

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Implementasi**

###### **A . Konsep Implementasi Pelatihan**

Menurut Wahab (2001, hlm.65) mengemukakan pendapatnya mengenai pelaksanaan atau implementasi sebagai berikut: Implementasi adalah tindakan–tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat–pejabat, kelompok–kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada terciptanya tujuan–tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan secara umum adalah suatu tindakan atau pelaksanaan rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci. Implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan. Hakikatnya implementasi yaitu suatu proses, ide, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktisi sehingga memberikan dampak baik berupa pengetahuan keterampilan sikap dan nilai. Adapun tujuan dari adanya proses implementasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk menciptakan rancangan ketetapan sambil menganalisa dan meneliti. Proses implementasi dibutuhkan untuk menganalisa dan mengamati sebuah rancangan sistem, supaya sistem akan lebih tepat guna.
2. Membuat sebuah uji coba untuk peraturan yang akan ditetapkan . tahap uji coba ini berguna untuk melihat bagaimana sistem terintegrasi pada penggunaanya.
3. Untuk menyempurnakan sistem yang telah disetujui. Untuk menambah kisi-kisi dalam rancangan sistem , implementasi sangatlah dibutuhkan, dengan harapan muncul sebuah petunjuk baru yang lebih bermanfaat terhadap sistem yang akan diterapkan.
4. Untuk memprediksi kebutuhan pengguna terkait sistem yang ingin diterapkan. Jika sebuah sistem diterapkan tanpa adanya implementasi, ada kemungkinan timbul sebuah gesekan jika ternyata sistem tersebut kurang sesuai.

Pengertian implementasi yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah tindakan–tindakan yang dilakukan oleh pihak–pihak yang berwenang dan berkepentingan, baik pemerintah maupun swasta yang bertujuan untuk mewujudkan cita–cita serta tujuan yang telah ditetapkan. Implementasi berkaitan dengan berbagai tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan dan merealisasikan program yang telah disusun demi tercapainya tujuan dari program yang telah direncanakan, karena pada dasarnya setiap rencana yang ditetapkan memiliki tujuan atau target yang hendak dicapai.

## **B. Model implementasi**

Model implementasi menurut Winarno (2012: 158-175), Diantaranya adalah:

### 1. Van meter dan Varn Horn

Model implementasi Van Meter dan Varn Horn adalah model implementasi klasik yakni model yang diperkenalkan pada tahun 1975. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari kebijakan public, implementator, dan kinerja kebijakan publik.

### 2. Model Matland

Menawarkan model untuk melakukan implementasi dengan memenuhi beberapa syarat, diantaranya: ketepatan Kebijakan, ketepatan pelaksanaan, ketepatan target, Ketepatan lingkungan.

### 3. Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn

Menawarkan model untuk melakukan implementasi, dengan memenuhi beberapa syarat, diantaranya:

- 1) Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan/ instansi pelaksana tidak akan menimbulkan gangguan/ kendala yang serius.
- 2) Perpaduan sumber- sumber yang diperlukan benar- benar memadai..
- 3) Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari oleh suatu hubungan sebab akibat yang andal.

- 4) Hubungan sebab- akibat bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya.
- 5) Hubungan saling ketergantungan harus kecil, jika memang ada hubungan ketergantungan mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.
- 6) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.
- 7) Tugas- tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat.
- 8) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna. Syarat ini mengharuskan adanya komunikasi dan koordinasi yang sempurna diantara berbagai unsur atau badan yang terlibat dalam program.
- 9) Pihak- pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

### **2.1.2 Program**

Menurut Muhaimin (2009, hlm.349) Program merupakan pernyataan yang berisi kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung dan saling terkait, untuk mencapai suatu sasaran yang sama. Biasanya suatu program mencakup seluruh kegiatan yang berada dibawah unit administrasi yang sama, atau sasaran-sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi, yang semuanya harus dilakukan secara bersamaan atau berurutan.

Menurut Mudasir, (2012, hlm.1) program sering dikaitkan dengan perencanaan, persiapan, dan desain atau rancangan. Desain berasal dari bahasa inggris yaitu dari kata *decine*. Jadi desain dalam perspektif pelatihan adalah rencana pelatihan. Rencana pelatihan bisa disebut juga dengan program pelatihan.

Desain atau perencanaan merupakan gambaran beberapa kegiatan, siapa yang bertanggung jawab mengerjakannya dan faktor pendukung berupa dana dan waktu, semakin jelas pekerjaan pencapaiannya karena ada petunjuk pelaksanaan teknis serta alat bantu yang mempermudah untuk melaksanakannya, semakin terarah suatu pekerjaan karena dalam perencanaan itu ada target yang menjadi sasaran pencapaian sekaligus barometer pencapaian serta persentase pencapaian dalam waktu tertentu.

Perencanaan dapat menjadi penentu keberhasilan serta menjadi bahan analisa terhadap kebenaran dan kinerja seseorang agar dapat diketahui ketepatan seseorang dan kelompok dalam bekerja (Mudasir 2009, hlm.2-3).

Sarbini (2009, hlm.13) memberikan pengertian perencanaan memegang peranan penting dalam ruang lingkup pendidikan karena menjadi penentu sekaligus memberi arah tujuan yang ingin dicapai. Dengan perencanaan yang matang, suatu pelerjaan tidak akan berantakan. Perencanaan yang matang dan disusun dengan baik memberikan pengaruh terhadap ketercapaian tujuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan suatu persiapan dalam melaksanakan suatu gambaran yang telah dipikirkan dan hendaknya suatu perencanaan terdokus pada tujuan yang ingin dicapai.

### **2.1.3 Pelatihan**

#### **A. Pengertian Pelatihan**

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata "*training*" dalam bahasa inggris, secara harfiah kata *training* adalah memberikan pelajaran atau praktek (*give teaching and practice*), menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), persiapan (*preperation*), praktek (*practice*).

Menurut Agus Akhmadi (2020, hlm. 138) pelathan merupakan upaya terstruktur guna mencapai peningkatan *knowledge*, *skill*, dan *attitude* dalam rangka meningkatkan kapasitas individu, organisasi, dan kelompok melalui pelatihan, belajar mandiri, bimbingan di tempat kerja, dan magang. Artinya pelatihan dilaksanakan sebagai usaha untuk meningkatkan *soft skill* (kemampuan halus) sperti pengetahuan, pemahaman, insting, dan *hard skill* yakni kecakapan hidup atau keterampilan dengan cara pelatiha, bimbingan belajar, dan magang. Pelatihan dilandaskan pada hasil analisis kebutuhan, evaluasi pelatihan, desain, dan cara penyampaian.

Menurut Michael J. Jucius (1972) dalam Mustafa Kamil (2010, hlm.3) mengemukakan "*training is the act here to i dicate any process by wich the aptitudes,*

*skill*”. Istilah latihan yang digunakan disini adalah untuk menunjukkan setiap proses mengembangkan bakat, keterampilan.

Menurut Rita mustopa, dkk (2021, hlm. 3) pelatihan merupakan suatu prosedur dalam menumbuhkan kompetensi karyawan/ pekerja dan metode dalam keahlian. Kemampuan, serta pengetahuan para pekerja/karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya agar menjadi semakin efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaannya pelatihan menggunakan prosedur manajemen pelatihan yakni perencanaan, pelaksanaan, hasil, dan evaluasi ( Davies, 1976 hlm. 1976)

Berdasarkan pendapat di atas menunjukkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mengembangkan suatu bakat dan keterampilan melalui pemberian materi pelajaran yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetisi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dimasa sekarang maupun dimasa depan.

## **B. Tujuan Pelatihan**

Moekijat (1991) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja sama.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari suatu pelatihan adalah untuk mengembangkan sikap, pengetahuan dan keahlian seseorang.

### C. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran dan merupakan kegiatan meningkatkan keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Sebuah pelatihan dapat berjalan secara efektif dan optimal bila prinsip- prinsip pelatihan dikembangkan sesuai dengan pelatihan yang berkaitan dengan tujuan yang diharapkan. Wiliiam B Werther dalam Skripsi Yusuf Husaeni (2013, hlm.31), menyatakan bahwa prinsip – prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Motivasi. Agar peserta pelatihan belajar dengan giat perlu ada motivasi. Motivasi merupakan pekerjaan atau kesempatan kerja atau usaha, penghasilan kenaikan pangkat atau jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup. Dengan begitu, pelatihan dirasa bermakna oleh peserta pelatihan.
2. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih. Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih, anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatihnya dengan baik pula tidak sepenuhnya benar. Karena itu perlu pelatihan bagi para pelatih. Selain itu , pemilihan dan pelatihan para pelatih dapat menjadi motivasi tambahan bagi peserta pelatihan.
3. Prinsip belajar. Belajar harus dimulai yang mudah menuju yang sulit, atau yang sudah diketahui kepada yang belum diketahui.
4. Prinsip partisipasi aktif. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.
5. Prinsip Fokus Pada Batasan Materi. Pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian,pemahaman, sikap dan penghargaan.
6. Prinsip diagnosis dan koreksi. Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.
7. Prinsip Pembagian Waktu. Pelatihan dibagi menjadi kurun waktu yang singkat.

8. Prinsip Keseriusan. Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sampingan yang bisa dilakukan seenaknya
9. Prinsip Kerjasama. Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan.
10. Prinsip Metode Pelatihan. Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satupun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.
11. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan dan kehidupan nyata. Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang butuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa pelatihan pada dasarnya memiliki dua belas prinsip yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap pelatihan itu sendiri, baik itu dari segi *input*, proses, *out put*, maupun *outcome*.

#### **D. Landasan-Landasan Pelatihan**

Menurut Mustofa Kamil ( 2012, hlm 10) Terdapat beberapa landasan yang mengukuhkan eksistensi pelatihan. Landasan- landasan yang dimaksud adalah:

1. Landasan filosofis  
Pelatihan merupakan wahana wahana formal yang berperan sebagai instrumen yang menunjang pembangunan dalam mencapai masyarakat yang maju, tangguh dan mandiri serta sejahtera berdasarkan nilai-nilai yang berlaku.
2. Landasan Humanistik  
Pelatihan ini berdasarkan pada pandangan yang menitik beratkan pada kebebasan, nilai-nilai, kebaikan, harga diri dan kepribadian yang utuh.
3. Landasan Psikologis  
Psikologis pelatihan menitik beratkan pada analisis tugas dan rancangan penelitian yang mencakup berbagai komponen yang kompleks.
4. Landasan Sosio-Demografis

Permasalahan peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial terkait dengan upaya penyediaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Pelatihan yang terintegrasi diperlukan guna mempersiapkan tenaga-tenaga yang handal yang relevan dengan tuntutan lapangan kerja dan pembangunan.

#### 5. Landasan Kultural

Pelatihan yang terintegrasi yang berfungsi mengembangkan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari upaya membudayakan manusia.

Dari referensi di atas dapat disimpulkan bahwa untuk menjaga dan mengukuhkan eksistensi pelatihan maka dibutuhkan sekurang-kurangnya lima landasan pelatihan, dan hal tersebut satu landasan dengan landasan yang lainnya saling berhubungan dan berkaitan, semua memiliki peranan yang sangat penting terhadap berhasil atau tidaknya pelatihan tersebut.

### **E. Jenis- Jenis Pelatihan**

Menurut Dale Yoder (1958) mengemukakan jenis-jenis pelatihan dengan memandang ke dalam lima sudut yaitu :

1. Siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya pelatihan diberikan kepada siapa. Dari sudut ini maka pelatihan dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai remaja, orang lanjut usia dan lain-lain.
2. Bagaimana ia dilatih (*how gets trained*), artinya dengan metode apa ia dilatih. Dapat dilaksanakan dengan pemagangan, permainan, peran, pelatihan sensitivitas dan sebagainya.
3. Dimana ia dilatih (*where he gets trained*), artinya dimana pelatihan mengambil tempat, misalnya tempat kerja, sekolah, tempat khusus atau tempat kursus.
4. Bilamana ia dilatih (*when he gets trained*), artinya kapan pelatihan itu diberikan. Dapat dilaksanakan sebelum seseorang mendapatkan pekerjaan, setelah mendapatkan pekerjaan, dan lain- lain.

5. Apa yang dibelajarkan kepadanya (*what he is thought*). Artinya materi pelatihan apa yang diberikan. Dapat berupa pelatihan kerja, atau keterampilan, pelatihan hubungan manusia, pelatihan keamanan dan lain- lain.

Dari uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa dalam membedakan jenis-jenis pelatihan ada lima kriteria yang harus diperhatikan.

## **F. Manajemen Pelatihan**

Sudjana (1996 : 32) mengembangkan sepuluh langkah pengelolaan pelatihan sebagai berikut:

1. Rekrutmen peserta pelatihan

Dalam rekrutmen biasanya penyelenggara memiliki syarat -syarat yang telah ditetapkan dan harus dipenuhi oleh peserta pelatihan. Biasanya dapat berupa faktor internal (kebutuhan, minat, pengalaman, dan pendidikan) dan faktor eksternal (keluarga, status sosial, pergaulan, dan status ekonomi).

2. Identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar, dan hambatan

Identifikasi kebutuhan belajar adalah kegiatan mencari, menemukan, mencatat dan mengelola data tentang kebutuhan belajar yang ingin atau diharapkan oleh peserta pelatihan.

3. Menentukan dan meurmuskan tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan yang dirumuskan akan menentukan penyelenggaraan pelatihan dari awal sampai akhir kegiatan, dari pembuatan rencana pembelajaran sampai evaluasi hasil belajar.

4. Menyusun alat evaluasi awal dan evaluasi akhir

Evaluasi awal dimaksudkan untuk mengetahui *entry behavioral level* peserta pelatihan :

- 1) Menyusun urutan kegiatan pelatihan

Pada tahap ini penyelenggara pelatihan menentukan bahan belajar, memilih dan menentukan metode dan teknik pembelajaran, serta menentukan media yang akan digunakan. Dalam menyusun urutan kegiatan ini faktor-faktor yang harus

diperhatikan antara lain peserta pelatihan, sumber belajar, waktu, fasilitas yang tersedia, bentuk pelatihan, bahan pelatihan. Pelatihan untuk pelatih harus mengalami program pelatihan secara menyeluruh, urutan kegiatan, ruang lingkup, materi pelatihan, metode yang digunakan dan media yang hendak dipakai.

- 2) Melaksanakan evaluasi bagi peserta.
- 3) Mengimplementasikan pelatihan. Tahap ini merupakan inti dari kegiatan pelatihan, yaitu proses interaksi edukatif antara sumber belajar dan warga belajar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Evaluasi Akhir. Tahap ini dilakukan untuk mengetahui keberhasilan program.
- 5) Evaluasi Program Pelatihan. Evaluasi program pelatihan merupakan kegiatan untuk menilai seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir dan hasilnya menjadi masukan bagi pengembangan selanjutnya.

Dari teori dan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen pelatihan merupakan sebagai *organizer* dalam pengelolaan dan pelaksanaan pelatihan, dalam pengelolaan pelatihan ada sepuluh hal yang harus diperhatikan sesuai dengan yang dijelaskan diatas.

### **G. Pendekatan Sistem untuk Pelatihan**

Aktivitas pelatihan tidak berlangsung dalam ruang yang hampa, melainkan senantiasa terkait dengan keinginan-keinginan atau rencana-rencana individu, organisasi atau masyarakat. Dalam kaitan ini, para ahli melihat pelatihan sebagai suatu *system* yang paling tidak mencakup tiga tahapan pokok, penilaian kebutuhann pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi.

Penilaian kebutuhan (*need Assesment*) pelatihan merupakan tahap yang paling penting dalam penyelenggaraan pelatihan, tahap ini berguna sebagai dasar bagi keseluruhan upaya pelatihan. Dari tahap inilah seluruh proses pelatihan akan mengalir baik tahap pelaksanaan maupun tahap evaluasi sangat bergantung pada tahap ini jika penentuan kebutuhan pelatihan tidak akurat, maka arah pelatihan akan menyimpang.

Kebutuhan-kebutuhan bagi pelatihan harus diperiksa, demikian pula sumber daya yang tersedia untuk pelatihan baik yang dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Pertimbangan mengenai siapa yang harus dilatih, jenis pelatihan apa, dan bagaimana pelatihan seperti itu akan menguntungkan harus menjadi masukan dalam penilaian. Sasaran-sasaran tersebut sangat menentukan pengembangan program melalui evaluasi pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan adalah berupa implementasi program pelatihan untuk memenuhi kebutuhan peserta pelatihan. Pada tahap ini, program pelatihan dirancang dan disajikan. Program pelatihan ini harus berisi aktivitas-aktivitas dan pengalaman belajar yang dapat memenuhi sasaran-sasaran pelatihan yang telah ditetapkan pada tahap penilaian kebutuhan pelatihan.

Akhirnya evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengetahui dampak program pelatihan terhadap kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan. Langkah pertama dalam evaluasi ini adalah menetapkan keberhasilan. Setelah kriteria itu dibuat, evaluasi dapat dilakukan baik terhadap peserta maupun terhadap seluruh komponen program pelatihan. Lebih dari itu evaluasi juga harus menilai apakah proses dan hasil belajar dapat ditransfer ke situasi kerja atau ke dunia kehidupan nyata.

#### **H. Pelatihan sebagai Salah satu Satuan Pendidikan Non Formal**

Menurut Undang-undang Pasal 26 ayat (3) dan (4) yang berbunyi

1. Pendidikan Non Formal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.
2. Satuan pendidikan non formal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.

Sesuai dengan amanat ayat (3 dan 4) posisi pelatihan adalah (program dan jenis layanan pendidikan) yang diselenggarakan disatuan pendidikan non formal sesuai tersebut diatas.

Pasal 26 (ayat 5) menyebutkan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/ atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Dapat dimaknai sesuai pasal diatas bahwa suatu pelatihan yang dilaksanakan pada satuan pendidikan non formal itu bertujuan untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan melanjutkan pendidikan.

Pelatihan sebagai salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan pada jalur pendidikan non formal juga mempunyai kaitan yang sangat erat dengan jalur pendidikan formal. Selain memberikan kesempatan bagi peserta didik yang ingin mengembangkan keterampilannya pada jenis pendidikan tertentu yang telah ada di jalur pendidikan formal juga memberikan kesempatan bagi masyarakat yang ingin mengembangkan pendidikan keterampilannya yang tidak dapat ditempuh dan tidak terpenuhi pada jalur pendidikan formal.

Pelatihan merupakan fenomena yang berkembang dikalangan masyarakat dalam bentuk pendidikan non formal. Awal mula pelatihan muncul dikalangan perusahaan dan pemerintah. Aktifitas pelatihan pun beragam disetiap perusahaan. Biasanya pelatihan ini lazim disebut dengan *training*. Program kursus dan pelatihan merupakan jenis keterampilan yang diselenggarakan satuan pendidikan PNF dalam hal ini lembaga kursus dan pelatihan dapat terdiri dari satu atau lebih program kursus dan pelatihan.

## **I. Pengelolaan Pelatihan**

Menurut Mangkuprawira (2004, hlm.135) mendefinisikan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik,

sesuai dengan standar. Artinya pelatihan merupakan usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan secara teknis bagi suatu individu. Hasil dari pada pelatihan adalah perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Dalam hal ini perubahan pengetahuan yang dimaksud adalah peserta pelatihan yang awalnya tidak mengerti suatu hal menjadi mengerti. Kemudian untuk perubahan keterampilan dan keahlian adalah peserta yang awalnya hanya memiliki keterampilan yang terbatas menjadi bisa.

Simamora (1995, hlm.287) dalam Kamil (2012, hlm.4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Sementara dalam instruksi Presiden No. 15 tahun 1947 dalam Kamil (2012, hlm.40), pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

## **2.1.2 Tahap Persiapan Pelatihan**

### **A. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan**

Kebutuhan adalah kesenjangan keadaan saat ini dibandingkan dengan keadaan yang seharusnya. Dengan kata lain setiap keadaan yang kurang dari yang seharusnya menunjukkan adanya kebutuhan.

Kebutuhan yang menjadi prioritas untuk dipecahkan adalah masalah. Sadiman (1994, hlm. 61) berpendapat bahwa masalah adalah sisi balik dari kebutuhan. Sedangkan kebutuhan adalah kesenjangan (*gap/discrepancy*) antara/ apa kondisi yang ada dari apa/kondisi yang seharusnya ada.

Proses identifikasi kebutuhan dimulai dari mengidentifikasi kesenjangan antara keadaan sekarang dengan keadaan yang diharapkan, seringkali dilanjutkan sampai kepada proses pemecahan masalah dan evaluasi terhadap efektivitas dan efisiensinya.

Identifikasi kebutuhan juga merupakan studi sistematis tentang suatu permasalahan atau suatu inovasi, pengumpulan data dan pendapat-pendapat dari berbagai sumber yang digunakan untuk membuat suatu keputusan yang tepat dan merekomendasikan apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang.

### **B. Perumusan Tujuan Pelatihan**

Menurut Djudu Sudjana (2008, hlm. 14) Tujuan adalah merupakan arah atau target yang akan dicapai dalam suatu kegiatan. Untuk dapat mengarahkan pelaksanaan kegiatan pelatihan, maka perlu dirumuskan tujuan dengan terarah, baik yang menyangkut tujuan umum, maupun tujuan khusus. Dengan rumusan tujuan akan mengarahkan penyelenggaraan dalam melaksanakan program pelatihan, atau dengan kata lain bahwa tujuan pelatihan harus menggunakan ungkapan-ungkapan yang operasional

### **C. Penyusunan Alat Evaluasi**

Menurut Djudu Sudjana (2008, hlm. 14) alat evaluasi awal digunakan untuk mengadakan evaluasi awal guna mengetahui pengetahuan, sikap, dan keterampilan dasar (awal) yang dimiliki peserta. Sedangkan alat evaluasi akhir adalah digunakan untuk mengetahui hasil belajar peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan.

### **D. Persiapan Narasumber/ tutor**

Menurut Pasal 1 Angka 13 Permendagri No. 33 Tahun 2007 Tenaga ahli atau disebut pula dengan narasumber merupakan mereka atau orang yang mempunyai kompetensi. Tentunya di dalam bidang ilmu maupun keahlian tertentu yang memiliki keterkaitan besar terhadap berita yang sedang dibuat. Sedangkan tutor menurut Nasution dalam Abi masiku (2013, hlm. 9) bahwa tutor adalah orang yang membantu murid secara individual. Tutor adalah orang yang memberi pelajaran (membimbing) kepada seseorang atau sejumlah kecil siswa dalam pembelajarannya. Tutor juga merupakan orang yang memfasilitasi proses pembelajaran dikelompok belajar.

### **E. Persiapan Protokol Kesehatan**

Mengacu pada pengertian dalam Undang- undang Nomer 10 Tahun 2010 tentang keprotokolan, maka protokol kesehatan dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan aturan dalam suatu acara yang meliputi penataan tempat dan jalannya kegiatan sesuai dengan kaidah- kaidah kesehatan khususnya dalam menghadapi covid-19 untuk mencegah penularannya, baik bagi pengunjung maupun bagi tuan rumah. Pada tempat- tempat yang memiliki karakter khusus seperti peternakan, objek wisata, pemandian, dan sebagainya perlu dilengkapi dengan fasilitas keamanan dan kesehatan kerja jadi pengamanan untuk semuanya. Protokol kesehatan adalah upaya kesehatan masyarakat yang merujuk pada sejumlah tindakan yang perlu dilakukan dalam rangka promosi kesehatan dan pencegahan penyakit. Protkol kesehatan berbeda dengan protocol medis, yang merupakan prosedur, panduan, tata laksana, atau instruksi yang haru diambil pada situasi tertentu.

### **F. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan kesehatan merujuk pada kebebasan karyawan dari berbagai penyakit secara fisik maupun mental.

Menurut Mangkunegara, A.A Anwar prabu ( 2005, hlm 161) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja . resiko keselamatan kerja merupakan aspek- aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong,luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran.

### **G. Rekrutment Peserta Pelatihan**

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja dalam bukunya manajemen Sumber Daya Manusia (2002:96) bahwa recruitment adalah proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau peserta kursus. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.

Dalam dunia kursus dan pelatihan biasanya recruitment peserta pelatihan dilakukan dengan 2 tahap. Tahap pertama dilakukan dengan tes tulis dan tahap kedua dilakukan dengan wawancara. Tes tulis dilakukan oleh sebuah lembaga untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan atau kompetensi calon peserta pelatihan dalam bidang kursus yang akan dilaksanakan. Tahap kedua wawancara dilakukan oleh lembaga untuk menilai seberapa butuh dan seberapa serius calon peserta pelatihan untuk mengikuti bidang kursus keterampilan yang akan dilakukan. Dengan dua tahap tersebut lembaga bisa menilai dan merekrut peserta pelatihan yang cocok dan tepat untuk diberikan kursus yang akan dilaksanakan. Selain dari pada dua tahap tersebut untuk merekrutment peserta pelatihan ada beberapa hal lain juga untuk menentuka calon peserta pelatihan seperti kualifikasi pesera pelatihan. Kualifikasi calon peserta pelatihan meruakan syarat untuk orang bisa mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan oleh sebuah lembaga. Biasanya kualifikasi calon eserta pelatihan diantaranya adalah wilayah domisili sekitar, lulusan SMA/ sederajat, belum bekerja, dan tidak sedang mengikuti kegiatan pelatihan ditempat lain. Kualifikasi tersebut dibuat dengan bebeapa alasan sebagai berikut:

1. Lulusan SMA/Sederajat biasanya lebih membutuhkan kursus dan pelatihan sebab dibutuhkannya *skill* untuk masuk dunia kerja.
2. Lulusan SMA/ sederajat dipandang akan lebih serius dalam mengikuti kursus dan pelatihan dibanding dengan sarjana karena lulusan SMA cenderung benar-benar membutuhkan ijazah pelatihan dan *skill* untuk bekerja.

3. Calon peserta pelatihan juga dalam kualifikasinya adalah orang yang belum bekerja karena pelatihan dan kursus diadakan adalah untuk orang yang ingin masuk kedalam dunia kerja.
4. Calon peserta pelatihan juga dalam kualifikasinya adalah orang yang tidak sedang mengikuti kegiatan pelatihan ditempat lain agar nantinya saat pelatihan berlangsung tidak adanya bentrok jadwal dan pelatihan juga lebih diutamakan kepada calon yang memang belum pernah mengikuti kursus dan latihan
5. Calon peserta pelatihan biasanya lebih diutamakan wilayah sekitar hal itu dilakukan oleh pemerintah / lembaga dengan sebab agar jarak akses dan mobilitas antara peserta pelatihan dan tempat pelatihan itu dekat dan memudahkan.

### **2.1.3 Pelaksanaan Pelatihan**

#### **A. Materi Pelatihan**

Kualitas dari isi pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan sebab semakin bermateri pelatihan atau materinya akan semakin mengoptimalkan manfaat dari pelatihan yang berarti semakin efektif pula perhatian pada pelatihan. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indicator materi pelatihan dapat dilihat dari beberapa indicator dibawah ini . (Hasibuan, 2005, hlm.70):

- 1) Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja
- 2) Relevansi isi pembelajaran dengan topik yang dilaksanakan.
- 3) Efektivitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercaainya waktu program pelatihan
- 4) Membangun integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar teralin komunikasi pasca pelatihan.

#### **B. Langkah-Langkah Pelatihan**

- 1) Penilaian kebutuhan

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang di hadapai saat ini dan tantangan masa depan yang harus dapat dipenuhi oleh pogram pelatihan.

## 2) Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk perilaku yang diharapkan serta kondisi- kondisi bagaimana hal tersebut bisa di capai.

## 3) Materi Program

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.

## 4) Prinsip Pembelajaran

Idealnya, pelatihan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Prinsip- prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, penglihatan dan umpan balik ( Veithzal Rivai. 2014, hlm.. 236).

### **C. Pendekatan Pelatihan**

Halim dan Ali (1993:20) mengemukakan adanya tiga pendekatan dalam menyelenggarakan pelatihan, yaitu pendekatan tradisional, eksperiensial, dan berbasis kinerja. Menurut mereka, dalam pendekatan tradisional staf pelatihan merancang tujuan, konten, teknik pengajaran, penugasan, rencana pembelajaran, motivasi, tes , dan evaluasi. Focus model pelatihan ini adalah intervensi yang dilakukan staf pelatih. Dalam pendekatan eksperiensial, pelatihan memadukan pengalaman sehingga warga belajar menjadi lebih aktif dan mempengaruhi proses pelatihan. Model pelatihan ini menekankan pada situasi nyata atau simulasi. Tujuan pelatihannya ditetapkan bersama oleh pelatih dan warga belajar. Pelatih menjalankan peran sebagai fasilitator, katalis, atau narasumber, sedangkan dalam pendekatan berbasis kinerja, tujuan diukur berdasarkan pencapaian tingkat kemahiran tertentu dengan menekankan pada penguasaan keterampilan yang bisa diamati.

#### **D. Metode & Teknik Pelatihan**

Menurut Efendi (2005, hlm.35) metode dan teknik pelatihan adalah sebagai berikut:

1. *On the job training* (latihan sambil bekerja)

*On the job training* meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya.

2. *Job instruction training*

Pelatihan dimana seseorang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

3. *Coaching* (pelatihan)

Teknik pelatihan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan dengan membimbing peserta melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.

4. *Job rotation* (rotasi pekerjaan)

Program pelatihan yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi

5. *Off the job training* (latihan diluar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *off the job training*, yaitu:

6. *Lecture* (memberikan ceramah)

Pelatihan dengan menggunakan presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih kepada peserta pelatihan.

7. *Video presentation* (pelatihan menggunakan video)

Program pelatihan yang disajikan melalui film, atau video tentang pengetahuan bagaimana melakukan suatu pekerjaan.

8. *Vestibule training/ simulation* (simulation pelatihan)

Latihan yang diberikan disebuah tempat khusus drancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti ditempat kerja.

9. *Role playing* (permainan peran)

Metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peserta diberi peran tertentu bertindak dalam situasi tertentu.

10. *Case study* (studi kasus)

Studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi dikelompok belajar.

11. *Self study* (belajar sendiri)

Meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset.

12. *Programmed learning* ( pembelajaran terprogram)

Pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari self-study, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam sebuah program komputer.

13. *Laboratory training*

Latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku diantara beberapa peserta.

14. *Action learning* (pembelajaran tindakan)

Proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, bisa dari dalam atau diluar perusahaan.

## **E. Tujuan atau Sasaran pelatihan**

Menurut Djudju sudjana (1993, hlm. 14) Tujuan adalah arah atau target yang akan dicapai dalam suatu kegiatan. Untuk dapat mengarahkan pelaksanaan kegiatan pelatihan, maka perlu dirumuskan tujuan dengan terarah, baik yang menyangkut tujuan umum, maupun tujuan khusus. Dengan rumusan tujuan akan mengarahkan penyelenggaraan dalam melaksanakan program pelatihan, atau dengan kata lain bahwa tujuan merupakan penuntun penyelenggaraan dalam melaksanakan program. Tujuan atau sasaran sumber daya manusia sebagai berikut:

## 1. Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang.

### a. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

### b. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menjalankan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik.

### c. Menumbuhkan pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih measakkan dalam bidang kepribadian, intelektual, dan keterampilan ( Edy Sutrisno. Hlm: 69)

## 2.1.4 Hasil Pelatihan

### A. *Soft Skill*

Menurut Alo Liliweri (2015, hlm.417) yang dimaksudkan *soft skill* adalah orang orang yang kita butuhkan untuk mengerjakan sesuatu secara teknis. Ketika kita membutuhkan mereka, atau ketika mereka membutuhkan sesame maka tentu saja mereka harus berhubungan satu sama lain melalui komunikasi, memberikan pendapat, mendengarkan orang lain, berdiskusi, membangun kerja sama dalam tim, memecahkan masalah, atau memberikan kontribusi ide dalam pertemuan, serta menyumbang sesuatu bagi penyelesaian konflik.

*Soft skill* adalah keterampilan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dalam mengelola pekerjaannya. *Soft skill* dikembangkan dari nilai- nilai, prinsip- prinsip, serta diterapkan dalam bentuk keterampilan, yang mencakup keterampilan berkomunikasi,

bernegosiasi, menjual, melayani pelanggan, pemecahan masalah, dan lainlain. *Soft skill* menjadi sarana untuk menerapkan *hard skill*, yaitu keahlian teknis dan pengetahuan konsep teoritis. *Soft skill* tidak dapat menggantikan *hard skill*. Namun, *soft skill* akan memberdayakannya sehingga dapat diterapkan secara optimal.

### **B. *Hard skill***

Menurut Alam (2015:14), *Hard skill* merupakan sebuah pengetahuan atau kemampuan teknis yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan produk tersebut, mengembangkannya sesuai teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut.

*Hard skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual . kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

### **C. *Output dan Outcome Pelatihan***

*Output* adalah hasil yang didapat langsung dan segera setelah satu atau serangkaian aktivitas dilakukan. Contoh: ketika kita menyelenggarakan pelatihan maka *output* nya adalah training/ workshop yang selesai dilakukan. *Output* biasanya produk atau jasa yang dihasilkan (“what”). Yang dimaksud dengan *output* dan *outcome* menurut Lauren Kaluge (2000) adalah hasil langsung dan segera dari pendidikan sedangkan *outcome* adalah efek jangka panjang dari proses pendidikan misalnya penerimaan di pendidikan lebih lanjut, prestasi dan pelatihan berikutnya, kesempatan kerja, penghasilan serta prestise lebih lanjut.

Para ahli bersepakat membedakan antara *output* dan *outcome* sebagai berikut, *Outcome* suatu program adalah respon partiipan terhadap pelayanan yang diberikan dalam suatu program . sedangkan *output* program adalah jumlah atau unit pelayanan

yang diberikan atau jumlah orang- orang yang telah dilayani. *Output* diukur dengan menggunakan istilah *volume* (banyaknya).

### **2.1.5 Keterampilan Desain Grafis**

#### **A. Keterampilan**

##### **1. Pengertian Keterampilan**

Menurut Bambang Wahyudi (2002, hlm.33) keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dikelompokkan dalam menjadi tiga kategori yaitu:

- 1) Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
- 2) Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
- 3) Keterampilan social seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

Menurut Soemardji (1992, hlm.2) keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap- tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan- gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

Keterampilan menurut Davis Gordon (1999, hlm. 55) adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Berdasarkan pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

##### **2. Dasar- dasar Keterampilan**

Menurut Robbins (2000, hlm.294) Pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat yaitu sebagai berikut:

1) Keterampilan Dasar

Keterampilan dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis, mendengar dan lain-lain.

2) Keahlian Teknik

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara cepat, mengoperasikan computer dan lain-lain.

3) Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerjasama dalam suatu tim.

4) Menyelesaikan masalah

Menyelesaikan masalah atau problem solving adalah proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

### 3. Jenis- jenis keterampilan

Menurut Robert L. Katz yang dikutip oleh Ulber Silalahi (2002, hlm. 56) mengidentifikasi bahwa jenis-jenis keterampilan yaitu sebagai berikut:

1) Keterampilan Teknik

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik- teknik, alat- alat, prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2) Keterampilan Administratif

Keterampilan administrative merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatut informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai

hambatan- hambatan yang dialami maupun kemampuan megikuti kebijakan dan prosuder.

### 3) Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok.

### 4) Keterampilan konseptual

Kemampuan mengkoordinasi mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpersi informasi yang diterima dari berbagai sumber, ini mencakup melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan

### 5) Keterampilan diagnostik

Kemampuan untuk menentukan keputusan melalui analisa dan pengujian hakikat dari suatu kondisi- kondisi khusus.

## 4. Keterampilan Desain Grafis

Menurut Dwi Pawitra Sari (2019, hlm. 857) pelatihan dan kursus program desain grafis sendiri dari tahun ke tahun semakin banyak diminati, karena keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak komputer dapat menjadi nilai lebih bagi seseorang yang akan melamar pekerjaan di suatu perusahaan, corporate, dan yang lainnya. Artinya *hard skill* desain grafis sangat diperlukan oleh suatu perusahaan sehingga pelamar pekerjaan yang memiliki *hard skill* tersebut bisa diutamakan atau kemungkinan besar mudah untuk mendapatkan pekerjaan

Desain grafis adalah kombinasi kompleks antara kata- kata, gambar, angka, foto, dan ilustrasi yang membutuhkan pemikiran khusus dari seorang individu yang bisa menggabungkan elemen- elemen ini, sehingga mereka dapat menghasilkan sesuatu yang khusus atau sangat berguna dalam bidang gambar.

Dalam Bahasa Indonesia, kata “grafis” sering dikaitkan dengan seni grafis dan dengan design atau desain komunikasi visual. Design grafis adalah suatu bentuk komunikasi visual kepada khalayak yang menggunakan gambar untuk menyampaikan informasi atau pesan seefektif mungkin, melalui komunikasi kita menjadi tahu berbagai macam informasi.

Informasi dapat dipublikasikan lewat berbagai macam caranya adalah lewat periklanan. Sesuai dengan pengertiannya. Iklan adalah bagian dari bauran promosi, dan bauran promosi merupakan bagian dari bauran pemasaran. Secara sederhana iklan didefinisikan sebagai pesan yang menawarkan suatu produk yang ditujukan kepada masyarakat lewat suatu media. Beda iklan dengan pengumuman adalah iklan lebih diarahkan untuk membujuk orang supaya membeli.

Sebagai bauran dari komunikasi pemasaran, iklan mempunyai dua sasaran yaitu :

1. Pasar Sasaran

Pasar Sasaran adalah sasaran pasar yang dituju. Dalam konsep pemasaran, pasar sasaran adalah sasaran yang ditentukan dan dipilih oleh produsen sesuai dengan konsep segmentasi pasar.

2. Konsumen Sasaran

Konsumen sasaran adalah pasar sasaran ditambah dengan factor- factor disekelilingnya yang mempengaruhi pasar sasaran untuk mengambil keputusan Kasali Rhenald (1992, hlm. 9- 11)

## **5. *Soft Skill* dan *Hard Skill* dalam Desain Grafis**

### **A. *Soft Skill* Desain Grafis**

1. Kreativitas

Sebagai pekerja kreatif, desainer garif tentu harus meguasai *skill* ini. Mereka harus mampu menyampaikan pesan lewat desain yang menarik.

## 2. Komunikasi

Tugas utama desainer grafis adalah “ komunikasi”. Bedanya “ komunikasi” ini dilakukan lewa desain saja. Keterampilan ini juga penting untuk presentasi didepan klien atau berbicara dengan rekruter nanti

## 3. Mengatur Waktu

Desainer grafis sering memegang beberapa proyek secara bersamaan . oleh karena itu, mereka harus pintar pinta mengatur waktu dan prioritas.

## 4. Kemampuan menyelesaikan masalah

Sebagai seorang desainer grafis artinya kamu akan mengerjakan hal sesuai dengan permintaan klien. Meski begitu, terkadang klien justru tidak tahu ingin membuat desain seperti apa untuk dapat menyampaikan pesan yang ingin ia sampaikan melalui gambar. Itulah mengapa, akan lebih baik, jika seorang desainer grafis mampu memberikan jalan keluar atas hal ini, dan membantu klien menemukan desain yang tepat.

## 5. Dapat bekerja cepat dan efisien

Saat mendapatkan permintaan dari klien, pasti akan diberi target waktu untuk mengerjakannya, oleh karena itu, sebagai seorang desainer grafis harus mampu bekerja dengan cepat dan efisien

## **B. *Hard Skill* dalam Desain Grafis**

Berikut ini adalah beberapa *Hard Skill* yang harus dimiliki oleh desainer grafis:

### 1. Prinsip desain grafis

Untuk menjadi desainer grafis yang professional seseorang harus mampu menguasai beberapa prinsip desain grafis diantaranya:

- a. Alignment, membuat desain menjadi padu
- b. Repetisi, menyatukan bagian-bagian yang terpisah
- c. Kontras, memberikan penekanan pada bagian tertentu
- d. Hierarki, menciptakan keteraturan
- e. Seimbang, menciptakan struktur

## 2. Tipografi

Tipografi adalah gaya teks yang dibuat dalam desain grafis. Pemilihan gaya tulisan ini bisa memudahkan audiens untuk membaca, menciptakan hierarki, jadi sarana branding. Oleh karena itu desainer grafis harus mampu memilih font yang tepat.

## 3. Software Desain

Software desain adalah aplikasi software yang digunakan untuk membuat dan mendukung seorang desainer grafis dalam membuat karya grafis, beberapa software desain diantaranya adalah: Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, Adobe Indesign, dan Vektor.

### 2.1.6 Pandemi Covid-19

Menurut WHO pandemi adalah skala penyebaran penyakit yang terjadi yang terjadi secara global diseluruh dunia dan covid -19 adalah penyakit yang disebabkan oleh virus *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2). Covid-19 dapat menyebabkan gangguan sistem pernapasan mulai dari gejala yang ringan seperti flu, hingga infeksi paru-paru. Menurut Agus akhmadi (2020, hlm. 136) bencana nasional berupa wabah corona *Virus Disease* (covid-19) yang melanda Indonesia dan lebih 200 Negara di Dunia, merupakan tantangan bagi lembaga pendidikan dan pelatihan. Dalam bidang pendidikan atau pelatihan disaat pandemic covid-19 para lembaga penyelenggara merekayasa pendidikan yang tetap dijalankan dengan memberlakukan aturan aturan yang dapat mencegah penularan virus covid-19 seperti menjaga jarak, memakai masker, menggunakan *handsantitaizer, faceshield*.

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Kegunaan penelitian yang relevan didalam penelitian ini diantaranya untuk mencari persamaan dan perbedaan antara penelitian orang lain dengan penelitian penulis. Selain itu juga digunakan untuk membandingkan penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Berikut penelitian yang relevan

terkait dengan judul Implementasi Program Pelatihan Desain Grafis Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Penelitian di Balai Laitihan Kerja Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya)

- 2.2.1 Penelitian dengan Judul **“Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTS Darul Huda Bandar Lampung oleh Nining Munawaroh Mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2018”**. Penelitian yang berjudul Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTS Darul Huda Bandar Lampung karya Nining Munawaroh Kajian Pelatihan ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengimplementasian pelatihan dan pengembangan Sumber daya manusia. Objek pada penelitian ini adalah para guru di MTS Darul Huda Bandar Lampung. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode wawancara sebagai metode pokok dan metode observasi sebagai metode penunjang, untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*). Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian diatas terletak pada objek dan subjek penelitian serta sumber data yang digunakan. Dalam penelitian di atas mendeskripsikan bagaimana implementasi pelatihan pengembangan sumber daya manusia kepada guru sedangkan penelitian yang penulis bahas adalah Implementasi Program Pelatihan Desain Grafis Dimasa Pandemi Covid-19. Sedangkan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis yaitu jenis penelitiannya deskriptif kualitatif dan metode yang sama yaitu metode wawancara dan metode observasi serta analisis data yang sama menggunakan reduksi data (*data reduction*) dan penyajian data (*data display*).
- 2.2.2 Penelitian dengan judul **“Implementasi Program Pelatihan Komputer Bagi Warga Belajar paket C di PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi oleh Hani Nurandini Hidayatulloh Mahasiswi Ikip Siliwangi Tahun 2019”**. Kajian tentang pelatihan ini dilaksanakan untuk berusaha menjawab

permasalahan yang berkenaan dengan penyelenggaraan program pendidikan luar sekolah terutama dalam program pelatihan komputer bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan warga belajar. Tujuan dari penelitian ini yaitu mendeskripsikan tentang evaluasi pelatihan komputer bagi warga paket C dan mendeskripsikan faktor penghambat serta pendukung implementasi program komputer bagi warga belajar paket C. Teori yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya konsep program pelatihan komputer, konsep meningkatkan keterampilan, dan konsep PLS. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan observasi, lokasi penelitian di PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian tersebut adalah pada objek penelitian, sumber data yang digunakan, tujuan penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian, serta lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian penulis yang berjudul Implementasi Program Pelatihan Desain Grafis Dimasa Pandemi Covid-19. Sedangkan persamaan yang terletak pada penelitian diatas dengan penelitian penulis ada jenis penelitian yang sama yaitu deskriptif kualitatif juga pada teknik penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan wawancara dan observasi.

- 2.2.3 Penelitian dengan judul **“Implementasi Pembelajaran *E-Learning* Pada Masa Pandemi Covid-19 di SD Muhammadiyah Plus Salatiga Tahun Pelajaran 2019/2020 oleh Oktaviyanti Anwar Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga 2020”**. Penelitian mengkaji bagaimana pengimplementasian pembelajaran E-learning pada Masa Pandemi Covid -19 yang dilaksanakan di Sd Muhammadiyah Plus Salatiga. Penelitian ini menggunakan pendekatan lapangan dengan metode kualitatif. Teknik dalam mengumpulkan data adalah wawancara dokumentasi, subjek pada penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, waka kurikulum, dan siswa. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian diatas terletak pada subjek penelitian dan sumber data yang digunakan. Dalam penelitian di atas mendeskripsikan bagaimana implementasi pembelajaran E-learning yang dilakukan pihak

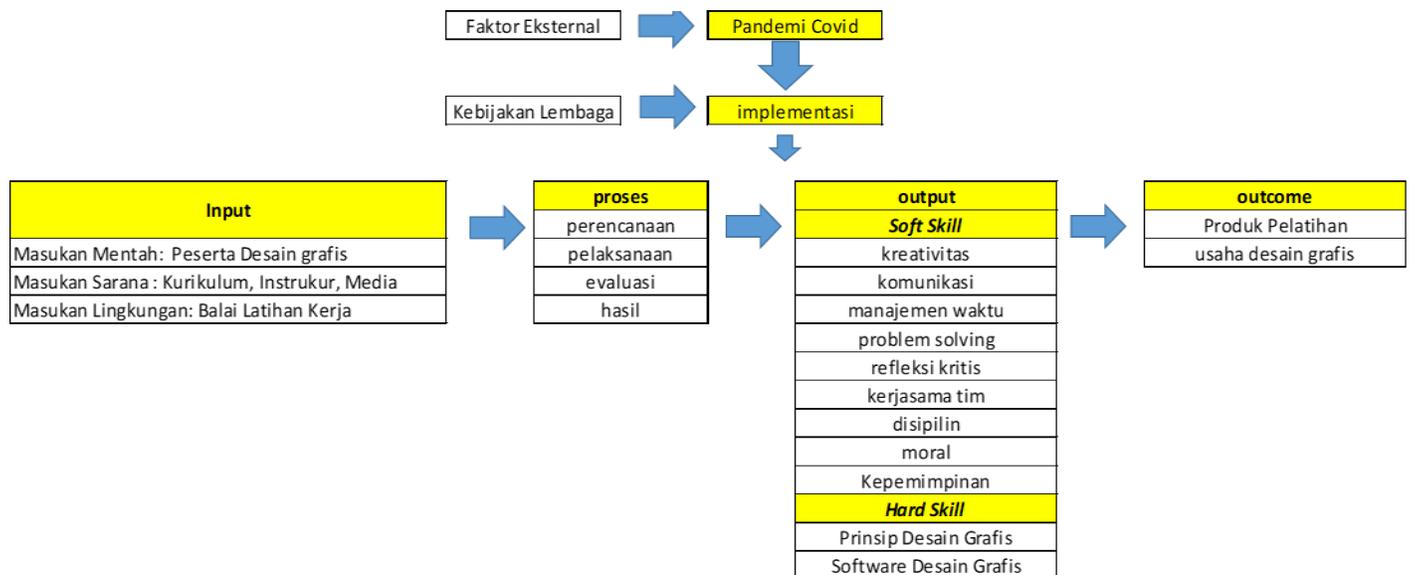
pendidik dan tenaga kependidikan kepada siswa sedangkan penelitian yang penulis bahas adalah Implementasi Program Pelatihan Desain Grafis Dimasa Pandemi Covid-19. Sedangkan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis yaitu jenis penelitiannya deskriptif kualitatif dan metode yang sama yaitu metode wawancara.

- 2.2.4 Penelitian dengan judul **“Implementasi Pembelajaran Jarak Jauh Selama Pandemi Covid-19 di SD IT Al-Huda Wonogiri oleh Arwidana Putra Krismadika Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta 2020”**. Penelitian diatas mengkaji bagaimana pengimplementasian pembelajaran jarak jauh selama masa pandemi covid-19 di SD IT Al-Huda Wonogiri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik Pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi validitas data diperoleh melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian dimana penelitian diatas objeknya adalah siswa SD IT Al-Huda sedangkan penelitian penulis objeknya adalah peserta pelatihan di Balai latihan kerja. Perbedaan selanjutnya terletak pada sumber data yang digunakan. Sedangkan persamaan penelitian di atas dengan penelitian penulis yaitu jenis penelitiannya kualitatif, teknik penelitian dan validitas data.
- 2.2.5 Penelitian dengan Judul **“Implementasi Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kelas III SD PTQ Annida Kota Salatiga Tahun Pelajaran 2020 oleh Tiara Cintiasih Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga”**. Penelitian diatas mengkaji bagaimana pengimplementasian Pembelajaran daring pada masa pandemi covid-19 yang dilakukan di kelas III Sd PTQ Annida Kota salatiga. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif. Analisis data hasil penelitian ini diperoleh dari mencari dan menyusun secara sistematis, data yang digunakan dari hasil observasi, wawancara dan lapangan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian penulis terletak pada objek penelitian dimana penelitian diatas adalah siswa Kelas III SD PTQ Annida sedangkan objek penelitian penulis adalah Peserta pelatihan Desain grafis di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya.Sedangkan persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis terletak pada jenis penelitian dan teknik penelitian.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Untuk terus membangun masyarakat Indonesia yang kompetitif dan mampu bersaing didunia global maka pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkannya salah satunya dengan memberikan suatu program pelatihan kepada masyarakat. Program pelatihan ini bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada masyarakat agar memilik *skill* dan mampu bersaing di dunia pekerjaan. Namun pada masa pandemi covid-19 ini pelatihan dibeberapa Lembaga Non Formal diberhentikan untuk mencegah penularan virus covid-19. Disisi lain masyarakat tetap butuh adanya program pelatihan untuk menunjang kehidupan mereka. maka oleh sebab itu, masih ada lembaga pendidikan Non Formal atau satuan sejenis yang masih melaksanakan program Pelatihan yaitu di Balai latihan Kerja (BLK) Kecamatan Bungursari kabupaten Tasikmalaya yang masih menjalankan Program Pelatihan walaupun di masa pandemi covid-19. Pelatihan yang dilaksanakan yakni Pelatihan Desain Grafis secara langsung dengan tetap menerapkan standar protokol kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah. Oleh sebab itu penulis ingin mengetahui dan membuat riset penelitian bagaimana hasil impelementasi program pelatihan Desain Grafis dimasa Pandemi Covid-19 yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tasikmalaya. Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**  
 (Sumber: Peneliti, 2021)

## 2.4 Pertanyaan Penelitian

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

1. Bagaimana Perencanaan Program Pelatihan Keterampilan Desain Grafiis pada masa Pandemi Covid-19 di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana proses Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Desain Grafiis pada masa Pandemi Covid-19 di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya?
3. Bagaimana Hasil Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Desain Grafiis pada masa Pandemi Covid-19 di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya?
4. Bagaimana Evaluasi Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Desain Grafiis pada masa Pandemi Covid-19 di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya?