pada suatu pelatihan dapat meningkatkan *softskill* dan *hardskill*, meningkatkan pengalaman dan pembelajaran peserta yang berakar pada nilai-nilai yang ada di masyarakat tempat tinggal peserta (Herwina, 2019, p. 863).

d. Metode Latihan

Metode ini hampir mirip dengan metode studi kasus, namun dalam metode latihan memuat masalah yang diuraikan dengan singkat yang berfokus pada poin pembelajaran spesifik. Tujuan dari metode ini yaitu melakukan demonstrasi prosedur yang baru dipelajari, sebelum menerapkan pengetahuan itu dalam studi kasus yang lebih mendalam. (Widodo, 2018, p. 88). Dalam metode ini peserta pelatihan terlibat secara aktif.

e. Metode Pembelajaran Jarak Jauh

Dalam (Kaswan, 2016, p. 67) metode ini memiliki ciri komunikasi dua arah antara instruktur dengan peserta pelatihan. Metode ini melibatkan telekonferensi seperti *zoom* dan saat penyampaian materi. Keuntungan metode ini yaitu lembaga pelatihan dapat menghemat biaya perjalanan, memberi kesempatan pada peserta yang tempatnya tersebar secara geografis menerima pelatihan yang memiliki kendala kunjungan ke tiap-tiap lokasi. Adapun kelemahan pada metode pembelajaran jarak jauh yaitu kurangnya interaksi antara instruktur 14 dengan peserta pelatihan serta jaringan yang kurang stabil karena kecepatan sinyal di tiap daerah berbeda-beda.

2.1.2.4 Manfaat Pelatihan

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

a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.

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

2.1.3 Rumah Vokasi

2.1.3.1 Definisi Rumah Vokasi

Kecakapan vokasional menurut Toharudin (Ilahi, 2012, p. 132) dapat disebut kecakapan kejuruan, artinya kecakapan ini tidak hanya untuk menyiapkan tenaga terampil dan kreatif, tapi juga mengatasi permasalahan hidup dengan cara yang lebih baik dan tepat karena memiliki latar belakang keilmuan. Kecakapan vokasional pada perkembangannya sering pula disebut keterampilan kerja, artinya kecakapan yang dikaitkan dengan bidang pekerjaan tertentu yang terdapat di masyarakat.

Sedangkan kecakapan vokasi merupakan kecakapan yang dikaitkan dengan bidang pekerjaan tertentu yang ada di masyarakat. Konsep pendidikan yang berbasis kecakapan vokasi bukan hal yang baru di Indonesia. Salah satu wujud pendidikan vokasi pada jenjang pendidikan non formal adalah kegiatan pelatihan (Anwar, 2015).

Dari beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Rumah Vokasi adalah sebuah wadah yang dibentuk untuk menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia industri atau usaha.

2.1.3.2 Ruang Lingkup Pendidikan Vokasi

Menurut (Muhaimin, 2008) menyebutkan bahwa ruang lingkup Pendidikan Vokasi ada tiga, diantaranya:

- a. Keterampilan kerajinan.
- b. Pemanfaatan teknologi sederhana yang meliputi teknologi rekayasa, teknologi budaya, dan teknologi pengolahan.

- c. Kewirausahaan.

2.1.3.3 Tujuan Pendidikan Vokasi

Menurut (Muhaimin, 2008) merumuskan beberapa tujuan dari Pendidikan Vokasi diantaranya:

- a. Mampu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan membuat berbagai produk kerajinan dan produk teknologi yang berguna bagi kehidupan manusia.
- b. Memiliki rasa estetika, apresiasi terhadap produk kerajinan, produk teknologi, dan artefak dari berbagai wilayah nusantara maupun dunia.
- c. Mampu mengidentifikasi potensi daerah setempat yang dapat dikembangkan melalui kegiatan kerajinan dan pemanfaatan teknologi sederhana.
- d. Memiliki sikap profesional dan kewirausahaan.

2.1.4 Pangkas Rambut

2.1.4.1 Definisi Pangkas Rambut

Pemangkasan rambut merupakan tindakan memperindah suatu model tatanan rambut dengan jalan mengurangi panjang rambut. Adapun tujuan pemangkasan yaitu mengurangi panjang rambut sesuai dengan teknik yang dipilih agar menghasilkan tatanan rambut yang sesuai dengan bentuk wajah (Enni, 2020, p. 54).

2.1.4.2 Tujuan dan Fungsi Pangkas Rambut

Pemangkasan rambut merupakan tindakan memperindah suatu model tatanan rambut dengan jalan mengurangi panjang rambut. Adapun tujuan pemangkasan yaitu mengurangi panjang rambut sesuai dengan teknik yang dipilih agar menghasilkan tatanan rambut yang sesuai dengan bentuk wajah (Enni, 2020, p. 54). Adapun tujuan dan fungsi dari pemangkasan menurut (Kusuma Dewi, 2012, p. 107) adalah sebagai berikut:

- a. Pengguntingan rambut merupakan satu tahap yang amat penting yaitu suatu proses pemangkasan dan penataan rambut secara keseluruhan.
- b. Dengan pemangkasan sebenarnya telah ditentukan bagaimana penataan itu akan terwujud.

