

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengalaman Belajar**

###### **A. Pengertian Pengalaman Belajar**

Menurut Oemar Hamatik (2003, hlm.29-30) pengalaman merupakan sebuah kehidupan yang mana telah melewati suatu situasi-situasi aktual, pada sebuah macam-macam yang mana pada aspek dari situasi untuk tujuan tertentu yang mana baik bagi pelajar. Pengalaman termasuk apapun yang seseorang lakukan ataupun alami yang menghasilkan pada perubahan tingkah laku, nilai-nilai, makna-makna sikap atau kemampuan. Pengalaman merupakan sumber pengetahuan dan keterampilan, serta bersifat pendidikan, yang mana adalah sebuah kesatuan yang ada di sekitar tujuan peserta didik, dalam pengalaman pendidikan yang mana bersifat kontinuitas dan interaktif, yang mana membantu dalam integrasi pada pribadi peserta didik yang mana pada garis besarnya pengalaman terdapat dibagi menjadi dua.

Menurut Djamaluddin, A dan Wardana (2019, hlm.6) belajar merupakan sebuah suatu proses ataupun sebuah upaya yang mana dilakukannya pada setiap individu untuk dapat memperoleh perubahan dalam perilaku, yang baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai positif sebagai sebuah pengalaman yang mana dari berbagai materi yang telah dipelajari. Begitupun menurut M. Sobry Sutikno, mendefinisikan belajar merupakan sebuah proses pada usaha yang dilakukan oleh individu untuk dapat memperoleh sebuah perubahan yang mana baru sebagai dari suatu hasil pengalaman yang dialami sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Jadi dapat disimpulkan pengalaman belajar adalah sebuah kehidupan yang telah dilalui dalam Upaya untuk memperoleh sebuah perubahan pada tingkahlaku, pengetahuan, keterampilan sikap, serta penilaian yang positif dalam membantu pada tujuan tertentu yang baik bagi peserta didik yang belajar.

## **B. Model Pengalaman Belajar**

Menurut Sanjaya, W (2010,hlm.160-162) pada pengalaman belajar ada delapan model pengalaman belajar yang sederhana Dimana sampai dengan pengalaman yang kompleks. Model pengalaman belajar ini, diantaranya :

1) Belajar signal

Belajar signal merupakan belajar yang dilakukan melalui isyarat ataupun tanda. Pengalaman belajar ini adalah pengalaman belajar yang dilakukan dengan paling sederhana, yaitu dengan belajar bagaimana pada setiap individu masing-masing dimana mereaksi terhadap pada setiap perangsang yang muncul.

2) Belajar mereaksi perangsang melalui penguatan

Pada model ini yaitu suatu pengalaman belajar yang mana terarah. Setiap individu merespon terhadap perangsang yang diberikan selalu diberi penguatan, misalnya dengan *reward*.

3) Pengalaman belajar membentuk rangkaian (*chaining*)

Model ini merupakan belajar merangkai atau menghubungkan gejala atau factor sehingga menjadi satu kesatuan rangkaian yang utuh dan fungsional. Belajar ini terjadi dengan munculnya stimulus lain setelah stimulus yang satu direspon.

4) Belajar asosiasi verbal

Model belajar asosiasi verbal ini yaitu pengalaman belajar Dimana dengan kata-kata yang mana ia dalam menerima perangsang. Dimana misalnya diberikannya suatu stimulus tentang gambar pada sebuah segitiga, kemudian pada anak mengatakannya bahwa itu adalah gambar segitiga sama sisi.

5) Belajar membedakan atau diskriminasi

Model ini yaitu pengalaman belajar dalam mengenal sesuatu karena ciri-ciri yang dimiliki pada kekhasan tertentu. Walaupun seseorang menghadapi objek yang sama tetap saja orang tersebut dapat membedakannya.

6) Belajar konsep

Belajar konsep merupakan sebuah pengalaman belajar yang mana dengan menentukan suatu ciri-ciri atau atribut yang ada dari objek yang dipelajarinya sehingga objek tersebut ditempatkan dalam klasifikasi tertentu.

7) Belajar aturan atau hukum

Pada tipe ini merupakan pengalaman belajar yang mana dengan menghubungkannya sebuah konsep-konsep. Pada pengalaman belajar ini dirangsang untuk dapat menemukannya sebuah jumlah prinsip atau kaidah yang mana melalui sebuah pengamatan dari setiap gejala.

8) Belajar *problem solving*

Dalam belajar *problem solving* merupakan pengalaman belajar untuk dapat memecahkan persoalan yang ada melalui sebuah penggabungan beberapa kaidah atau aturan. Pengalaman belajar pemecahan masalah adalah pengalaman belajar yang paling kompleks, karena memerlukan kemampuan nalar untuk menangkap berbagai aturan atau hukum yang berkenaan dengan masalah yang ingin dipecahkan, sedangkan setiap hukum itu akan dapat dipahami dimana tersusunnya sebuah sejumlah informasi yang mana diperlukan.

### **C. Penilaian Pengalaman belajar pada Hasil Belajar**

Menurut Benyamin Bloom dalam Caswita (2021) klasifikasi pada hasil belajar dibagi menjadi tiga ranah hasil belajar yaitu sebagai berikut :

1. Ranah Kognitif

Pengetahuan Kognitif yang berkaitan dengan ingatan, pemahaman, pengamalan, menganalisis, sintesis dan evaluasi dimana proses ini lebih pada penalaran. Ranah kognitif ialah ranah yang mana mencakup pada suatu aktivitas mental dan apapun suatu kegiatan yang dilakukan dengan kegiatan otak.

## 2. Ranah Afektif

Ranah afektif yaitu suatu emosional yang berhubungan dengan sikap serta nilai, dimana hal ini berhubungan dengan tingkah laku yang berupa suatu minat, perasaan, sikap dan nilai.

## 3. Ranah Psikomorik

Ranah psikomorik yaitu kemampuan ataupun sebuah keterampilan yang dimiliki dirinya atas apa yang dia peroleh dari hasil pembelajaran yang sudah dilakukan berdasarkan dari pengalaman yang dialaminya.

### 2.1.2 Pelatihan Desain Grafis

#### A. Pengertian Pelatihan

Menurut Rini (2016) dalam Suratman (2020,hlm.789), pelatihan merupakan suatu aktivitas ataupun kegiatan pada suatu pelatihan dimana untuk dapat meningkatkan mutu, kemampuan, keahlian dan suatu keterampilan yang mana dilakukan pada setelah serta dalam menduduki selama menduduki sesuatu jabatan ataupun dalam pekerja tertentu. Menurut Ghufron dan Saraka (2021) dalam Marhamatunnisa (2023,hlm.2) Pelatihan juga merupakan pendidikan nonformal yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan keahlian tertentu bagi masyarakat untuk dapat terarah sehingga meningkatkan sebuah kualitas dengan baik. Lembaga Kursus dan Pelatihan merupakan suatu lembaga keterampilan dan pelatihan yang memfasilitasi mereka pemuda-pemudi putus sekolah untuk tetap eksis menyambut masa depannya. Pemuda-pemudi putus sekolah formal merupakan bagian dari generasi yang harus memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan potensi yang ada pada mereka (Herwina, 2017).

Sedangkan menurut Inpres Nomor 15 tahun 1974 Pelaksanaan Keppres Nomor 34 tahun 1992 pelatihan merupakan suatu proses belajar pada pendidikan dalam perolehan dan peningkatan pada keterampilan yang diluar sistem pendidikan yang berlaku, dimana ini merupakan sebuah bagian dari pendidikan hanya saja dilakukan dalam kurun waktu yang begitu singkat dengan metode yang mengutamakan kebanyakan pada praktek daripada sebuah

teori yang dipelajari. Atmodiwirio (2002) dalam Karwati, L (2017) menjelaskan pelatihan merupakan sebuah proses yang dilakukan pada kegiatan suatu pembelajaran antara pada pengalaman dalam mengembangkan suatu pola tingkah laku individu untuk dapat pengetahuan, keterampilan, ataupun sikap yang mencapai pada standarisasi yang diharapkan. Maka dengan demikian pelatihan yaitu proses pada rekayasa tingkah laku peserta didik dalam suatu aspek pada pengetahuan, sikap dan keterampilan untuk suatu upaya yang dilakukan dalam peningkatan keterampilan untuk kebutuhan hidup.

## **B. Tujuan Pelatihan**

Menurut Serdamayanti (2010,hlm.170) tujuan dari sebuah pelatihan dibagi menjadi dua bagian yaitu tujuan pelatihan umum dan tujuan pelatihan khusus, yaitu sebagai berikut :

### **1. Tujuan Pelatihan Umum**

Tujuan pelatihan umum yaitu dapat memberikan sebuah peningkatan dalam produktivitas organisasi yang ada, yang mana dengan melalui adanya berbagai sebuah kegiatan yang dilakukan diantaranya :

- a) Dapat mengembangkan sebuah pengetahuan sehingga dapat suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan secara rasional.
- b) Dapat mengembangkan sebuah keterampilan/keahlian yang dimiliki, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan secara lebih efektif dan cepat.
- c) Dapat mengubah sebuah sikap peserta didik, sehingga dapat menimbulkannya kemauan dalam bekerja sama.

### **2. Tujuan Pelatihan Khusus**

Tujuan pelatihan khusus ialah produktivitas kerja, kualitas, mutu pada perencanaan ketenaga kerjaan, semangat moral, kesehatan, keselamatan kerja, pencegahan habisnya dalam pengetahuan dan keterampilan, serta pada pengembangan dalam diri.

### **C. Manfaat Pelatihan**

Menurut M. S Marzuki (1992,hlm.28) dalam Janet, Maiya (2023,hlm.22) menjabarkan manfaat dari pelatihan adalah :

- 1) Pelatihan dijadikan sebagai sebuah alat dalam memperbaiki suatu penampilan ataupun kemampuan dalam seseorang ataupun dalam berkelompok dengan sebuah harapan yang dapat memperbaiki performa dalam organisasi.
- 2) Pelatihan mengajarkan sebuah keterampilan tertentu yang diajarkan pada peserta didik, agar dapat melakukan tugas-tugasnya dimana sesuai dengan standar yang diinginkan.
- 3) Pelatihan dapat membantu memperbaiki pada sikap yang dimiliki peserta didik, sehingga peserta didik dapat memperbaiki perilaku dalam pekerjaannya dan pimpinan ataupun pada pekerja lainnya.
- 4) Pelatihan dapat memperbaiki pada standar keselamatan.

Sedangkan menurut Sunarto dan Sahedby dalam Sinyoto (2014,hlm.141) manfaat dari pelatihan dibagi menjadi beberapa yaitu diantaranya :

- 1) Untuk dapat meningkatkannya sebuah kualitas dan kuantitas yang dilakukan dalam pekerjaan yang ditempuh.
- 2) Untuk dapat mengurangi waktu belajar yang mana dapat ditempuh dengan singkat yang dicapai standar pada kinerja yang dibutuhkan oleh peserta didik.
- 3) Untuk dapat menciptakannya sebuah sikap yang loyalitas serta kerja sama yang mana dapat memberikan keuntungan antar karyawan ataupun atasan.
- 4) Untuk dapat memenuhi kebutuhan pada perencanaan dalam peningkatan sumber daya manusia.
- 5) Untuk dapat mengurangi pada jumlah anggaran biaya dan resiko pada kecelakaan kerja.
- 6) Membantu peserta didik untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi pada diri.

#### **D. Komponen-komponen Pelatihan**

Komponen pelatihan ialah faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap suatu kualitas dan mutu pada suatu pelatihan yang dilakukan serta yang termasuk dalam kunci utama pada pengusunan program pelatihan. Menurut Veithzal Rivai (2014,hlm.173) dalam melaksanakan sebuah program pelatihan perlu beberapa faktor yang mendukung dalam berjalannya program pelatihan yaitu :

- 1) Instruktur
- 2) Peserta didik
- 3) Materi (Bahan Ajar)
- 4) Metode Pengajaran (Cara Mengajar)
- 5) Tujuan Pelatihan
- 6) Lingkungan yang dapat menunjang program pelatihan.

#### **E. Metode Pelatihan**

Menurut A Murtie (2012,hlm.35-37) mendefinisikan metode pada sebuah pelatihan digolongkan menjadi dua jenis, yaitu diantaranya sebagai berikut ini:

- 1) *On the job training*

Metode *on the job training* adalah sebuah cara yang dilakukan dalam pelatihan untuk dapat melatih pengetahuan, *skill*, kompetensi dan kemampuan dimiliki oleh seseorang atau peserta didik agar dapat melakukan pekerjaan dan tanggap jawab dengan baik serta ahli. Dimana metode ini dilakukan berlangsung dengan mengaplikasikan alat yang sebenarnya diperlukan entah itu peralatan, dokumen, ataupun bahan yang mana dapat digunakan oleh *trainer*. Pada metode ini, yang digunakan yaitu dengan demonstrasi, praktik langsung, dan metode *self training*.

- 2) *Off the job training*

Metode *off the job training* merupakan metode atau sebuah cara yang dilakukan dimana berjalan langsung dari jauh dengan situasi normal. Pada metode yang digunakan dalam metode ini, yaitu metode ceramah. Dalam

sebuah pembicaraan yang berlangsung akan menyampaikan berbagai sesuatu yang diperlukan dalam pelatihan, sementara peserta didik hanya diam mendengarkan.

#### **F. Pengetian Desain Grafis**

Menurut Pilang (2008,hlm.384) dalam Sanuhdi, U., & Nasrulloh, S. F. (2021) desain grafis adalah kegiatan kreatif yang dilakukan dimana melibatkan sebuah penciptaan sesuatu yang baru dan dimana akan berguna, sehingga dari hasil kreatifitas ini menghasilkan produk kebaruan dan perbedaan. Sedangkan menurut Dharma Widya, L. A. & Andreas, J. D. (2016,hlm.16) Desain grafis merupakan sebuah ilmu yang mana mempelajari dan mengembangkan sebuah bahasa yang visual untuk sebuah keperluan dalam informasi dan komunikasi dari seorang penyampai pesan. Pesan visual ini dapat disampaikan dalam sebuah informasi produk, jasa ataupun gagasan yang dikemas dalam sebuah karya yang berfungsi untuk menyampaikan informasi produk pada audiensi yang dilakukan secara komunikatif dan persuasif, dimana hal ini bertujuan untuk dapat mempublikasikan, mempromosikan, dan memasarkan dengan menggunakan suatu media informasi. Misalnya seperti website, brosur, televisi, majalah, surat kabar.

Desain grafis dapat didefinisikan sebagai sebuah kombinasi yang kompleks dalam kata-kata dan gambar, angka-angka dan sebuah grafik, serta sebuah foto-foto dan ilustrasi yang mana dibutuhkan dalam pemikiran khusus dari seseorang yang dapat bisa menghasilkan gabungan elemen-elemen ini untuk dapat menciptakan sebuah karya yang disampaikan dalam informasi dapat mudah diingat. Sehingga dimana secara umumnya, pengertian desain grafis merupakan sebuah seni yang diciptakan dengan berkomunikasi melalui sebuah tulisan, ruang dan gambar yang dihasilkan. Dimana desain grafis adalah komunikasi yang dilakukan secara visual.

## **G. Pelatihan Desain Grafis**

Menurut Janet, Maiya (2023,hlm.31) pelatihan desain grafis ialah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkannya suatu keahlian, keterampilan, kecakapan dan pengetahuan yang khusus dalam melakukan pembuatannya, metode yang dirancangnya berupa sebuah gambar yang di buat bidang, ruang, grafik dan sebagainya. Pelatihan desain grafis merupakan program yang dibuat untuk dapat memberikan sebuah pelatihan khusus dalam mengembangkan keahlian dalam sebuah susunan beberapa elemen-elemen sehingga menghasilkan sebuah gambar yang mudah untuk dipahami dan menarik untuk dilihat. Pelatihan ini dilakukan biasanya dengan mengaplikasikan aplikasi yang dapat diinstal di komputer ataupun laptop, seperti coreldraw, adobe photoshop, canva dan sebagainya.

### **2.1.3 Kemandirian**

#### **A. Pengertian Kemandirian**

Menurut Silran (2019) dalam Bui, M.M (2023,hlm.372) kemandirian merupakan sebuah kemampuan individu yang mana dimiliki oleh setiap orang untuk dapat melakukan sesuatu hal oleh dirinya sendiri dan tidak gantung pada orang lain. Sedangkan menurut Desmita (2012,hlm.185) dalam Purba (2020,hlm.97) kemandirian merupakan suatu usaha untuk dapat melepaskan dirinya sendiri dari orang tua dengan mana bermaksud untuk dapat menemukan pada dirinya sendiri dimana melalui sebuah proses dalam pencariannya suatu identitas dirinya, dimana ego yang dimiliki merupakan sebuah proses perkembangan seseorang yang mana dapat berdiri sendiri. Maka dengan demikian, dapat dipahami bahwasannya kemandirian merupakan kemampuan untuk dapat mengendalikan dan sebuah mengatur pemikiran, perasaan, mampu menahan pada diri, dan mampu mengatasi sebuah masalah yang dihadapi tanpa harus adanya suatu pengaruh dari orang lain.

Menurut Suharsono Sagir dalam Kamil (2012,hlm.135) menjelaskan bahwasannya mandiri itu dapat menciptakan sebuah kerja untuk dirinya sendiri, yang mana dapat maupun mengembangkan menjadi pada berwiraswasta yang

dapat mampu menciptakannya sebuah lapangan kerja bagi orang lain ataupun dapat mampu menjadikannya suatu cendekiawan, dimana pada manusia yang berkreasi, berinovatif, melalui dengan memberikan ide-idenya ataupun hasil pada penemuannya, menjadikannya sebuah masyarakat yang lebih baik, dimana baik pada sebuah bentuk inovasi dalam suatu teknologi, ataupun berinovasi pada ilmu yang mana dapat mampu mengembangkannya suatu ilmu mana lebih maju, sebagai sebuah upaya preventif, dalam kelangsungan pada kehidupan dalam sumber daya manusia yang dimiliki.

## **B. Aspek-aspek Kemandirian**

Menurut Masrun dalam Widayatie (2009,hlm.19) ada beberapa aspek-aspek dalam kemandirian diantaranya :

### **1. Tanggungjawab**

Tanggungjawab merupakan sebuah kemampuan dimana pada sebuah pengembal dalam amanah, berkemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas yang mana dapat diberikan, mampu memberikan pertanggungjawaban dalam hasil suatu pekerjaan, mempunyai kemampuan dalam menjelaskan suatu peranan yang baru dalam mempunyai suatu prinsip mengenai pada apa yang menjadi benar dan apa yang menjadikan salah dalam sebuah tindakan dan berpikir.

### **2. Otonomi**

Otonomi merupakan sesuatu yang mana ditunjukkan dengan mana dalam mengerjakan suatu tugas oleh sendiri, yaitu dimana suatu dalam kondisi yang mana ditunjukkan dengan sebuah tindakan yang dapat dilakukan atas apa yang menjadi sebuah kehendak oleh dirinya sendiri dan bukan sebuah paksaan dari orang lain serta tidak menggantungkan diri pada orang lain dan mempunyai suatu perasaan pada kemandirian kerja dan kemampuan pada sebuah mengurus dirinya sendiri.

### 3. Inisiatif

Inisiatif ialah sesuatu yang ditunjukkan dengan mana dalam kemampuan pada pemikiran dan bertindak dimana secara kreatif dan inisiatif pada diri sendiri dalam suatu yang mana dapat menghasilkan ide yang baru.

### 4. Kontrol diri

Kontrol diri adalah upaya yang ditunjukkan dengan mana dalam mengendalikan sebuah tindakan serta emosi dan dapat mampu menangani sebuah masalah yang mana dipandang dalam sudut pandang orang lain.

## **C. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemandirian**

Kemandirian yang dimiliki bukanlah suatu semata-mata yang diperoleh oleh dirinya sendiri yang sudah ada melekat sejak lahir, namun dalam perkembangan yang didapat juga dipengaruhi oleh berbagai lingkungan yang didapatkan dan situasi yang dialami, dan potensi yang dimiliki oleh keturunan sejak lahir dalam memberikan didikan. Menurut Ali dan Asrori (2008, hlm.118) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemandirian adalah sebagai berikut :

#### 1. Gen ataupun keturunan orang tua

Orang tua yang mempunyai sifat yang mandiri dengan begitu tinggi sering sekali menurunnya pada anak-anaknya dimana anak mempunyai kemandirian yang baik juga. Faktor yang diturunkan dari orang tua ini biasanya melalui suatu didikan yang orang tua yang diberikan kepada anak untuk dapat mandiri.

#### 2. Pola asuh orangtua

Cara orang tua dalam mengasuh orang tua ataupun mendidik anak akan dapat mempengaruhi dalam perkembangan pada kemandirian anak, orang tua yang mana dapat menciptakannya suatu suasana aman dalam berinteraksi di keluarga yang mana akan dapat mendorong pada kelancaran dalam suatu perkembangan anak.

#### 3. Sistem pendidikan di sekolah

Proses dalam pendidikan di sekolah yang mana tidak dapat mengembangkannya secara demokratisasi tan sebuah argumentasi dan adanya suatu tekanan yang ada akan menghambat suatu kemandirian yang ada pada

seseorang. namun, apabila sebaliknya ada suatu apresiasi terhadap sebuah potensi yang dimiliki anak akan dapat memberikan kemudahan dalam pencapaian perkembangan kemandirian yang diperoleh anak.

#### 4. Sistem pendidikan di masyarakat

Laingkungan dalam suatu masyarakat yang begitu aman akan dapat menghargai pada suatu potensi yang dimiliki oleh anak yang mana dalam berbagai bentuk kegiatan dan tahapan dalam merancang serta dapat mendorong suatu perkembangan yang ada pada kemandirian anak.

### **D. Kemandirian dalam bekerja**

Kemandirian merupakan sesuatu aspek dalam kepribadian seseorang yang mana salah satu kepribadian yang sangat baik dan tingkah laku yang mandiri. Tingkah laku yang mandiri adalah aspek dalam kepribadian seseorang yang mana sangat begitu penting serta begitu sangat dibutuhkan dalam individu seseorang dimana pada prestasi dan menghadapi sebuah tugas-tugas yang ada pada kehidupan dalam setiap harinya.

Menurut Kurniawan (2019,hlm.42) bekerja merupakan sebuah fitrah pada manusia yang mana untuk dapat mencarinya sebuah rezeki dalam memenuhi sebuah kebutuhan dalam kehidupan, dimana dalam memeuhi suatu kebutuhan yang baik itu sandang, pangan dan papan untuk dapat terpenuhinya sebuah kebutuhan dalam bertahan hidup. Bekerja merupakan segala aktifitas yang mana dilakukan dengan dinamis dan bertujuan untuk dapat memenuhi sebuah kebutuhan yang tertentu baik secara jasmani ataupun secara rohani, serta dilakukan dengan mencapainya sebuah tujuan.

Sedangkan menurut Nurhidayah (2008,hlm.3) bekerja ialah suatu kegiatan melakukan sesuatu untuk mencari nafkah atau sebagai mata pencaharian. Jadi bekerja adalah sebuah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang terkait suatu bentuk mata pencaharian dan upaya untuk mendapatkan balas jasa berupa penghasilan.

Menurut Nuruddin (2014,hlm.7) kemandirian kerja sebagaimana pada sikap dalam bekerja dimana sasuat yang mencerminkan diri sendiri dalam

identitas diri, dengan percaya diri, mempunyai sebuah kemampuan untuk dapat mempunyai inisiatif, dalam berkreasi serta dalam berinovasi, berdisiplin dalam pribadinya, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki kemampuan dalam penyelesaian pada tugas yang rutin dilakukan oleh diri sendiri secara mandiri, serta memiliki kemampuan mengatasi suatu masalah yang dihadapinya.

### **E. Indikator Kemandirian Bekerja**

Menurut Pratama (2014,hlm.5) ada beberapa indikator dalam kemandirian bekerja yaitu :

1. Mengerjakan sesuatu yang mana dapat diyakini oleh diri sendiri benar, tanpa mendengarkan hirauandari orang lain yang memberikan ejekan ataupun sesuatu kritikan dari orang lain.
2. Berusaha selalu dalam berupaya keras untuk dapat mencapai sebuah prestasi yang ingi di raih yang mana dengan segala konsekuensi yang ada.
3. Mempunyai jiwa yang terbuka dan selalu berusaha belajar dari kesalahan apa yang sudah dilakukan.
4. Mempunyai kemampuan dalam mencukupi kebutuhan yang diperlukan tanpa bergantung pada orang lain.
5. Dapat berantusias dan mempunyai kemampuan inisiatif.
6. Memiliki kemampuan yang mandiri dalam mengambil sebuah keputusan dan telah siap dalam menghadapi resiko yang mungkin akan ada kemudian hari.

## **2.2 Hasil Penelitian yang Relevan**

**2.2.1 Muhammad Sidiq. (2024). Pengembangan Kemandirian Penyandang Disabilitas Tuna Daksa Melalui Program Peningkatan Rasa Percaya Diri Dan Pelatihan Digital Desain Grafis Di YPAC Kota Surakarta. Universitas Mumadiyah Surakarta.** Hasil penelitiannya ini menjelaskan tentang peningkatan rasa Kemandirian Kerja dan memberikan pengembangan dalam keterampilan, dimana untuk membekali sebuah

kemampuan baru yang mana dapat berguna untuk menunjang kemandirian perekonomian. Pelatihan keterampilan desain grafis yang diberikan guna untuk dapat membantu membangun rasa kemandirian kerja dan kemandirian sehingga dapat menunjukkan potensi yang dimiliki. Penelitian ini relevan dengan penelitian pada yang diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

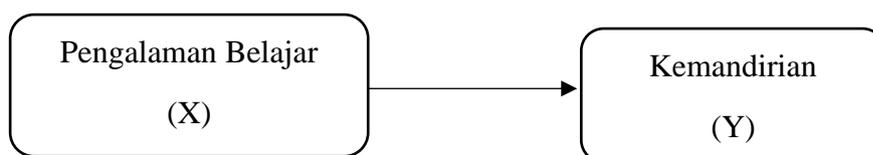
- 2.2.2 Rinjani Maryati Sunarya. (2020). Pengaruh Pengalaman Belajar Terhadap Hasil Belajar Dengan Moderasi Motivasi dan Pengaturan Diri Pada Mata Pelajaran Ekonomi. Universitas Pendidikan Indonesia: Pendidikan Ekonomi.** Hasil penelitiannya yaitu untuk dapat mengetahui ada tidaknya sebuah pengaruh dari pengalaman belajar terhadap hasil belajar, untuk dapat memperoleh sebuah pengalaman belajar yang begitu maksimal, yang mana di hal ini dipengaruhi oleh hasil belajar. Metode yang digunakan yaitu likert. Penelitian ini relevan dengan apa yang diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu mencari tahu ada atau tidaknya sebuah pengaruh pengalaman belajar terhadap hasil belajar.
- 2.2.3 Zuhana Realita Alfy. (2023). Pengaruh Kecerdasan Interpersonal dan Kemandirian Kerja terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA Negeri 42 Jakarta Timur.** Hasil penelitiannya adalah untuk mengetahui nilai keeratan dari Kemandirian Kerja dengan hasil belajar, dalam proses belajar diharapkan memiliki sebuah rasa Kemandirian Kerja dalam berpikir. Dengan hasil yang diperoleh keerataan yang positif antara Kemandirian Kerja dengan hasil belajar. Penelitian ini begitu relevan dengan penelitian yang diambil oleh peneliti.
- 2.2.4 Sunter Candra Yana. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Rasa Percaya Diri terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Agama Budda Siswa Kelas X SMA Bodhicitta Medan.** Hasil penelitian pada penelitian ini yaitu ada pengaruh positif yang dihasilkan dari rasa percaya diri terhadap hasil belajar yang didapatkan, peningkatan hasil belajar jika rasa percaya diri tinggi dimana rasa percaya diri merupakan sebuah salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan pada belajar dan

kebahagian dalam sebuah kehidupan yang mana dapat mempengaruhi pada kehidupan. Penelitian ini relevan dengan apa yang diteliti dalam penelitian ini.

**2.2.5 Malik Ibrahim. (2022). Pengaruh Kemandirian Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. UP Ganesha Singaraja : Singaeaja.** Dalam penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini membahas tentang kemandirian kerja dalam dunia kerja, dimana kemandirian merupakan sesuatu hal yang penting dan terdapat beberapa indikator kerja yang mempengaruhi dalam kemandirian bekerja. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini relevan dengan apa yang diteliti oleh peneliti dimana membahas tentang kemandirian bekerja sebagai salah satu faktor yang penting dalam penelitian ini.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual adalah hubungan antara teori yang ada ataupun sebuah konsep yang mana menunjang pada apa yang dipakai dalam penyusunan sistematika penelitian.



**Gambar 7.1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan dari gambar diatas, dalam penelitian ini dapat dipaparkan penelitian ini yang mana membahas terkait Pengaruh Pengalaman Belajar Pelatihan Desain Grafis terhadap Kemandirian Studi pada Alumni Program Pendidikan Kecakapan Kerja di LKP Syabaabul Fikri Tasikmalaya. Terdapat sebuah fenomena untuk dapat dikaji secara lebih lanjut terkait dengan hasil belajar pelatihan desain grafis yang diselenggarakan oleh LKP Syabaabul Fikri Tasikmalaya dengan metode yang *on the job training dan off the job training* dapat meningkatkan kemandirian alumni peserta didik yang mana meliputi keyakinan terhadap tanggungjawab, otonomi, inisiatif, dan mampu mengontrol diri. Oleh karena itu hasil dari

pembelajaran yang dilakukan dapat mempunyai pengaruh positif dari pengalaman belajar terhadap kemandirian.

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang ada yang hanya sementara dari sebuah rumusan masalah pada penelitian, yang mana dalam rumusan masalah yang ada pada penelitian yang diteliti oleh penelitian ini telah disebutkan apa yang dicari dalam penelitian ini yang mana dituangkan pada berupa pertanyaan, sementara pada jawaban dari pertanyaan itu masih dalam sebuah pengujian dan pada kesimpulannya dari teori yang mana didapat dari hasil telaah pustaka dengan nantinya akan dapat memberikan arahan dalam pengumpulan data yang digunakan pada analisis data yang dilakukan sesuai dengan yang pakai dalam penelitian.

Ho = Tidak adanya Pengaruh Pengalaman Belajar Pelatihan Desain Grafis Terhadap Kemandirian Studi pada Alumni Program Pendidikan Kecakapan Kerja di LKP Syabaabul Fikri Tasikmalaya.

Ha = Adanya Pengaruh Pengalaman Belajar Pelatihan Desain Grafis Terhadap Kemandirian Studi pada Alumni Program Pendidikan Kecakapan Kerja di LKP Syabaabul Fikri Tasikmalaya.