- c. Suatu bentuk tatanan rambut yang hendak dicapai dalam suatu proses penataan rambut, sudah ditentukan lebih dahulu mengenai pola atau dasar pemangkasan.
- d. Pemangkasan yang dilakukan secara tepat dan baik, tidak saja akan menjadikan kepala dan wajah seseorang itu secara keseluruhan indah dipandang melainkan akan menjadikan rambut mudah diatur dan ditata menurut desain yang dikehendaki.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan pangkas rambut adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam memotong rambut dan memberikan pelayanan usaha pangkas rambut yang berkualitas. Oleh karena itu pelatihan ini dapat diselenggarakan oleh berbagai pihak baik itu pemerintah, maupun lembaga sejenis. Adapun muatan materi yang disampaikan diantaranya adalah sebagai berikut

- a) Teknik pemotongan rambut.
- b) Cara mengenali alat-alat yang dipakai.
- c) Cara membuat pola.
- d) Cara memahami tekstur kepala dan rambut *customer*.
- e) Cara melakukan perhitungan biaya (modal).
- f) Cara mengkombinasikan teknik pangkas rambut.
- g) Cara melakukan promosi.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, maka diperlukan hasil penelitian yang relevan sebagai acuan dan referensi untuk mendapatkan topik pembahasan yang relevan. Hasil pencarian yang ditemukan penulis untuk mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Christova Hesti Wardani, Sumartono, dan M. Makmur tahun 2015 dengan judul **“Manajemen Penyelenggaraan Program Pelatihan Masyarakat (Studi di Balai Besar Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kementerian Dalam Negeri di Malang)”** yang tujuan penelitiannya adalah

untuk mengetahui tentang sejauh mana unsur-unsur dalam manajemen penyelenggaraan pelatihan telah diterapkan. Dengan hasil penelitiannya adalah unsur manajemen telah dilakukan dalam penyelenggaraan program pelatihan masyarakat telah dilaksanakan namun lebih mengarah pada unsur administratif dan belum dilakukan secara menyeluruh untuk unsur edukatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Endah Nur Jannah tahun 2016 dengan judul **“Manajemen Pelatihan di Lembaga Cristal Indonesia Manajemen”** yang tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pelatihan di lembaga Cristal Indonesia Manajemen. Dengan hasil penelitiannya adalah bahwa tahapan dalam manajemen program pelatihan meliputi 3 tahapan yaitu perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Kesamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama fokus pada proses manajemen pelatihan melalui 3 tahap dari mulai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Elfrianto tahun 2016 dengan judul **“Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”** yang tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen pelatihan sumber daya manusia dapat membantu dalam meningkatkan mutu lulusan. Dengan hasil dari penelitian ini adalah dengan adanya manajemen pelatihan bagi para sumber daya manusia itu membantu dalam meningkatkan mutu yang dimiliki lulusan.

Penelitian yang dilakukan oleh Safarudin Alwi tahun 2020 dengan judul **“Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta”** yang tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui manajemen pelatihan di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan hasil penelitiannya adalah bahwa adanya BLK-PP DIY ini mampu menciptakan SDM dan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan yang diharapkan oleh dunia kerja. Dari penelitian tersebut peneliti dapat melihat bahwa peran dari adanya manajemen pelatihan itu sangat penting karena

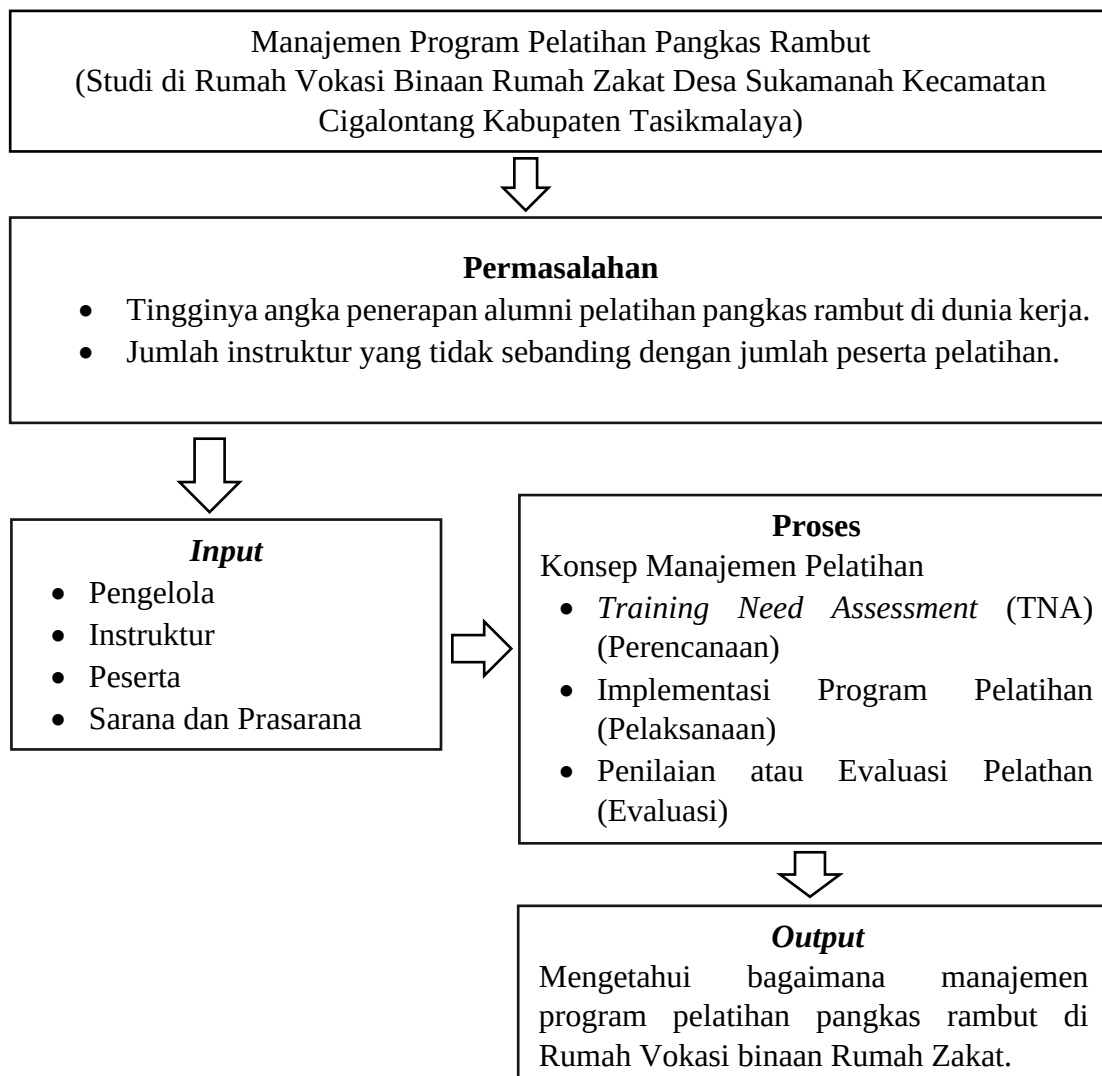
dengan adanya manajemen pelatihan maka segala kegiatan berjalan dengan sistematis dan semua tujuan pelatihan dapat tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sherly Herdiani tahun 2024 dengan judul **“Manajemen Pelatihan Menjahit Pakaian Dewasa dalam Meningkatkan Keterampilan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya”** yang tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui manajemen program pelatihan menjahit di BLK Kabupaten Tasikmalaya. Dengan hasil penelitiannya adalah bahwa dalam meningkatkan keterampilan peserta pelatihan dapat diupayakan dengan manajemen pelatihan yang sistematis yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pembinaan, dan evaluasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui teknik observasi dan wawancara dengan mengamati peserta diklat sebagai subjek yang diteliti. Peneliti mengikuti semua proses tahapan pembelajaran dari mulai teknik wawancara dan mengamati proses pelatihan sebagai upaya penerapan dan pembelajaran yang telah disusun secara sistematis.

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk membantu pembaca dalam memahami penelitian yang dilakukan peneliti, maka peneliti membuat kerangka konseptual untuk memberitahu arah dan tujuan dari penelitian. Dimana alur dari penelitian ini dimulai melakukan pra-observasi di lapangan dengan hasil temuan masalah terkait pelatihan pangkas rambut yang merupakan salah satu pelatihan dengan peluang usaha yang cukup luas, peserta yang belum memiliki keterampilan tentang pangkas rambut dan jumlah instruktur yang tidak sebanding dengan jumlah peserta pelatihan, sehingga dari fenomena tersebut terciptalah judul penelitian **“Manajemen Program Pelatihan Pangkas Rambut (Studi di Rumah Vokasi Binaan Rumah Zakat Desa Sukamanah Kecamatan Cigalontang)”**. Diantara pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan pangkas rambut diantaranya adalah: 1). Pengelola 2). Instruktur dan 3). Peserta Pelatihan 4). Sarana dan Prasarana. Adapun proses manajemen program

pelatihan pangkas rambut melalui 3 tahapan yaitu *training need assessment* (TNA), implementasi program pelatihan, dan penilaian atau evaluasi pelatihan. Sedangkan untuk *output* dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan nantinya manajemen pelatihan yang dipakai oleh Rumah Vokasi terukur secara teratur dan sistematis. Untuk mempermudah membaca dan memahami terkait alur penelitian ini maka dapat dilihat melalui visualisasi pada gambar berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

(Sumber: Peneliti, 2024)

2.4 Pertanyaan Penelitian

Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, maka peneliti memerlukan data yang akan dihasilkan melalui pertanyaan yang akan diajukan, dengan pertanyaan “Bagaimana Manajemen Program Pelatihan Pangkas Rambut di Rumah Vokasi Binaan Rumah Zakat di Desa Sukamanah Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya?