ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN TATA KECANTIKAN DI BALAI LATIHAN KERJA KOTA SEMARANG TAHUN 2017

Skripsi

diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Tata Kecantikan

Oleh

Ismiatu Zahro

NIM. 5402415031

PENDIDIKAN TATA KECANTIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Ismiatu Zahro

NIM : 5402415031

Program Studi : Pendidikan Tata Kecantikan

Judul : Analisis Pelaksanaan Pelatihan Tata Kecantikan Di Balai Latihan Kerja Kota Semarang Tahun 2017

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Program Studi Pendidikan Tata Kecantikan Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang.

Semarang, Januari 2020

Pembimbing

Dra. Erna Setyowati, M.Si.
NIP.196104231986012001

PERSYARATAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Negeri Semarang (UNNES) maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas atau dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Semarang, Januari 2020

Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
C4A82AHF213956839
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Ismiatu Zahro
NIM.5402415031

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Analisis Pelaksanaan Pelatihan Tata Kecantikan Di Balai Latihan Kerja Kota Semarang Tahun 2017. telah dipertahankan didepan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang pada tanggal Januari 2020

Oleh :

Nama : Ismiatu Zahro
NIM : 5402415031
Program Studi : Pendidikan Tata Kecantikan

Panitia:

Ketua

Dr. Sri Endah Wahyuningsih, M.Pd
NIP. 196805271993032010

Sekretaris

Maria Krisnawati, S.Pd.,M.Sn
NIP. 198003262005012002

Penguji 1

Dra. Marwiyah, M.Pd
NIP. 195702201984032001

Penguji 2

Maria Krisnawati, S.Pd.,M.Sn
NIP. 198003262005012002

Penguji 3/Pembimbing

Dra. Erna Setyowati, M.Si.
NIP. 196104231986012001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Teknik

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG UNNES FAKULTAS TEKNIK

Dr. Nur Qudus, M.T. IPM
NIP. 196911301994031001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Masa depan adalah milik mereka yang lebih banyak belajar keterampilan dan menggabungkannya dengan cara-cara yang kreatif.” (Robert Greene)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak H.Isroil Sulaiman dan Ibu Hj.Mahmudah (Almh). Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan kasih sayang yang melimpah.
2. Seluruh Keluarga besar yang telah memberikan dukungan semangat dan motivasi.
3. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang sejauh ini telah menemani saya, khususnya untuk grup Ayo dan grup Chillos, serta sahabatku semua yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. dan teman-teman Fakultas Teknik khususnya Pendidikan Tata Kecantikan 2015.

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Pelaksanaan Pelatihan Tata Kecantikan Di Balai Latihan Kerja Kota Semarang Tahun 2017". Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan meraih gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi S-1 Pendidikan Tata Kecantikan di Universitas Negeri Semarang. Shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, mudah-mudahan kita semua mendapatkan safaatnya di yaumil akhir nanti, Aamiin.

Penyelesaian karya tulis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang yang telah memberi ijin dan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan petunjuk dan saran.
3. Dra. Erna Setyowati, M.Si. sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan sabar dan ikhlas, memberi arahan serta saran selama penyusunan skripsi ini.
4. Dra. Marwiyah, M.Pd dan Maria Krisnawati, S.Pd., M.Sn. Sebagai dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan masukan berharga untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. August Tineke SH, Selaku ketua BLK Kota Semarang dan para lulusan pelatihan tata kecantikan di BLK Kota Semarang tahun 2017 yang telah membantu jalannya proses penelitian, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semarang, Januari 2020

Peneliti

ABSTRAK

Ismiatu Zahro. 2019. "*Analisis Pelaksanaan Pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang Kota Semarang tahun 2017".* Dosen Pembimbing Dra. Erna Setyowati, M.Si. Skripsi, S1 Program Studi Pendidikan Tata Kecantikan, Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga, Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih belum menjadi tolak ukur kesejahteraan, tingkat keberhasilan masyarakat terbukti masih banyaknya masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan atau adanya pengangguran yang disebabkan karena tidak adanya / kurangnya keterampilan yang kompetensi dibidangnya. Sehingga pihak pemerintah melalui Balai Latihan Kerja Kota Semarang memiliki program pelatihan yang lulusannya dapat bekerja sesuai dengan bidang yang dilatih dan diharapkan dapat menjadikan peluang untuk membuka usaha baru sebagai wirausaha serta dapat mengurangi tingat pengangguran di Kota Semarang. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di balai latihan kerja (BLK) Kota Semarang tahun 2017.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Desain penelitian adalah penelitian kuantitatif non eksperimental dengan metode survey. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lulusan tata kecantikan di BLK Kota Semarang tahun 2017 yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian yaitu Obsevasi, Dokumentasi, Kuesioner (Angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase.

Hasil penelitian menunjukan bahwa rata-rata penilaian pada variabel Balai Latihan Kerja (BLK) dengan indikator SDM pelatih, kualitas pelatih, materi, sarana dan prasarana mendapatkan nilai 91,08% dengan kriteria sangat sesuai. Variabel peserta pelatihan dengan indikator SDM peserta, motivasi mendapatkan nilai 85,31% dengan kriteria sangat sesuai. Variabel lulusan dengan indikator pasar kerja, kesesuaian kerja mendaptkan nilai 87,29% dengan kriteria sangat sesuai. Berdasarkan hasil dari penelitian, dapat diambil simpulan bahwa pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang tahun 2017 dilihat dari lulusannya dengan kriteria sangat sesuai dan dapat bekerja baik mandiri maupun swasta (lulusan bekerja pada salon, sebagai MUA/ *freelance*, bekerja di sanggar rias, bekerja di toko kosmetik/ pelayan kosmetik, wiraswasta dan ibu rumah tangga). Saran untuk BLK Kota Semarang khususnya jurusan Tata Kecantikan agar perlu meningkatkan kerjasama dengan pihak swasta baik perusahaan, salon-salon rias pengantin, dan lain sebagainya, guna meningkatkan materi pembelajaran yang sesuai kebutuhan pasar, serta menjadikan lulusan pelatihan yang memiliki standar

Kata Kunci: Pelaksanaan, Pelatihan Tata Kecantikan, Balai Latihan Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN iii
PERSYARATAN KEASLIAN iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR LAMPIRAN xi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 3
1.3. Pembatasan Masalah 3
1.4. Rumusan Masalah 4
1.5. Tujuan Penelitian 4
1.6. Manfaat Penelitian 4
1.7. Penegasan Istilah 5
BAB II LANDASAN TEORI 8
2.1 Pelaksanaan Pelatihan 8
2.2 Tata Kecantikan 21
2.3 Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang..... 26
2.4 Lulusan Pelatihan Tata Kecantikan BLK Kota Semarang..... 29
2.5 Kerangka Pikir 30
2.5.1 Bagan Kerangka Pikir 31
BAB III METODE PENELITIAN 32
3.1 Metode Penelitian 32
3.2 Desain Penelitian 32
3.3 Metode Penentuan Objek Penelitian 32

3.4 Variabel Penelitian 33
3.5 Lokasi Penelitian 34
3.6 Prosedur Penelitian 34
3.7 Teknik Pengumpulan Data 35
3.8 Instrumen Penelitian 36
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas 37
3.10 Analisis Data 38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
4.1 Hasil Penelitian 41
4.2 Pembahasan 44
4.3 Keterbatasan Penelitian 50
BAB V PENUTUP 51
5.1 Simpulan 51
5.2 Saran 51
DAFTAR PUSTAKA 53
LAMPIRAN 57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Materi Pelatihan Tata Kecantikan..... 9

Tabel 2.2 Kegiatan Pelatihan Tata Kecantikan Di BLK Tahun 2017 27

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian..... 36

Tabel 3.2 Interval Skor 40

Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Penelitian 41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Tugas Pembimbing Skripsi 57
Lampiran 2. Berita Acara Seminar Proposal 58
Lampiran 3. Daftar Hadir Peserta Seminar Proposal Skripsi 59
Lampiran 4. Daftar Nama Peserta Yang Mengikuti Pelatihan 60
Lampiran 5. Daftar Tenaga Instruktur Pelatihan Tata Kecantikan 62
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian 63
Lampiran 7. Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian 64
Lampiran 8. Kisi-kisi Angket.....65
Lampiran 9. Surat Permohonan Validasi Instrumen.....83
Lampiran 10. Lembar Validasi Instrumen 84
Lampiran 11. Surat Keterangan Validasi Instrumen..... 86
Lampiran 12. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian 87
Lampiran 13. Perhitungan Uji Coba Validitas Instrumen Penelitian..... 92
Lampiran 14. Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen Penelitian..... 93
Lampiran 15. Instrumen Penelitian 94
Lampiran 16. Hasil Data Penelitian 102
Lampiran 17. Rekapitulasi Hasil Penelitian Berdasarkan Indikator..... 105
Lampiran 18. Rekapitulasi Hasil Penelitian Berdasarkan Variabel..... 109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin canggih belum menjadi tolak ukur kesejahteraan, tingkat keberhasilan masyarakat terbukti masih banyaknya masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan atau adanya pengangguran yang disebabkan karena tidak adanya atau kurangnya keterampilan yang kompetensi dibidangnya. Sehingga pihak pemerintah melalui Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang memiliki program pelatihan yang bersasaran untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki keterampilan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia atau berwirausaha mandiri dan diharapkan dapat menjadikan peluang untuk membuka usaha baru sebagai wirausaha serta dapat mengurangi tingkat pengangguran di Kota Semarang.

Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang ini dilakukan secara gratis peserta tidak dimintai biaya. Di Balai Latihan Kerja kota Semarang terdapat beberapa program pelatihan seperti Tata Kecantikan, Tata Busana, Tata Boga dan sebagainya. Yang lulusannya nanti dapat bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing. Jurusan Tata Kecantikan sudah ada semenjak dibawah tahun 2015. Latar belakang peserta didik di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang yaitu bersasaran pada pekerja, pencari kerja, orang yang tidak bekerja atau pengangguran seperti lulusan sekolah formal ataupun non formal. Kementrian tenaga kerja memberikan catatan bahwa tidak ada pelatihan dibatasi oleh pendidikan atau umur.

Tujuannya setelah terampil dapat mencari pekerjaan dan mensejahterakan dirinya maupun orang lain.

Pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang mempelajari tentang ilmu tata kecantikan kulit dan rambut. Penelitian ini mengambil pada tahun 2017, karena pada tahun tersebut merupakan yang terbaru, pada tahun 2018 tidak dibuka dikarenakan peminatnya yang kurang. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan tata kecantikan pada tahun 2017 berjumlah 32 peserta dengan jumlah setiap kelas 16 orang. Pelatihan tata kecantikan dilaksanakan satu bulan dengan 30 kali pertemuan.

Lulusan dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang akan mendapatkan dua sertifikat. Yang pertama sertifikat lokal dari BLK itu sendiri yang kedua sertifikat kompetensi dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Balai Latihan Kerja Kota Semarang menyalurkan tenaga kerja untuk lulusannya baik di industri maupun usaha sendiri seperti disalon, sanggar rias, ataupun *freelance* makeup dan sampai membuka usaha rias. Lulusan dari Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada jurusan tata rias tahun 2016 dengan jumlah 80 orang, yang sudah terserap di pasar kerja sebanyak 27 orang dengan persentase 33,75% . (Sumber BLK Kota Semarang tahun 2016).

Berdaarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di Balai latihan Kerja Kota Semarang khususnya jurusan tata kecantikan tahun 2017. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan yang dilakukan BLK kota Semarang untuk membekali lulusannya dalam memasuki pasar kerja

dan kesesuaian pekerjaan lulusan dengan bidang/keahlian yang dimiliki atau belum sesuai atau bahkan angkatan kerja belum mendapatkan pekerjaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan agar terjadi peningkatan baik kualitas maupun kuantitas tenaga kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang dan semoga penelitian ini dapat memberikan sumbang saran kepada instansi dalam upaya meningkatkan pelaksanaan pelatihan tata kecantikan yang diselenggarakan. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul ”Analisis Pelaksanaan Pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang Sesuai Bidang yang Dilatih Tahun 2017”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasikan masalah yang ada dalam penelitan sebagai berikut:

1.2.1 Lulusan pelatihan tata kecantikan tidak semua terserap di pasar kerja dengan bukti hanya 33,75% yang sudah terserap dipasar kerja (Sumber BLK Kota Semarang:2016)

1.2.2 Lulusan pelatihan tata kecantikan tidak semua bekerja sesuai dengan bidang yang dilatih (Sumber BLK Kota Semarang:2016)

1.3 Pembatasan masalah

Peneliti merasa perlu memberikan batasan masalah agar pembahasan tidak terlalu meluas, batasan permasalahan sebagai berikut:

1.3.1 Objek penelitian adalah peserta pelatihan tata kecantikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang tahun 2017

1.3.2 Fokus penelitian dibatasi oleh kesesuaian pekerjaan yang dimiliki oleh lulusan pelatihan tata kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang tahun 2017

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan:

1.4.1 Bagaimana pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di balai latihan kerja (BLK) Kota Semarang pada tahun 2017?

1.5 Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah:

1.5.1 Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di balai latihan kerja (BLK) Kota Semarang tahun 2017

1.6 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan media latihan yang berguna untuk menambah wawasan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan dalam melakukan penelitian dan mengungkapkan suatu masalah.
2. Bagi masyarakat Melalui penelitian ini diharapkan adanya peningkatan baik kualitas maupun kuantitas tenaga kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang
3. Bagi instansi Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran kepada instansi dalam upaya meningkatkan efektivitas lulusan pelatihan tata kecantikan yang diselenggarakan.

1.7 Penegasan istilah

1.7.1 Analisis

Analisis berasal dari kata analisa yang berarti menyelidiki. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008:60). Definisi lain analisis adalah kajian yang dilaksanakan terhadap sebuah bahasa guna meneliti struktur bahasa tersebut secara mendalam. Sedangkan pada penelitian ini analisis dapat dijabarkan sebagai penguraian suatu pokok dari pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang tahun 2017.

1.7.2 Pelaksanaan

Pelaksanaan (*actuating*) atau lebih sering disebut dengan pengarahan merupakan langkah ketiga dari pengolahan setelah perencanaan dan pengorganissian. Pelaksanaan adalah serangkaian serangkaian kegiatan yang dilakukan sesuai perencanaan untuk mencapai sasaran tertentu secara efektif dan efisien. (Husaini Usman, 2006:222). Pengertian di atas menyimpulkan bahwa pelaksanaan adalah penyelidikan, pengamatan terhadap suatu kegiatan pelatihan tata kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang tahun 2017.

1.7.3 Pelatihan

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Menurut Robinson sebagaimana dikutip oleh Marzuki, Saleh (2012:174) Pelatihan *(training)* adalah pengajaran atau pemberian

pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, *skill,* sikap). Dalam *Dictionary of Education*, pelatihan *(training)* diartikan sebagai suatu pengajaran tertentu yang tujuannya telah ditentukan secara jelas. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Sebuah analisis efektivitas pelatihan mengungkapkan bahwa dua ukuran keberhasilan pelatihan yang paling relavan adalah hasil belajar dan kinerja pekerjaan pasca pelatihan. Arthur et all, dalam (Blume,2010:1071). Dalam penelitian ini pelatihan yang akan dideskripsikan yaitu pada pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang tahun 2017.

1.7.4 Tata Kecantikan

Kecantikan identik dengan penampilan diri dan merupakan aset berharga bagi setiap wanita. Konsep kecantikan berkembang sejalan dengan perubahan gaya hidup dan perkembangan di bidang kosmetologi. Istilah cantik mempunyai makna sesuatu yang indah, yang dapat dinilai dan ditangkap oleh panca indera sebagai kecantikan lahiriah. Bentuk badan ideal, bentuk wajah bulat telur, mata bulat besar, kulit mulus dan rambut yang indah, merupakan kecantikan lahiriah yang dimiliki secara alamiah.tidak banyak wanita yang memenuhi kriteria tersebut (Kusantati, Herni dkk 2009:1). Ilmu kecantikan adalah ilmu yang mempelajari tentang seni kecantikan diri sendiri atau orang lain (Tritanti 2007:1). Tujuannya adalah mendapatkan hasil kecantikan yang seketika dan lebih bersifat psikologis, sehingga bisa meningkatkan rasa percaya diri. (Andiyanto, 2011:1). Berdasarkan

uraian diatas tata kecantikan yang dimaksud yaitu pada pelatihan tata kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang tahun 2017

1.7.5 Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Balai Latihan Kerja Kota Semarang merupakan tempat pelatihan yang berada di bawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Sertifikasi dan Penempatan Kerja yang senantiasa memberikan pelayanan berupa jenis jenis pelatihan. BLK Kota Semarang memiliki visi Menjadi pusat pemberdayaan pelatihan, uji kompetensi, uji coba program pelatihan tenaga kerja di bidang industri (Sumber: BLK Kota Semarang:2001).

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelaksanaan Pelatihan

2.1.1 Pelatihan di BLK Kota Semarang

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Sebuah analisis efektivitas pelatihan mengungkapkan bahwa dua ukuran keberhasilan pelatihan yang paling relavan adalah hasil belajar dan kinerja pekerjaan pasca pelatihan.(Arthur et all, 2003)

2.1.1.1 Jenis pelatihan tata kecantikan yang diselenggarakan di BLK Kota Semarang

Adapun jenis pelatihan tata kecantikan yang diselenggarakan BLK Kota Semarang meliputi kecantikan rambut (pemangkasan rambut, *rebounding*, *blowdry*, perawatan rambut, pelurusan rambut). perawatan kulit wajah, merias wajah dari rias sehari-hari sampai rias pesta, pengetahuan gizi dan kosmetik, manajemen usaha, dan praktik riset pemasaran. (Daftar materi pelatihan terlampir dibawah ini)

Tabel 2.1 Daftar Materi Pelatihan Tata Kecantikan di BLK Kota Semarang

No	Materi	Jam Pelajaran	
		Teori	Praktik
1.	Kelainan rambut dan kulit kepala	4 JP	
2.	Pemangkasan Rambut	4 JP	4 JP
3.	Rebounding	4 JP	
4.	Blowdry	4 JP	
5.	Perawatan Rambut atau Creambath	4 JP	
6.	Mencuci Rambut		8 JP
7.	Memangkas Rambut		24 JP
8.	Meluruskan Rambut		16 JP
9.	Melakukan Blowdry		16 JP
10.	Merawat rambut dan kulit kepala		16 JP
11.	Menerapkan lingkungan kerja bersih dan aman		8 JP
12.	Melakukan persiapan kerja	4 JP	
13.	Melakukan komunikasi dengan pelanggan	2 JP	2 JP
14.	Menerapkan pengetahuan gizi pada perawatan kecantikan kulit	4 JP	
15.	Merawat kulit wajah tidak bermasalah	4 JP	20 JP
16.	Merias wajah	4 JP	24 JP
17.	Mengapliksikan pengetahuan alat-alat kecantikan	4 JP	8 JP
18.	Mengaplikasikan pengetahuan kosmetik	4 JP	8 JP
19.	Motivasi	8 JP	
20.	Logika berusaha / Manajemen Usaha	8 JP	
21.	Perhitungan Biaya	8 JP	
22.	Pemasaran / praktek dan riset pemasaran	2 JP	6 JP
23.	Praktek dan riset pemasaran presentasi		8 JP
JUMLAH		72 JP	168 JP
		240 JP	

Sumber: UPTD BLK Kota Semarang 2017

2.1.1.2 Kurikulum

Kurikulum pelatihan tata kecantikan dilaksanakan selama 240 jam latihan (1 Jam Pelajaran 45 Menit) selama 30 kali pertemuan. Mulai dari pukul 08.00 WIB sampai dengan maksmial pukul 14.45 WIB

2.1.1.3 Pelaksanaan kegiatan pelatihan teori dan praktik

Pelaksanaan kegiatan pelatihan tata kecantikan diampu oleh dua orang instruktur sebagaimana yang telah ditetapkan dan menurut jadwal yang telah

dialokasikan. Dalam pelaksanaannya, UPTD BLK Kota Semarang bekerjasama dengan LPK WIDYA sebagai penyedia tenaga instruktur. Kegiatan pelatihan praktik dilaksanakan di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang Jl. Slamet Riyadi No 6A Gayamsari Semarang dengan menggunakan peralatan dan perlengkapan yang tersedia. Pelatihan teori menggunakan metode ceramah, diskusi, tanya jawab dan tugas. Sedangkan untuk pelatihan praktik menggunakan metode praktik dan *shop talk* yang ditunjang dengan job sheet dan modul-modul yang memadai.

2.1.1.4 Pelaksanaan Evaluasi Pelatihan

a. Pelaksanaan evaluasi baik teori maupun praktik adalah instruktur/ pengajar yang mengampu materi sesuai dengan unit-unit kompetensi yang ditetapkan.
b. Pelaksanaan evaluasi program dari penyelenggaraan UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang
c. Materi evaluasi terdiri dari materi teori yang dilaksanakan secara tertulis dan materi praktik yang berupa lembar kerja untuk menyelesaikan
d. Beberapa jenis pekerjaan yang dilaksanakan dengan menggunakan peralatan dan perlengkapan praktik sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditugaskan.

2.1.1.5 Sertifikasi

Bagi peserta yang dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat, dengan harapan dapat diaplikasikan dalam kehidupan atau pekerjaan sehari-hari untuk peningkatan atau perbaikan taraf hidup ke depan.

Abeeha Batool dan Bariha Batool (2012:92) mengemukakan: *"training is often used to demonstrate the process in developing the attitude, talent, skills and abilities of employees in order to complete certain tasks"*(pelatihan sering

digunakan untuk menunjukkan proses dalam mengembangkan sikap, bakat, ketrampilan serta kemampuan karyawan guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu).

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang diberikan untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu dalam dunia kerja.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Tujuan Pelatihan Dale S. Beach dalam Mustofa Kamil sebagaimana dikutip oleh (Mahardika, Arina 2015:27) mengemukakan, *"The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained"* (Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih).

Pelatihan jenis apapun sebenarnya tertuju pada dua sasaran yaitu partisipasi dan organisasi. Organisasi bisa berupa perubahan teknologi, struktur, individu dan fisik yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta budaya baru (Kahar, Irwaty A 2008:21). pada umumnya fungsi pelatihan dalam organisasi adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang akan memenuhi kebutuhan bisnis organisasi (Hasanah, Rora I 2017:115). Dengan pelatihan diharapkan terjadi perbaikan tingkah laku pada partisipan pelatihan yang sebenarnya merupakan anggota suatu organisasi dan

yang kedua, perbaikan organisasi itu sendiri yakni agar menjadi lebih efektif. Apabila pelatihan tertuju pada karyawan perusahaan atau pabrik, tujuan pelatihan adalah agar individu karyawan tersebut menjadi lebih baik pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, selanjutnya perusahaan atau pabrik menjadi lebih baik pula, misalnya lebih produktif. Pada latihan kader organisasi, misalnya, pelatihan bertujuan memperbaiki kecakapan kader dan selanjutnya diharapkan organisasinya lebih efektif dalam melaksakan program-program nya dan mencapai tujuannya (Marzuki, Saleh 2012:175).

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan minat adalah dengan melakukan kegiatan pelatihan (Falaly, ilyas 2016:145) Pelatihan berorientasi pada upaya untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian tenaga kerja yang berkaitan dengan jabatan atau pekerjaan saat ini, dan pelatihan pada umumnya dilakukan untuk meningkatkan kinerja individu pegawai. Namun, pelatihan hanya mempunyai pengaruh terhadap peningkatan karir relatif rendah. (Sunyoto, Danang:1174)

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Salah satu program pendidikan keterampilan kecantikan merupakan sebagai bekal bagi peserta didik untuk terjun dimasyarakat atau usaha mandiri (Subagja A, Tita R 2019:135). Penulis lain mengemukakan bahwa tujuan pelatihan itu tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Hal ini sebagaimana yang tampak pada definisi pelatihan

yang dikemukakan oleh Michael J. Jucius dalam (Mahardika, Arina 2015:27) bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Atas dasar ini Moekijat dalam (Mahardika, Arina 2015:27) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah untuk:

a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora dalam (Mahardika, Arina 2015:28) mengelompokan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu:

a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
c. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan
e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

2.1.3 Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan antara lain sebagaimana dikemukakan oleh Robinson dalam (Prihantanto,Arif 2018:37) sebagai berikut:

a. Pelatihan merupakan alat untuk memperbaiki penampilan kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memerbaiki performan organisasi. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan pengetahuan dalam tugas, pengetahuan tentang struktur dan tujuan organisasi, dan tujuan bagian-bagian tugas masing-masing individu.
b. Keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan. Contohnya *skill* dalam menggunakan teknik yang berhubungan dengan fungsi *behavioral skill* dalam mengelola hubungan dengan atasan (bos), dengan bawahan dan sejawat
c. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, seringkali pula sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup, dan informasi yang membingungkan. Karena itu, salah satu pemecahannya dalam kebijakan pelatihan ditujukan pada penjelasan tentang fakta-fakta secara jujur
d. Memperbaiki standar keselamatan.

Richard B. Johnson sebagaimana dikutip oleh (Marzuki, Saleh 2012:176-177) dalam organisasi *and Management of Training* merumuskan manfaat pelatihan dengan menjawab pertanyaan *What Problem Can Training Solve?* Jawabannya antara lain adalah:

a. Menambah produktivitas *(increase productivity)*
b. Memperbaiki kualitas kerja dan menaikan semangat kerja
c. Mengembangkan ketrampilan, pengetahuan, pengertian, dan sikap-sikap baru

d. Dapat memperbaiki cara penggunaan yang tepat alat-alat, mesin, metode, dan lain-lain
e. Mengurangi pemborosan, kecelakaan, keterlambatan, kelalaian, biaya berlebihan, dan ongkos-ongkos yang tidak diperlukan
f. Melaksanakan perubahan atau pembaruan kebijakan atau aturan-aturan baru
g. Memerangi kejenuhan atau keterlambatan dalam skill, teknologi, metode, produksi, pemasaran, modal dan manajemen, dan lain-lain
h. Meningkatkan pengetahuan agar sesuai dengan standar performan sesuai dengan pekerjaannya
i. Mengembangkan, menempatkan, dan menyiapkan orang untuk maju, memperbaiki pendayagunaan tenaga kerja, dan meneruskan kepemimpinan (menjamin kelangsungan kepemimpiman)
j. Menjamin ketahanan dan pertumbuhan perusahaan

2.1.4 Peranan Pelatihan

Menurut Lippitt dan Nadler dalam Chaddock sebagaimana dikutip oleh (Marzuki, Saleh 2012:177-178) pelatih mempunyai lima peranan, yaitu sebagai *learning specialist, designer, presenter,* administrator dan sebagai konsultan. *Learning specialist* adalah seseorang yang terampil dalam menerapkan teori-teori dan metode guna memenuhi kebutuhan latihan. Pelatih dituntut tanggung jawabnya untuk harus:

a. Dapat mengidentifikasi kebutuhan yang perlu dipecahkan melalui pelatihan
b. Merancang pelatihan yang cocok
c. Menyajikan sedemikian rupa sehingga proses belajar terjadi secara maksimal

Sebagai perancang (designer), ia bertanggung jawab atas hal-hal berikut:

a. Mendefinisikan kebutuhan pelatihan
b. Menganalisis kedalam tujuan dan persyaratan pelatihan
c. Merancang isi program guna mencapai tujuan
d. Merancang evaluasi dan prosedur validasi
e. Mengadakan pengecekan ke lapangan *(field testing)* guna meyakinkan apakah peserta pelatihan telah benar-benar memiliki skill yang diperlukan.

Sebagai penyaji (presenter), ia bertanggung jawab melaksanakan tugas sebagai berikut:

a. Meyakinkan bahwa lingkungan belajarnya akan membantu peserta latihan dalam belajar.
b. Menyajikan secara jelas
c. Merespons keinginan peserta
d. Membantu peserta menilai kemajuan belajar
e. Dapat mempergunakan peralatan pelatihan
f. Melaksanakan pelatihan sedekat mungkin dengan suasana kerja
g. Memahami dinamika komunikasi dan motivasi
h. Memiliki pengetahuan tentang prinsip-prinsip belajar

Sebagai administrator pengelola pelatihan, ia bertanggung jawab dalam:

a. Merekrut, memilih dan mengembangkan staf
b. Merencanakan program
c. Mengatur peoses koordinasi dan komunikasi

d. Melaksanakan perencanaan finansial dan langkah administratif yang diperlukan

Sebagai konsultan, ia bertanggung jawab dalam:

a. Membantu pimpinan mengamati masalah organisasi
b. Membantu pimpinan mengamati konstribusi pelatihan terhadap masalah tersebut
c. Membantu mengamati tujuan pelatihan jangka panjang dan pendek
d. Bersama pimpinan mengajak, mengusahakan alternatif-alternatif pelatihan sebagai pendekatan pemecahan masalah
e. Bersama pimpinan mengembangkan perencanaan pelatihan
f. Mengajak, mengusahakan sember yang memadai guna melaksanakan rencana
g. Melakukan konsultasi dengan pemimpin dalam mengevaluasi dan review program
h. Bersama pimpinan menjelajahi kemungkinan-kemungkinan langkah-langkah tindak lanjut yang diperlukan guna menyelesaikan pemecahan masalah.

2.1.5 Komponen Pelatihan

Komponen-komponen pelatihan menurut Sudjana dalam (Mahardika, Arina 2015:28) sebagai berikut :

a. Masukan sarana (*instrument input*), yang meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar. Masukan sarana dalam pelatihan ini mencakup kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya yang dibutuhkan, dan pengelola pelatihan.

b. Masukan mentah (*raw input*), yaitu peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya, seperti pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang sosial dan budaya, latar belakang ekonomi, dan kebiasaan belajarnya.
c. Masukan lingkungan (*environment input*), yaitu faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan, seperti lokasi pelatihan.
d. Proses (*process*), merupakan kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar peserta pelatihan.
e. Keluaran (*output*), yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran pelatihan.
f. Masukan lain (*other input*), yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, lapangan kerja, informasi, dan situasi sosial budaya yang berkembang.
g. Pengaruh (*impact*), yaitu yang berhubungan dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan, yang meliputi peningkatan taraf hidup, kegiatan membelajarkan orang lain lebih lanjut, dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan social dan pembangunan masyarakat

2.1.6 Pendekatan Pelatihan

Secara umum pendekatan pelatihan menurut Mustofa Kamil, dalam (Mahardika,Arina 2015:29) dapat dikategorikan menjadi 4 hal yaitu:

a. Formal *training* dengan menggunakan metode pengajaran, simulasi, kunjungan lapangan, video dan teknologi computer. Pendekatan pengajaran yang digunakan lebih bersifat paedagogy daripada andragogy.
b. *On-the-job training* (OJT) dengan menggunakan metode-metode termasuk *coaching*, magang, rotasi kerja, mentoring, dan pendampingan. Pelatihan ini sudah berlangsung sejak lama, dan sudah terbiasa dilakukan di Negara-negara seperti Jepang, Cina, Korea, dan Amerika.
c. *Action Training or Experiential Training* merupakan gabungan antara formal training dengan OJT. Pelatihan ini melibatkan partisipan dalam kegiatan-kegiatannya, lebih memfokuskan pada kerja tim, belajar sambil kerja, berorientasi hasil, mengembangkan kemampuan, dan mengintegrasikan antara pelatihan, penelitian, dan konsultasi.
d. Non-formal training sering disebut sebagai contemporazation training. Pelatihan ini merupakan pembelajaran kelompok informal. Satu dengan lainnya saling berbagi pengalaman (*sharing of knowledge*) dan keahlian, bertukar gagasan, dan satu dengan lainnya memberikan informasi hal-hal baru, dan teori-teori baru.

2.3.7 Tahapan Pelatihan

Menurut Cardoso Gomes dalam (Sari, Deka 2007:80) terdapat 3 tahap utama dalam pelatihan yaitu:

1. Penentuan kebutuhan latihan.

Tujuannya adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut (identifikasi kebutuhan).

2. Mendesain program pelatihan (*designing a training program*)

Tujuan untuk memutuskan program pelatihan yang tepat untuk memutuskan program pelatihan yang tepat untuk dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam kaitannya dengan mendesain program pelatihan tersebut harus pula diperhatikan tersebut harus pula diperhatikan unsur-unsur program pelatihan yang meliputi :

a. peserta pelatihan
b. pelatih (instruktur)
c. lamanya latihan
d. bahan latihan
e. bentuk latihan

3. Evaluasi efektivitas program pelatihan (*evaluating training program effectiveness*)

Tujuannya adalah menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Pada tahap pertama, dalam menentukan kebutuhan pelatihan kerja diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi

memenuhi tuntutan pasar kerja. Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri dari pengusaha yang membutuhkan tenaga, pencari kerja, dan perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Salah satu aspek pasar kerja adalah bagaimana mengisi lowongan yang ada dengan orang yang sesuai. Sesuai artinya bahwa orang yang akan ditempatkan mengisi lowongan tersebut mampu melakukan fungsi-fungsi atau menjadi tanggungjawabnya dengan baik. Payaman Simanjuntak, dalam (Sari, Deka 2007:81)

2.2 Tata Kecantikan

> Kecantikan identik dengan penampilan diri dan merupakan aset berharga bagi setiap wanita. Konsep kecantikan berkembang sejalan dengan perubahan gaya hidup dan perkembangan di bidang kosmetologi. Istilah cantik mempunyai makna sesuatu yang indah, yang dapat dinilai dan ditangkap oleh panca indera sebagai kecantikan lahiriah. Bentuk badan ideal, bentuk wajah bulat telur, mata bulat besar, kulit mulus dan rambut yang indah, merupakan kecantikan lahiriah yang dimiliki secara alamiah.tidak banyak wanita yang memenuhi kriteria tersebut (Kusantati, Herni dkk 2009:1). Semua wanita secara lahiriah memiliki kelebihan dan kekurangan. Yang berwajah cantik pun tidak akan abadi seiring dengan waktu, akan mengalami penurunan dengan tanda-tanda : kulit mulai berkerut, mata akan tampak menurun.

Tidak jarang yang terjadi saat ini, demi mengejar obsesinya, perempuan tidak segan-segan untuk melakukan tindak kekerasan terhadap tubuhnya, dengan cara mentato, melukis *(body paintings)*, mengkeriting dan meluruskan (rebonding), mencukur dengan berbagai model/bentuk, mengecat berwarna-warni rambutnya, mencabut bulu kaki, suntik pemutih, hingga sedot lemak (Wiasti.2010:2). hal yang paling ditakuti oleh perempuan adalah pekembangan dalam tubuhnya ketika ia menghitam, menggemuk atau menua. Perempuan selalu

menderita ketika ingin menjadi sosok yang cantik, karena semakin kuat posisi ideal perempuan, sebenarnya semakin berat upaya yang dilakukan untuk membangun kecantikan (Melliana, 2006).

Ilmu Tata Rias Wajah adalah ilmu yang mempelajari tentang seni kecantikan diri sendiri atau orang lain. (Tritanti2007:1). Tata rias secara umum dapat diartikan sebagai seni mengubah penampilan wajah menjadi lebih sempurna (Dwiyanti, Sri 2017:99). Tujuannya adalah mendapatkan hasil kecantikan yang seketika dan lebih bersifat psikologis, sehingga bisa meningkatkan rasa percaya diri. (Andiyanto, 2011:1). Menurut Fiske sebagaimana dikutip oleh Wenerda, Indah (2018:66) Tata Rias merupakan bagian dari penampilan yang merupakan media yang sangat efektif dalam mengirimkan pesan mengenai keprbadian, status sosial, dan khususnya penerimaan.

Tata kecantikan berfungsi untuk mengubah *(make-over)* kekurangan-kekurangan yang ada ke arah yang lebih cantik dan sempurna. Berbagai trik merias wajah dapat dilakukan untuk menyulap wajah menjadi istimewa. Proses untuk menguasai kemampuan *make-over*, memerlukan pengetahuan, keahlian, ketelitian, kreativitas, serta terus bereksperimen untuk mendapatkan hasil yang optimal.(Kusantati, Herni dkk 2009:1)

2.2.1 Kecantikan Rambut

Tata Kecantikan Rambut mencakup hal-hal mengenai kepribadian, penampilan, kecantikan rambut yang meliputi anatomi dan fisiologi rambut, kosmetika rambut, perawatan rambut, penataan/styling, pemangkasan, pewarnaan,

pengeritingan, meluruskan rambut (smoothing dan rebonding) serta menjual produk dan jasa kecantikan rambut (Rostamailis 2008:3)

Berikut ini merupakan yang dipelajari pada kecantikan rambut:

a. Perawatan kulit kepala dan rambut. Penting sekali untuk menjaga kulit kepala dan rambut agar tetap bersih dan sehat setiap hari. Kebersihan kulit kepala dan rambut merupakan langkah awal berkilau, subur dan mudah diatur atau ditata. Contohnya seperti pencucian rambut, creambath (Rostamailis, 2008:112).
b. Pratata dan penataan rambut. pratata merupakan tindakan pendahuluan yang mencakup penggulungan rambut menurut pola-pola tertentu dengan maksud memudahkan penataan yang akan dibuat. dan penataan dapat dikatakan sebagai tahap akhir proses penataan rambut dalam arti yang luas. Pada umumnya tindakan tersebut dapat berupa penyisiran, penyanggulan dan penempatan berbagai hiasan rambut baik secara sendiri-sendiri maupun sebagai suatu keseluruhan. (Rostamailis, 2008:151).
c. Pemangkasan rambut. adalah tindakan untuk mengurangi panjang rambut semula dengan teknik tertentu, sesuai dengan bentuk wajah, jenis rambut, perawakan, pekerjaan dan kepribadian seseorang, sehingga menghasilkan model pangkasan yang diinginkan. Adapun tujuan dari pemangkasan ini adalah mengurangi panjang rambut, merapikan rambut, merubah penampilan serta mengikuti mode yang sedang berkembang *(trend).* (Rostamailis, 2008:297).
d. Pengeritingan dan pelurusan rambut. Pengritingan rambut adalah mengubah bentuk rambut menjadi bergelombang atau ikal, secara fisik atau kimia. Prinsip dasar pengeritingan rambut adalah mengubah posisi ikatan silang

keratin rambut lurus yang sejajar dan teratur, menjadi tidak sejajar dan tidak teratur dalam rambut keriting (Rostamailis, 2008:333). Pelurusan rambut (Rebonding) merupakan suatu sistem proses pelurusan rambut yang menggunakan kosmetik sejenis bahan kimia yang berfungsi untuk mengubah bentuk alami dari rambut anda menjadi lebih lurus. Hasil dari proses pelurusan dengan teknik rebonding akan lebih tahan lama usia nya atau bersifat permanen hingga rambut baru tumbuh kembali (Rostamailis, 2008:349).

e. Pewarnaan rambut. Pewarnaan adalah tindakan mengubah warna rambut. Pewarnaan modern dikenal tiga proses utama, yaitu: penambahan warna *(hair tinting),* pemudaan warna *(hair lightening)* dan penghilangan warna *(bleaching).* (Rostamailis, 2008:409).

2.2.2 Kecantikan Kulit

membahas tentang tata kecantikan kulit secara lengkap, mulai dari konsep kecantikan, anatomi dan fisiologi kulit, kosmetika dan peralatan kecantikan, perawatan wajah, bentuk wajah dan koreksinya, teknik tata rias wajah, menikur dan pedikur, dan perawatan badan, baik secara manual maupun dengan menggunakan teknologi.(Kusnanti,Herni dkk 2009:9)

Berikut merupakan yang dipelajari pada kecantikan kulit

1. Merias wajah

Ilmu Tata Rias Wajah adalah ilmu yang mempelajari tentang seni kecantikan diri sendiri atau orang lain. (Tritanti2007:1). Tata rias secara umum dapat diartikan sebagai seni mengubah penampilan wajah menjadi lebih sempurna (Dwiyanti, Sri 2017:99). Tujuannya adalah mendapatkan hasil kecantikan yang

seketika dan lebih bersifat psikologis, sehingga bisa meningkatkan rasa percaya diri. (Andiyanto, 2011:1). Wajah yang kurang cantik dapat diperbaiki dengan menggunakan kosmetik rias yang tepat. Demikian pula tubuh yang kurang sempurna dapat ditutup dengan busana yang sesuai. Warna, model, kosmetik yang sesuai dengan warna kulit dan kesempatan memakainya akan membuat pemakai bertambah cantik dan menambah daya Tarik.

2. Perawatan wajah

Perawatan wajah yang dilakukan secara rutin memberikan beberapa keuntungan sebagai berikut : kulit wajah bersih, meningkatkan sirkulasi darah pada bagian wajah, mendorong kegiatan susunan kelenjar, mengendorkan urat-urat syaraf, memelihara bentuk otot, memperkuat jaringan urat yang lemah, mencegah timbulnya gangguan atau penyakit kulit, mencegah timbulnya keriput, menyempurnakan kulit wajah dan awet muda (Kusnanti, Henri 2008:192)

Perawatan wajah sebaiknya dilakukan secara berurutan, karena akan menjadi dasar untuk perawatan tahap selanjutnya. Perawatan yang tidak dilakukan secara berurutan akan merusak keseimbangan pH kulit yang justru dapat menimbulkan masalah seperti kulit menjadi kasar, berjerawat dan bahkan mengalami penuaan dini.

2.3 Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang

Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai salah satu lembaga pelatihan kerja pemerintah yang bernaung dibawah Departemen Tenaga Kerja yang mempunyai peranan sangat penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pembangunan (Depnaker, 1990). Balai Latihan Kerja (BLK) adalah salah satu wadah pendidikan pada jalur luar sekolah berupaya meningkatkan sumber daya manusia melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka mendukung Pembangunan Nasional demi tersedianya tenaga kerja yang terampil, ahli, disiplin dan produktif (Depnaker, 1990). Balai latihan kerja mempunyai peranan penting dalam dunia usaha, karena BLK mampu menyediakan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Peranan pelatihan kerja sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja di satu pihak dengan kemampuan angkatan kerja di pihak lain membutuhkan pengelolaan BLK yang efektif dan efisien.

Adapun program pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK Kota Semarang antara lain pelatihan kejuruan Jahit Garment, kejuruan teknik otomotif, kejuruan tata kecantikan, kejuruan tata Boga, kejuruan tata busana, pelatihan membatik, pelatihan Baker *(Bakery)*, dan kejuruan operator komputer. (Sumber: BLK Kota Semarang).

Program-program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang telah diselenggarakan dengan cukup baik. Kali ini terbukti dengan banyaknya lulusan BLK Kota Semarang banyak yang sudah membuka usaha sendiri. Program-program pelatihan yang diselenggarakan BLK Kota Semarang disusun

dengan kebutuhan dunia industri dengan komposisi materi 30 persen dan 70 persen praktik.

Tabel 2.2 Kegiatan Pelatihan Tata Kecantikan di BLK Kota Semarang tahun 2017

No	Kegiatan	Keterangan
1.		Pembukaan pelatihan UPTD BLK Kota Semarang
2.		Kegiatan Pelatihan melakukan perawatan kulit wajah
3.		Kegiatan Pelatihan melakukan pencucian rambut

4.		Kegiatan intruktur mendemonstrasikan pelatihan memangkas rambut
5.		Kegiatan pelatihan pelurusan rambut
6.		Kegiatan pemberian pelatihan materi
7.		Kegiatan pelatihan praktik blowdray

8.		Kegiatan pelatihan praktik pangkas rambut
9.		Kegiatan pelatihan praktik tata rias wajah
10.		Kegiatan penutupan pelatihan di BLK Kota Semarang tahun 2017

Sumber: UPTD BLK Kota Semarang 2017

2.4 Lulusan Tata Kecantikan BLK Kota Semarang

Lulusan tata kecantikan di balai latihan kerja (BLK) kota Semarang dalam hal ini kemampuan lulusan tidak hanya difokuskan pada kemampuan mengisi kebutuhan tenaga kerja saja namun juga diorientasikan pada kemampuan *entrepreneur* , maka sebagai implementasi dari orientasi tersebut Balai Latihan Kerja Kota Semarang juga mengajarkan untuk mengembangkan Soft skill dari peserta pelatihan (Mariana, 2015:76). Dari BLK Kota Semarang menyalurkan

lulusannya / Mengadakan hubungan kerja dengan salon-salon atau sanggar yang sudah ada dan tempat magang untuk mendapatkan pekejaan dan memenuhi kebutuhan hidup lulusannya.

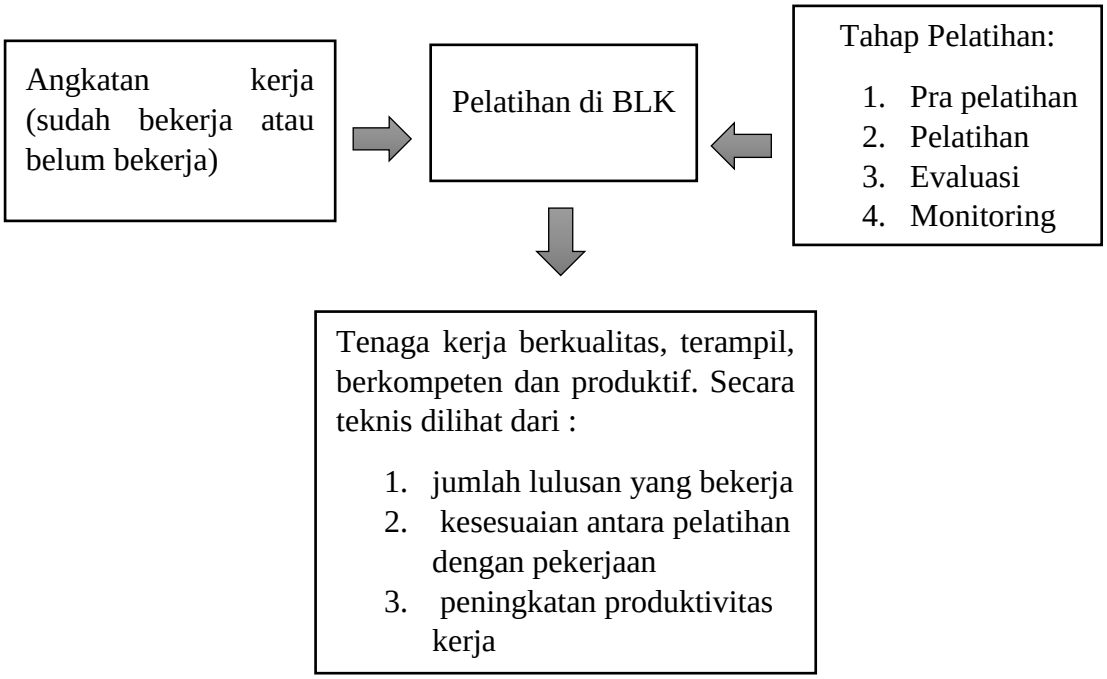
2.5 Kerangka Berpikir

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang merupakan Unit Pelaksana Teknis yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten di kalangan industri/lembaga. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sesuai dengan tugas pokoknya melaksanakan pelatihan tenaga kerja yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, industri, instansi/lembaga dalam rangka meningkatkan kompetensi di bidang profesinya melalui pelatihan yang berbasis kompetensi.

Pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Semarang diselenggarakan dalam beberapa tahap. Tahap pertama adalah pra pelatihan. Tahap ini meliputi penyebaran informasi kepada masyarakat, baik itu melalui media radio, internet, brosur.Tahap selanjutnya adalah pelatihan itu sendiri dimana didalamnya terdapat materi teori dan praktik yang dipimpin oleh para instruktur. Pelatihan yang diselenggarakan lebih banyak praktik daripada teori. Para peserta pelatihan langsung bersentuhan dengan alat yang disediakan di masing-masing kejuruan. Selanjutnya adalah tahap evaluasi pada tahapan ini peserta pelatihan harus mampu menyelesaikan ujian dengan baik. Biasanya ujian yang diadakan adalah ujian praktik. Setelah itu tahap monitoring dari UPTD BLK Kota Semarang dalam memantau peserta pelatihan yang telah lulus. hasil yang terakhir disimpulkan

adalah akan diketahui sejauh mana efektivitas, yaitu kesesuaian antara tujuan pelatihan dengan realisasi hasil yang dicapai dari pelaksanaan pelatihan kerja yang diselenggarakan di UPTD BLK Kota Semarang.

2.5.1 Bagan Kerangka Pikir



BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian berdasarkan jenis data yang digunakan, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Arikunto (2006:291) menyatakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang tidak bermaksud menguji hipotesis tetapi hanya menggambarkan seperti apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau keadaan. dengan pendekatan ini peneliti akan melakukan penelitian untuk mendapatkan hasil data yang bersifat deskriptif untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel, gejala, keadaan atau fenomena sosial tertentu yang terjadi di lapangan. Dalam konteks ini akan mendeskripsikan tentang pelaksanaan pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang Tahun 2017

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non eksperimental dengan metode survei. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dari sejumlah orang terhadap isu-isu tertentu. Pada penelitian ini survei dilakukan untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan tata kecantikan tahun 2017.

3.3 Metode Penentuan Objek Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah lulusan tata kecantikan di BLK Kota Semarang tahun 2017 yang berjumlah 32 orang

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lulusan tata kecantikan di BLK Kota Semarang tahun 2017 yang berjumlah 32 orang. Pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* (sampling jenuh). *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yng ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ada dua variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini uraian dari kedua variabel penelitian tersebut.

1. Variabel bebas

Variabel independen atau variabel yang tidak terikat dan dapat mempengaruhi variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan tata kecantikan

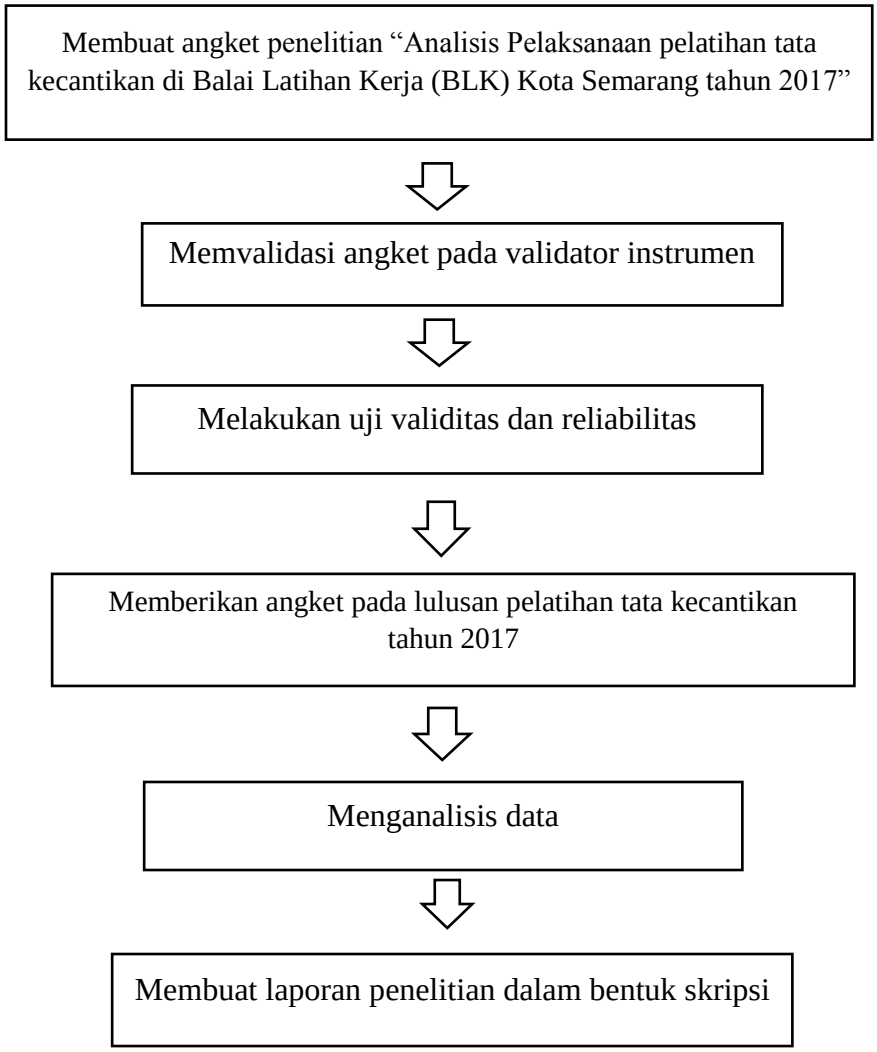
2. Variabel terikat

Variabel dependen atau variabel yang dipengaruh dengan variabel yang lain. Variabel terikatnya yaitu Balai latihan kerja kota semarang

3.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini yang dijadikan lokasi penelitian adalah Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semaang yang berada di Jalan Jl.Slamet Riyadi No.6A, Gayamsari, Kota Semarang, Jawa Tengah.

3.6 Prosedur Penelitian



3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2016:329) adalah langkah yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Metode ini digunakan dengan mengambil dokumen yang mendukung penelitian, meliputi foto atau gambar hasil pelatihan tata kecantikan di BLK tahun 2017, Metode dokumentasi yang digunakan diambil dari biodata peserta yang ada di UPTD BLK Kota Semarang dan lulusan pelatihan Tata kecantikan tahun 2017.

3.7.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket digunakan untuk memperoleh keterangan dari sampel atau sumber. Angket pada umumnya berisi tentang fakta yang diketahui responden (Nasution, 2016:128). Angket merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016:199). Angket dipergunakan untuk mengambil data primer berupa distribusi jawaban mengenai analisis pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang Tahun 2017.

Angket meliputi SDM Pelatih, Kualitas Pelatih, Materi, Sarana dan Prasarana, SDM Peserta, Motivasi, Pasar kerja, dan kesesuaian pekerjaan.

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen mempunyai peranan yang sangat penting, Karena dengan adanya instrumen, mutu suatu penelitian dapat diketahui. Jika instrumen yang dibuat, memiliki kriteria yang baik, maka mutu penelitiannya juga baik, begitupun sebaliknya (Arifin, Zaenal 2017:29). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan angket sebagai alat pengambil data. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:128), angket adalah "sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi. dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui". Angket yang akan dijadikan sebagai instrumen penelitian sebelumnya harus sudah disesuaikan dengan lembar kategori penelitian. Lembar kategori penelitian berisi rancangan instrumen yang dikenal dengan istilah "kisi-kisi". Kisi-kisi merupakan sebuah tabel yang yang berisi hubungan antara hal yang disebutkan dalam baris dengan hal yang disebutkan dalam kolom (Arikunto, 2013:205). Kisi-kisi dalam penyusunan instrumen menunjukkan kaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data dari data yang akan diambil, kisi-kisi pada penelitian ini dijelaskan pada tabel dibawah ini

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen penelitian
Analisis Pelaksanaan Pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang Tahun 2017

No	Variabel Penelitian	Indikator	Jumlah Butir
1.	Balai Latihan Kerja (BLK)	SDM Pelatih	4
		Kualitas Pelatih	6
		Materi	8
		Sarana dan prasarana	4
2.	Peserta Pelatihan	SDM Peserta	6
		Motivasi	3
3.	Lulusan	Pasar kerja	6
		Kesesuaian pekerjaan	8

Tabel Kisi-kisi Instrumen Penelitian Analisis Pelaksanaan Pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang Tahun 2017.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas pada penelitian menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item (Sugiyono, 2016:177). Gronlund (2009: 70) menyebutkan bahwa validitas adalah ketepatan interpretasi yang diperoleh dari hasil penilaian. Kriteria valid tidaknya suatu instrumen dibandingkan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid dan apabila sebaliknya tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

rxy = Koefisien korelasi antara variable x dan y

n = Jumlah subyek

x = Skor dari tiap-tiap item

y = Jumlah dari skor item

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen dengan N = 32 diperoleh rxy = 0,376 lebih besar dari rtabel = 0,349 karena rxy > rtabel maka dikatakan valid dan instrumen dapat digunakan sebagai penelitian.

3.9.2 Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (dapat dipercaya jadi dapat diandalkan). Kuesioner uji coba tersebut terdiri atas 45 butir pertanyaan, yang dikembangkan dari 8 indikator.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yaitu untuk mengukur Balai Latihan Kerja, Peserta Pelatihan dan Lulusan

Instrumen dikatakan reliabel jika $rh\ itung$ lebih besar atau sama dengan $rtabel$ (0,60) dan sebaliknya jika $rh\ itung$ lebih kecil dari $rtabel$ (0,60) instrumen dikatakan tidak reliabel (Darmawan, 2014:180). Koefisien reliabilitas (r_{11}) digunakan rumus alpa (Suherman, 2003:167) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1-\frac{s^2 i}{s^2 t}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas alat evaluasi

n = Banyaknya butir soal

s^2i = Jumlah varians skor tiap soal

s^2t = Varians skor total

Berdasarkan hasil uji instrumen dengan N = 32 diperoleh r_{11} = 0,871 lebih besar dari r_{tabel} = 0,349 karena $r_{11} > r_{tabel}$ maka dikatakan reliabel dan instrumen dapat digunakan sebagai penelitian.

3.10 Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif persentase, dengan menggunakan analisa deskriptif atau statistik deskriptif. Menurut Sugiono (2003:21) bahwa statistik deskriptif presentase adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Data dari angket dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang akan dianalisis secara deskriptif

persentase dengan langkah-langkah menurut Ridwan (2004:71-95) sebagai berikut:

1. Menghitung nilai responden dan masing-masing aspek atau sub variabel.
2. Merekap nilai.
3. Menghitung nilai rata-rata.
4. Menghitung persentase dengan rumus

DP = $\frac{n}{N}$ x 100%

DP = $\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah option}}$ x 100%

DP = $\frac{100-25}{4}$ X 100% = 18,75%

Keterangan:

DP = Deskriptif Persentase (%)

n = Skor empirik (Skor yang diperoleh), skor tertinggi – skor terendah

N = Skor maksimal item pertanyaan

Untuk menentukan jenis deskriptif persentase yang diperoleh masing-masing indikator dalam variabel, dan perhitungan deskriptif persentase kemudian ditafsirkan kedalam kalimat.

5. Cara menentukan tingkat kriteria adalah sebagai berikut:
   a. Menentukan angka persentase tertinggi

      Skor maksimal x 100%

      Skor maksimal

$\frac{4}{4}$ x 100% = 100%

b. Menentukan angka persentase terendah

Skor minimal x l00%

Skor maksimal

$\frac{1}{4}$ x 100% = 25 %

Untuk mengetahui tingkat kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh (dalam %) dengan analisis deskriptif persentase dikonsultasikan dengan tabel kriteria.

Tabel 3.2 Interval skor

No	Presentase	Kritera
1	81,25-100%	Sangat Sesuai
2	62,5-81,24%	Sesuai
3	43,75-62,49%	Cukup Sesuai
4	25-43,74%	Kurang Sesuai

Sumber: Hasil penelitian, 2019

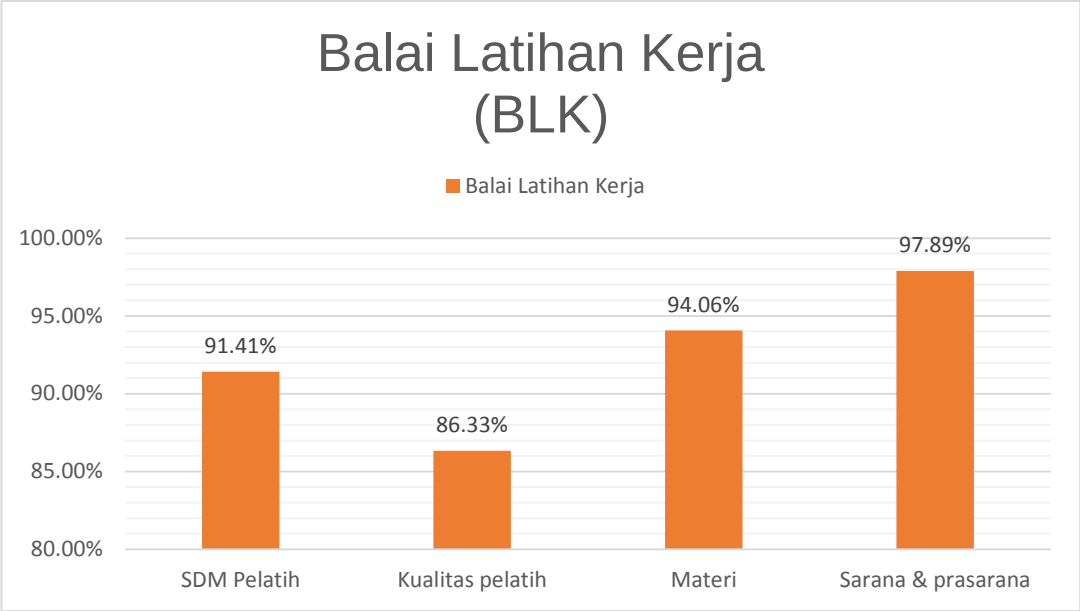
BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

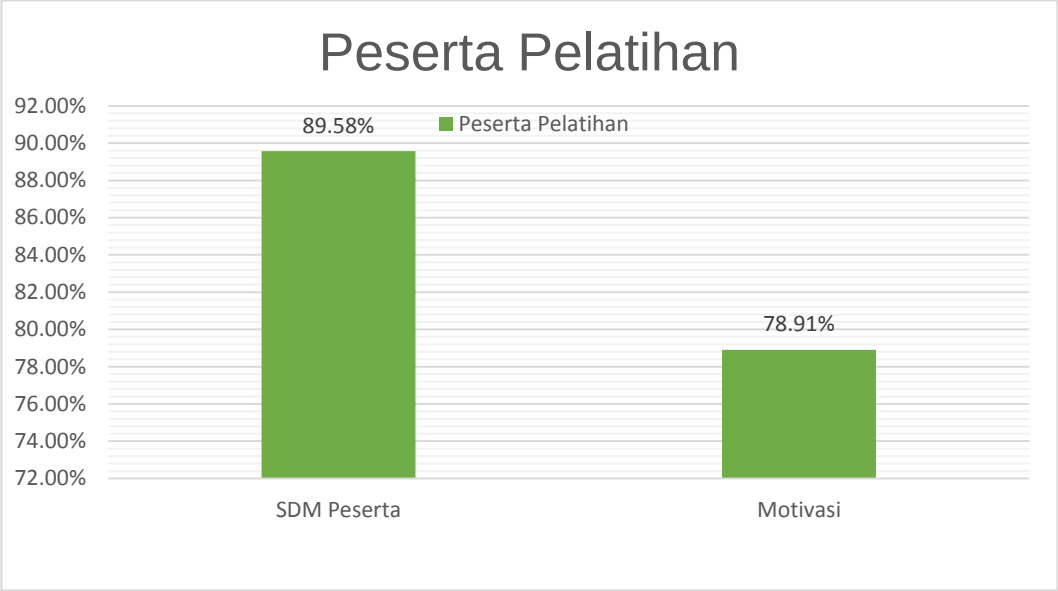
Pada penelitian ini data yang diperoleh peneliti merupakan data hasil dari angket "Analisis pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang tahun 2017". Populasi pada penelitian ini yaitu lulusan pelatihan tata kecantikan BLK Kota Semarang tahun 2017 Sebanyak 32 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu lulusan pelatihan tata kecantikan BLK Kota Semarang tahun 2017 yang berjumlah 32 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Balai Latihan Kerja (BLK), Peserta Pelatihan, dan Lulusan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SDM Pelatih, Kualitas Pelatih, Materi, Sarana dan Prasarana, SDM Peserta, Motivasi, Pasar Kerja, dan Kesesuaian Pekerjaan. Berdasarkan penelitian dan pengumpulan data yang telah dilakukan tentang "Efektivitas lulusan pelatihan tata kecantikan di BLK Kota Semarang sesuai bidang yang dilatih tahun 2017" diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Penelitian

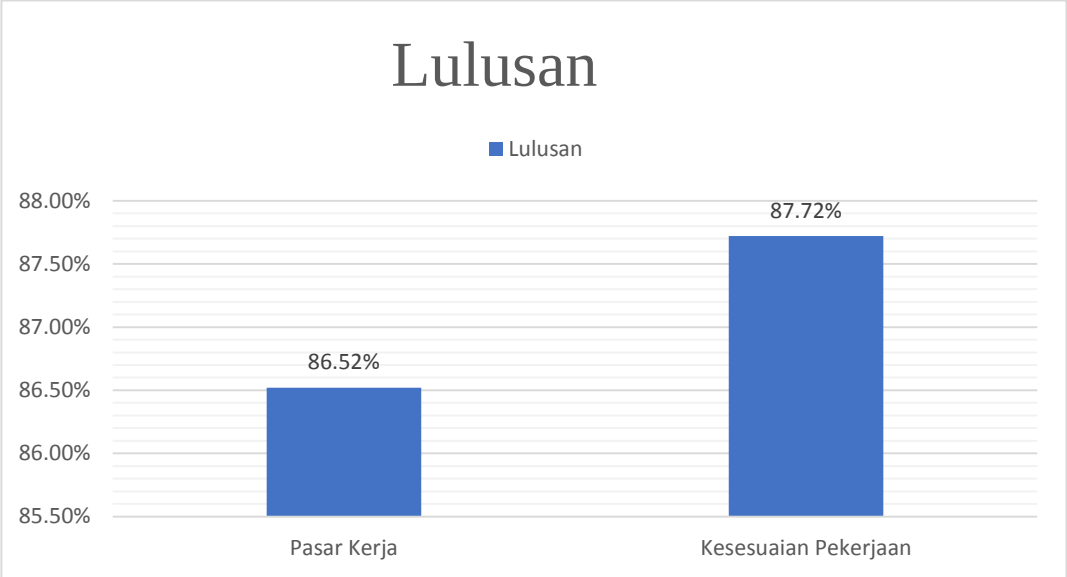
No	Variabel	Indikator	Nilai/ Skor	Kriteria
1.	Balai Latihan Kerja (BLK)	SDM pelatih	91,41%	Sangat sesuai
		Kualitas pelatih	86,33%	Sangat sesuai
		Materi	94,06%	Sangat sesuai
		Sarana dan prasarana	97,89%	Sangat sesuai
2.	Peserta Pelatihan	SDM peserta	89,58%	Sangat sesuai
		Motivasi	78,91%	Sangat sesuai
3.	Lulusan	Pasar kerja	86,52%	Sangat sesuai
		Kesesuaian pekerjaan	87,72%	Sangat sesuai
Rata-rata			**89,05%**	**Sangat sesuai**



Berdasarkan variabel Balai Latihan Kerja (BLK) dinyatakan bahwa indikator SDM Pelatih diperoleh persentase 91,41% dengan kriteria sangat sesuai, pada indikator kualitas pelatih diperoleh persentase 86,33% dengan kriteria sangat sesuai, pada indikator materi diperoleh persentase 94,06% dengan kriteria sangat sesuai, dan pada indikator sarana dan prasarana diperoleh persentase 97,89% dengan kriteria sangat sesuai. Dengan rata-rata persentase 91,08% dalam kriteria sangat sesuai.



Berdasarkan variabel Peserta pelatihan dinyatakan bahwa indikator SDM Peserta diperoleh persentase 89,58% dengan kriteria sangat sesuai, pada indikator motivasi diperoleh persentase 78,91% dengan kriteri sesuai. Dengan rata-rata persentase 85,31% dalam kriteria sangat sesuai.



Berdasarkan variabel lulusan dinyatakan bahwa indikator pasar kerja diperoleh persentase 86,52% dengan kriteria sangat sesuai, pada indikator kesesuaian pekerjaan diperoleh persentase 87,72% dengan kriteria sangat sesuai. Dengan rata-rata persentase 87,29% dalam kriteria sangat sesuai.

4.2 Pembahasan

4.2.1.Balai Latihan Kerja (BLK)

Hasil analisis data pada tabel 4.1 menunjukan bahwa berdasarkan hasil indikator SDM pelatih dengan perincian sebanyak 25 lulusan dengan kriteria sangat sesuai , dan 7 orang lulusan dalam kriteria sesuai, hal ini sesuai dengan SDM dari pelatih yang dipilih dari LKP yang ada dikota Semarang. kemudian instruktur/ pelatih

yang dipilih memiliki keterampilan/ kemampuan sesuai bidang tata kecantikan dan salah satu tujuan dari pelatihan tata kecantikan yang diselenggarakan di BLK Kota Semarang yaitu memiliki sasaran yang tepat, jelas dan bermanfaat. Keberhasilan suatu Instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Turere, Vera N 2013:11)

Berdasarkan indikator kualitas Pelatih dinyatakan bahwa 26 lulusan dalam kriteria sangat sesuai, dan 6 orang lulusan dalam kriteria sesuai. Hal tersebut dibuktikan dalam penyampaikan materi tata kecantikan instruktur/ pelatih menggunakan beranekaragam metode yang digunakan serta semua instruktur mampu dalam mendemonstrasikan materi tata kecantikan beserta memberikan contohnya. Memberikan pelatihan merupakan aktivitas pelatih/instruktur dalam menyiapkan dan menciptakan situasi lingkungan latihan sebaik mungkin dan menghubungkannya dengan peserta pelatihan sehingga terjadi proses berlatih secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran latihan pada saat itu. Seorang pelatih/ instruktur adalah salah satu sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam pencapaian prestasi yang dilatihnya, seorang instruktur harus kompeten dalam bidangnya. Seorang *trainer* atau pengajar dalam pelatihan juga dituntut untuk kreatif, agar tercipta suasana belajar yang nyaman, menyenangkan, dan efektif (Herlina, Eri 2016:57).

Maka seorang pelatih hendaknya selalu berusaha untuk menjadi profesional dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan apa dilatih/ diajarkan.

Berdasarkan indikator materi dinyatakan bahwa 29 lulusan dinyatakan dalam kriteria sangat sesuai, dan 3 orang lulusan dalam kriteria sesuai. Karena materi yang disampaikan dalam pelatihan tata kecantikan di BLK Kota Semarang sudah sesuai dengan kurikulum. dan dalam setiap pemberian materi pelatihan sangat runtut seperti dijelaskan terlebih dahulu, kemudian didemosntrasikan setelah itu mempraktikannya. materi yang diterapkan pada pelatihan adalah materi yang benar-benar menunjang pembelajaran dan menempati posisi yang sangat penting dari keseluruhan kurikulum, dan harus dipersiapkan agar pelaksanaan pembelajaran pelatihan dapat mencapai sasaran. untuk kegiatan pembelajaran hendaknya materi yang benar-benar menunjang tercapainya Kompetensi Inti dan kompetensi dasar, serta tercapainya indikator kompetensi yang diharapkan (Kurniasih dan Sani, 2014:10). Secara garis besar dapat dikemukakan bahwa materi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan dalam rangka memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Berdasarkan indikator sarana dan prasarana yang ada di BLK Kota Semarang sudah memadai untuk menunjang proses belajar dan sudah tersedia lengkap dengan perincian sebanyak 24 lulusan dalam kriteria sangat sesuai dan 8 orang lulusan dalam kriteria sesuai. Serta tempat praktik dengan ruangan yang sudah sesuai dengan daya

tampung peserta, pencahayaan yang cukup dan air bersih. Sarana dan prasarana yang baik sangat membantu keberhasilan dalam meningkatkan prestasi siswa. Semakin lengkap dan dimanfaatkan secara optimal, sarana dan prasarana suatu sekolah tentu semakin mempermudah murid dan guru untuk mencapai target secara bersama-sama (Nurul Huda 2018:53). Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah seperti gedung, ruang kelas, meja-kursi, papan tulis, dan media pembelajaran. Sedangkan prasarana adalah semua perangkat perlengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah, seperti halaman, kebun, taman, dan lainnya (Nurul Huda 2018:54).

4.2.2 Peserta Pelatihan

Hasil analisis data menunjukan bahwa SDM Peserta pelatihan tata kecantikan banyak yang berasal dari sekitar semarang dan ada beberapa yang dari luar semarang. Berdasarkan indikator SDM peserta dinyatakan bahwa 28 orang lulusan dalam kriteria sangat sesuai, dan 4 orang lulusan dalam kriteria sesuai. Lulusannya dalam bekerja Selalu menerapkan hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dengan cara bangun kepercayaan, selalu bersikap positif. Bersikap jujur memegang dan menjalankan amanah dengan baik. dalam pelatihan mengarah pada hasil yang dapat dibuktikan yang secara positif mempengaruhi kinerja individu dan organisasi, Arthur et al, 2003 dalam (Blume,2010:1074). Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan

pekerjaan. Salah satu program pendidikan keterampilan kecantikan merupakan sebagai bekal bagi peserta didik untuk terjun dimasyarakat atau usaha mandiri (Subagja A, Tita R 2019:135).

Berdasarkan indikator motivasi dinyatakan bahwa 15 lulusan dengan kriteria sangat sesuai, 14 orang lulusan dalam kriteria sesuai, 2 orang lulusan dalam kriteria cukup sesuai, dan 1 orang lulusan dalam kriteria kurang sesuai. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa motivasi dalam mengikuti pelatihan karena memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan tata kecantikan, karena adanya lingkungan belajar yang kondusif, karena selalu datang tepat waktu, dan tidak mengantuk saat melakukan pelatihan. (Putra, Fredi 2018:2) menegaskan bahwa, faktor lain yang dapat mempengaruhi rendahnya kemampuan siswa adalah motivasi belajar karena motivasi merupakan factor internal dari setiap manusia yang sangat mudah berubah. Motivasi dapat juga diartikan sebagai dorongan mental untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Aminoto T, pathoni 2014:18).

4.2.3 Lulusan

Berdasarkan indikator pasar kerja dinyatakan bahwa 24 orang lulusan dalam kriteria sangat sesuai, dan 8 orang lulusan dalam kriteria sesuai. Lulusan dalam mengembangkan kreativitas kerja dengan cara sering berlatih, Sebuah analisis efektivitas pelatihan baru-baru ini mengungkapkan bahwa dua ukuran keberhasilan pelatihan yang paling relevan adalah hasil belajar dan kinerja pekerjaan pasca

pelatihan, Arthur et all 2003 dalam (Blume,2010:1071). keahlian keterampilan yang didapat lulusan dalam memasuki pasar kerja seperti sebagai *freelance* makeup, karyawan salon, toko kosmetik ataupun kesanggar rias. Sebagaimana tujuan dari pelatihan yaitu untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Pembelajaran yang dihasilkan dari pengalaman pelatihan kemudian diterapkan kedalam pekerjaan dan mengarah pada perubahan yang berarti dalam kinerja kerja merupakan perhatian terpenting dari upaya pelatihan, Goldstein & Ford, 2002 dalam (Devi, 2012:726).

Berdasarkan indikator kesesuaian kerja dinyatakan bahwa 24 orang lulusan dalam kriteria sangat sesuai, serta 8 orang lulusan dalam kriteria sesuai. Dimana peranan latar belakang pendidikan dan keterampilan dalam pekerjaan yang dimiliki mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dapat dengan cara mengetahui dimana ada peluang kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Kinerja individu adalah ukuran untuk menentukan apakah yang dipelajari dari pelatihan diterapkan ke tempat kerja Chiaburu et al., 2010 dalam (Fardaniah 2015:49) Hal ini dibuktikan dengan banyaknya lulusan dari BLK Kota Semarang banyak yang sudah membuka usaha sendiri. Program-program pelatihan yang diselenggarakan BLK Kota Semarang disusun sesuai dengan kebutuhan dunia industri.

4.3 Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu, peneliti kesulitan dalam pengumpulan data karena lulusan ada yang kurang memahami cara pengisian dari kuesioner, Penggunaan instrumen penelitian berupa angket yang terkadang jawaban dari responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya. Serta hasil dari penelitian ini hanya mencakup lulusan pelatihan tata kecantikan di BLK Kota Semarang tahun 2017 saja, dan tidak bisa digenerelisasikan pada tahun-tahun sebelumnya atau berikutnya.

BAB V
PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang tahun 2017 dilihat dari lulusannya, dengan kriteria sangat sesuai dan sudah dapat bekerja baik mandiri maupun swasta. (Lulusan bekerja pada salon, sebagai MUA/ *freelance*, bekerja di sanggar rias, bekerja di toko kosmetik/ pelayan kosmetik, wiraswasta dan ibu rumah tangga).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran yaitu:

1. Kepada para instruktur, sebaiknya terus berlatih dan memperbaharui ilmunya agar pengetahuan para instruktur juga terus berkembang mengikuti perkembangan zaman, sehingga materi yang disampaikan kepada peserta sesuai dengan apa yang dunia kerja butuhkan pada saat ini.
2. Kepada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang, sebaiknya memperbaharui peralatan pelatihan kerja yang sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini

3. Kepada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang, Tingkatkan kerjasama dengan pihak swasta baik perusahaan, salon-salon rias pengantin, dan lain sebagainya, guna meningkatkan materi pembelajaran yang sesuai kebutuhan pasar, serta menjadikan lulusan pelatihan yang memiliki standar
4. Kepada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Semarang, sebaiknya perlu menggencarkan kembali sosialisasi dari adanya program pelatihan di UPTD BLK Kota Semarang karena sampai saat ini sosialisaasi dan promosi yang dilakukan masih belum optimal sehingga perlu adanya inovasi baru dalam mempromosikan program pelatihan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abeeha, Batool dan Bariha Batool. 2012. *Effects Of EmployeesTrainin on The Organization Competitive Advantage: Empirical Study Of Privat Sector os Islamabad, Pakistan. Jurnal Far fast jurnal of Psychology and Business*. Vol 6, No 1, Januari 2012, hlm 92

Aminoto, Tugiyo dan Hairul Pathoni. 2014. *Penerapan Media E-Learning Berbasis Schoology Untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar Materi Usaha dan Energi Di Kelas XI SMA N 10 Kota Jambi*. Vol 8 No 1 2014

Anggraini, Aris W dan Dwiyanti, Sri. 2017. *Penerapan Video Tutorial Makeup Pada Pelatihan Makeup Foto Casual* Vol. 06 No 01 Februari 2017

Arifin, Zaenal 2017. *Kriteria Instrumen Dalam Suatu Penelitian* Vol 2 No 1 Juli 2017

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta

Armia, Chairuman. 2002. *Pengaruh Budaya Terhadap Efektifitas Organisasi:Dimensi Budaya Hofstede.* Vol. 6 No 1 Juni 2002

Bata, Tomas 2012. *Human Resources Key Performance Indicators.* Vol. 4, Issue 1, March 2012, 117-128.

Blume, Brian D et. All. 2010. *Transfer of Training: A Meta-Analytic Review*. Vol. 36 No. 4, July 2010. 1066- 1097

Devi, Rama dan Nagurvali Shaik. 2012. *Evaluating Training dan Development Effectivenes a Measurement Model. Asian jurnal of management research*. Vol 2, (1): 81

Dimyati, Azima 2018. *Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat.* Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik Unversitas Bandar Lampung: Bandar Lampung

Falaly, Elsa dan Ilyas. 2016. *Pengaruh Pelatihan Keterampilan Sapu Glagah Terhadap Minat Berwirausaha Pemuda Desa Gunungsari Kecamatan Pulosari.* Semarang: Universitas Negeri Semarang

Fardaniah Abdul Aziz, S. 2015. *Developing General Training Effectiveness Scale for the Malaysian Workplace Learning*. Vol. 6 No. 4 July 2015. hlm 49

Hadiyatno, Didik. 2018. *Cultural Influence, Organizational Climate, Ability of Information Technology To Motivation And Satisfaction Employees Of Bankaltim.* Vol 6, No 4 july-aug 2018

Handoko, Hani. 1993. *Berbagai Isu Dalam Penilaian Efektivitas Organisasional*. Vol. 8 1993

Hasanah, Rora I. 2017. *Manajemen Pelatihan Pengantar Kerja Di Pusdiklat Pegawai Kementrian Ketenagakerjaan* Jakarta:2017

Hasanbasri, Mubasysyir 2007. *Pendekatan Sistem Dalam Perencanaan Program Daerah* Vol.10 No 2, Juni 2007

Herlina, Eri 2016. *Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.* Bandung:2016

Irianto, Jusup 2007. *Prinsip-prinsip Dasar Manjemen Pelatihan* . Book Report. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia

Isa, Rusli 2009. *Efektivitas Organisasi Kecamatan Dalam Pelayanan Publik Setelah Menjadi Perangkat Daerah*. Vol 6 No 4, Desember 2009

Kahar, Irwaty A 2008. *Konsep Kepemimpinan alam Perubahan Organisasi (Organizational Change) Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Vol. 4 No 1, Juni 2008

Kurniasih, Imas dan Berlin Sani. 2014. *Sukses Mengimplementasikan Kurikulum 2013.* Jakarta: Kata Pena.

Kusantati, Herni dkk 2008. *Tata Kecantikan Kulit Jilid 1.* Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan

_____2008. *Tata Kecantikan Kulit Jilid 2.* Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan

_____2008. *Tata Kecantikan Kulit Jilid 3.* Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan

Laporan Kegiatan. 2017 *Tata kecantikan 1* . Semarang: UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang

Laporan Kegiatan 2016 *Tata Rias 1*. Semarang: UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang

Mahardika, Arina. 2015. *Pemberdayaan Warga Belajar Melalui Pelatihan Tata Rias Pengantin Dalam Upaya Mewujudkan Kemandirian di Balai Latihan Kerja Kota Pekalongan.* Skripsi. Fakultas ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang: Semarang

Mariana, Novita dkk. 2015. *Tracer Studi Mahasiswa Program Studi Sistem Informasi Universitas Stikubank Semarang*. Vol. 7 No 2 Oktober 2015

Marzuki, Saleh. 2012. *Pendidikan Non Formal Dimensi dalam keaksaraan fungsional, pelatihan, dan andragogi.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Nurul Huda, Mohammad. 2018. *Optimalisasi Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa* Vol. 4 No 2, Maret-Agustus 2018

Pertiwi, Maspiyah 2015. *Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Belajar Peserta Didik Tata Kecantikan Rambut Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Sanita Trenggalek.* Vol. 4 No 1 Februari 2015

Prihantanto, Arif 2018. *Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Teknik Kendaraan Ringan Di Balai Laihan Kerja Kabupaten Kebumen*. Skripsi. Fakultas ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang: Semarang

Putra, Fredi 2018. *The Implementation of Advance Organizer Model On Mathematical Communication Skills in terms of Learning Motivation.* Vol 3 No 1, June 2018

Rostamailis, dkk 2008. *Tata Kecantikan Rambut Jilid 1*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan

_____ 2008. *Tata Kecantikan Rambut Jilid 2.* Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan

_____ 2008. *Tata Kecantikan Rambut Jilid 3.* Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan

Sari, Deka Arlita. 2007. *Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri.* Surakarta: Universitas Sebelas Maret

Sonedi, 2013. *Keefektifan Organisasi Perguruan Tinggi.* Vol 13 No 1 Desember 2013

Subagja, Ananda, Tita R. 2019. *Upaya Peningkatan Pendapatan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Tata Kecantikan Rambut.* Vol 2 No 2 Mei 2019

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

_____ 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Suharmono, Fendy. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Vol 10, No 2 Juli 2013

Sunyoto, Danang. 2013. *Kewirausahan untuk kesehatan.* Yogyakarta: Nuha Medika

Turere, Verra N. 2013. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.* Vol 1, No 3 Juni 2013

Tziner, Aharon et. All. 2007. *Effects of Trainee Characteristics on Training Effectiveness* Vol. 15 No. 2 June 2007 167-168.

Wenerda, Indah. 2018. *Tata Rias Wajah Sebagai Media Aktualisasi Diri Bagi Mahasiswa.* Vol 22, No 1 Juni 2018

Wiasti, Ni Made. 2010. *Redefinisi Kecantikan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Perempuan Bali, Di Kota Depansar* Vol 6, No 2 Desember 2010

Wicaksono, Yosep S. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan.* Vol 3, No 1 Januari 2016

Lampiran 1. Surat Tugas Pembimbing Skripsi

UNNES

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
Nomor: 507 / FT - UNNES / 2019
Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR SEMESTER GASAL/GENAP
TAHUN AKADEMIK 2018/2019

Menimbang : Bahwa untuk memperlancar mahasiswa Jurusan/Prodi PENDIDIKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA/Pend. Tata Kecantikan Fakultas Teknik membuat Skripsi/Tugas Akhir, maka perlu menetapkan Dosen-dosen Jurusan/Prodi PENDIDIKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA/Pend. Tata Kecantikan Fakultas Teknik UNNES untuk menjadi pembimbing.

Mengingat :
1. Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahan Lembaran Negara RI No.4301, penjelasan atas Lembaran Negara RI Tahun 2003, Nomor 78)
2. Peraturan Rektor No. 21 Tahun 2011 tentang Sistem Informasi Skripsi UNNES
3. SK. Rektor UNNES No. 164/O/2004 tentang Pedoman penyusunan Skripsi/Tugas Akhir Mahasiswa Strata Satu (S1) UNNES;
4. SK Rektor UNNES No.162/O/2004 tentang penyelenggaraan Pendidikan UNNES;

Menimbang : Usulan Ketua Jurusan/Prodi PENDIDIKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA/Pend. Tata Kecantikan Tanggal 12 Maret 2019

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERTAMA : Menunjuk dan menugaskan kepada:

Nama	: Dra. Erna Setyowati, M.Si.
NIP	: 196104231986012001
Pangkat/Golongan	: IV/c
Jabatan Akademik	: Lektor Kepala

Sebagai Pembimbing

Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir :

Nama	: ISMIATU ZAHRO
NIM	: 5402415031
Jurusan/Prodi	: PENDIDIKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA/Pend. Tata Kecantikan
Topik	: LULUSAN PELATIHAN TATA RIAS DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KOTA SEMARANG

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : SEMARANG
PADA TANGGAL : 20 Maret 2019
DEKAN

Dr. Nur Qudus, M.T.
NIP. 196911301994031001

Tembusan
1. Pembantu Dekan Bidang Akademik
2. Ketua Jurusan
3. Petinggal

[redacted]
5402415031
..:: FM-03-AKD-24/Rev. 00 ::..

Lampiran 2. Berita Acara Seminar Proposal

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS TEKNIK
JURUSAN PENDIDIKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA
Gedung E7 Kampus Sekaran Gunungpati Telp (024) 8508105
http://tjp.unnes.ac.id Email : tjp_unnes@yahoo.com - 50229

BERITA ACARA

SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI/TA

Proposal Skripsi Mahasiswa

Nama	: Ismiatu Zahro
NIM	: 5402415031
Prodi	: Pendidikan Tata Kecantikan
Judul Skripsi / TA	: Efektivitas Lulusan Pelatihan Tata Rias Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang

Telah diseminarkan pada

Hari/ Tanggal	: Kamis, 16 Mei 2019
Pukul	: 07.30 – Selesai
Tempat	: Ruang Sidang E10
Jumlah Dosen Hadir	: 3... orang
Jumlah mhs Hadir	: 7... orang (Daftar hadir terlampir)
Kesimpulan hasil seminar	: proposal tidak direvisi / proposal direvisi*)

Semarang, 16 Mei 2019

Calon Dosen Penguji II

Maria Krisnawati, S.Pd.,M,Sn
NIP. 198003262005012002

Calon Dosen Penguji I

Dra Marwiyah, M.Pd
NIP. 195702201984032001

Dosen Pembimbing

Dra. Erna Setyowati, M.Si
NIP. 196104231986012001

Lampiran 3. Daftar Hadir Peserta Seminar Proposal Skripsi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS TEKNIK
JURUSAN PENDIDIKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA
Gedung E7 Kampus Sekaran Gunungpati Telp (024) 8508105
http://tjp.unnes.ac.id Email : tjp_unnes@yahoo.com - 50229

DAFTAR HADIR

SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI/ TA

Nama : **Ismiatu Zahro**

Prodi : **Pendidikan Tata Kecantikan**

No	Nama	Prodi	TTD
1	Nadia Sekar P	P. Tata Kecantikan	1
2	Lisa Dwi P	"	2
3	Arifah Nur Faditah	"	3
4	Layli Alif	"	4
5	Nur safitri A	—"—	5
6	Sajifaul Fida	P. Tata Kecantikan	6
7	Sekarlita Harsari N.	Pend. Tata Kecantikan	7
8			8
9			9
10			10
11			11
12			12
13			13
14			14
15			15

Lampiran 4. Daftar Nama Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Tata Kecantikan Tahun 2017

Tabel Data Peserta Yang Mengikuti Pelatihan (Maret – April 2017)

Nama SKPD : Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
Alamat :Jl. Slamet riyadi No 6A Semarang
Jenis Pelatihan : PBK
Tanggal pelaksanaan pelatihan : 9 Maret-21 April 2017
Kejuruan / Sub Kejuruan : Tata Kecantikan 1
Dipa : APBD

No	Nama peserta	Jenis kelamin	pendidikan	No hp
1.	Agatha Puspita Anggraini	P	D3	08122840393
2.	Sri Wahyuni	P	SLTA	08156642817
3.	Verani Sekar K	P	SMK	0895384137284
4.	Sitta Husnnina H.S	P	S1	089668852192
5.	Veronika Granitasari	P	S1	081326151588
6.	Vina Shofa	P	SMK	085727081621
7.	Mega Putri Sejati	P	SMK	081225614396
8.	Reni Novitasari	P	SMA	088215596796
9.	Dewi Michiko R	P	SMA	081327799267
10.	Dyna Rustaminingsih	P	S1	081325110776
11.	Nadya Nurul Aini	P	SMK	08572795075
12.	Khodijah	P	SMK	089669114726
13.	Devi Arum Kusuma Sari	P	D1	089625853525
14.	Herlina Ayu Ginanti	P	SMP	082243894889
15.	Pertiwi Kusuma A	P	S1	08562656819
16	Ika Novitasari	P	SLTA	081542722009

Sumber: UPTD BLK Kota Semarang tahun 2017

Tabel Data Peserta Yang Mengikuti Pelatihan (Juli – Agustus 2017)

Nama SKPD : Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
Alamat :Jl. Slamet riyadi No 6A Semarang
Jenis Pelatihan : PBK
Tanggal pelaksanaan pelatihan : 11 Juli-21Agustus 2017
Kejuruan / Sub Kejuruan : Tata Kecantikan 1
Dipa : APBD

No	Nama Peserta	Jenis kelamin	Pendidikan	No hp
1.	Kusmiyati	P	D3	085602222634
2.	Nur laila balad	P	SMA	081326878116
3.	Farida Hasan Rahmaibu	P	S1	085727221211
4.	Denthy aprillita arsih H	P	SMA	08984464887
5.	Siti Fatimah	P	SMA	08571235620
6.	Sinta Yunita	P	SMA	089632785526
7.	Surtianingsih	P	S1	085878781481
8.	Fitri Nur Indah	P	S1	085641641926
9.	Riana Intaningtyas	P	SMA	085727862313
10.	Suhito kelono catur ayu	P	SMA	081914432144
11.	Maria Ulfa	P	SMK	087832223071
12.	Dewi Widyawati	P	S1	085640552007
13.	Ari fitriah	P	SMA	081325222115
14	Adita Yurika	P	SMA	0895343655015
15.	Fadhila luthfi hutami	P	SMA	085867431492
16	Anindita, rizqi hutami	P	D3	08786400007

Sumber: UPTD BLK Kota Semarang tahun 2017

Lampiran 5. Daftar Tenaga Instruktur Pelatihan Tata Kecantikan

Tabel Tenaga instruktur Pelatihan Tata Kecantikan di BLK Kota Semarang

No	Nama Pengajar	Materi	Jam Pelajaran	
			Teori	Praktek
1.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Kelainan rambut dan kulit	4 JP	
2.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Pemangkasan rambut	4 JP	4 JP
3.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Rebounding	4 JP	
4.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Blowdry	4 JP	
5.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Perawatan rambut dan creambath	4 JP	
6.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Mencuci rambut		8 JP
7.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Memangkas rambut		24 JP
8.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Meluruskan rambut		16 JP
9.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Melakukan Blowdry		16 JP
10.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Merawat rambut dan kulit kepala		16 JP
11.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Menerapkan lingkungan kerja yang bersih dan aman		8 JP
12.	Tri Warsini	Melakukan persiapan kerja	4 JP	
13.	Tri Warsini	Melakukan komunikasi dengan pelanggan	2 JP	2 JP
14.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Penerapan pengetahuan gizi pada peawatan kecantikan kulit	4 JP	
15.	Sri Medali Hendy H, S.Sos	Merawat kulit wajah tidak bermasalah	4 JP	20 JP
16.	Tri Warsini	Merias wajah	4 JP	24 JP
17.	Tri Warsini	Mengaplikasikan pengetahuan alat-alat kecantikan	4 JP	8 JP
18.	Tri Warsini	Mengaplikasikan pengetahuan kosmetik	4 JP	8 JP
19.	Drs. Sutarno	Motivasi	8 JP	
20.	Drs. Sutarno	Logika berusaha / manajemen usaha	8 JP	
21.	Drs. Sutarno	Perhitungan biaya	8 JP	
22.	Drs. Sutarno	Pemasaran / praktek dan riset pemasaran	2 JP	6 JP
23.	Drs. Sutarno	Praktek dan riset pemasaran presentasi		8 JP
JUMLAH			72 JP	168 JP
			240 JP	

Sumber: UPTD BLK Kota Semarang 2017

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS TEKNIK
Gedung Dekanat FT, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang
Telepon (024) 8508101, Faksimile (024) 8508009
Laman: http://ft.unnes.ac.id, surel: ft@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/9083/UN37.1.5/LT/2019 — 05 Agustus 2019
Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang
Jalan Slamet Riyadi No 6A Gayamsari Semarang

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Ismiatu Zahro
NIM	: 5402415031
Program Studi	: Pendidikan Tata Kecantikan, S1
Semester	: Genap
Tahun akademik	: 2018/2019
Judul	: Efektivitas Lulusan Pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang Sesuai Bidang Yang Dilatih Tahun 2017

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 7 Agustus s.d 30 September 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan FT
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Dr. Ir. I Made Sudana, M.Pd. IPM
NIP 195605081984031004

Tembusan:
Dekan FT;
Universitas Negeri Semarang

Nomor Agenda Surat : 908 698 732 3

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2019-08-06 14:29:15)

Lampiran 7. Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian

PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA
JL. Ki Mangunsarkoro No. 21 Telp. 024-8440335, 8440339
SEMARANG 50136

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070 /1086 / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Drs.IWAN BUDISETIAWAN
NIP	: 19590902 198802 1 003
Pangakat / Gol	: Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan	: Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
Alamat	: Jl.Kimangunsarkoro No.21 Semarang.

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa sebagaimana tersebut dibawah ini :

Nama	: ISMIATU ZAHRO
NIM	: 5402415031
Program Studi	: Pendidikan Tata Kecntikan S1
Falkutas	: Teknik
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Semarang

Benar-benar telah mengadakan penelitian / riset / survey di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, sejak tanggal 01 Pebruari 2019 sampai dengan 05 September 2019 dengan Judul skripsi: " Efektifitas Lulusan Pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang Sesuai Bidang Yang Dilatih Tahun 2017".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 05 September 2019

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA SEMARANG

PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA

Drs. IWAN BUDISETIAWAN
Pembina Utama Muda
NIP. 19590902 198802 1 003

Lampiran 8. Kisi-Kisi Angket

KISI-KISI ANGKET

ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN TATA KECANTIKAN DI BALAI LATIHAN KERJA KOTA SEMARANG TAHUN 2017

Variabel Penelitian	Indikator	Item angket Efektivitas lulusan pelatihan	Skor jawaban			
			A	B	C	D
Balai Latihan kerja (BLK)	SDM Pelatih	1. Bagaimana SDM sebagai pelatih/ instruktur keterampilan tata kecantikan yang diselenggarakan di BLK Kota semarang? a. SDM dipilih dari LKP yang ada di Kota Semarang b. SDM ditentukan oleh provinsi c. SDM ditentukan oleh Disnaker Kota Semarang d. SDM dipilih dari pusat	3	1	4	2
		2. Apakah SDM pelatih/ instruktur harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang tata kecantikan? a. Beberapa instruktur/ pelatih memiliki keterampilan sesuai bidang tata kecantikan b. Tidak ada instruktur/ pelatih yang memiliki keterampilan pada bidang tata kecantikan c. Ada instruktur/ pelatih yang tidak sesuai bidang tata kecantikan namun memiliki keterampilan d. Semua instruktur/ pelatih memiliki keterampilan	3	1	2	4

		sesuai bidang tata kecantikan				
		3. Apakah penempatan SDM dapat mempengaruhi kinerja instruktur? a. Sesuai dengan lingkungan kerja instruktur sangat berpengaruh terhadap kinerjanya b. Lingkungan kerja yang kurang dalam hal sarpras akan berpengaruh dalam kinerja instruktur c. Sarpras yang mendukung akan menjadikan kinerja instrutur lebih baik d. Kinerja instruktur tetap baik bagaimanapun keadaannya mendukung / tidak	4	1	3	2
		4. Bagaimana bentuk pelatihan tata kecantikan yang diselenggarakan di BLK Kota Semarang? a. Memiliki sasaran yang tepat, jelas dan bermanfaat b. Memberikan pelatihan ulang c. Pelatihan kreatifitas d. Melatih keterampilan	4	1	2	3
	Kualitas Pelatih	5. Berapakah jumlah instruktur tata kecantikan di BLK Semarang? a. Berjumlah 4 instruktur b. Berjumlah 5 instruktur c. Jumlah instrukur kurang dari 4 d. Jumlah instruktur lebih dari	2	3	1	4

		5				
		6. Apakah instruktur tata kecantikan sudah menguasai materi untuk disampaikan kepada peserta? a. Beberapa instruktur memberikan materi sesuai dengan bidang tata kecantikan b. Ada instruktur yang diluar bidang tata kecantikan tetapi mampu memberikan materi dengan baik c. Masih ada dari instruktur yang belum bisa menjelaskan sebagian materi tata kecantikan d. Semua instruktur mampu memberikan materi tata kecantikan dengan sangat jelas beserta contohnya	3	2	1	4
		7. Bagaimana instruktur tata kecantikan dalam menyampaikan materi? a. Instruktur dalam menyampaikan materi tata kecantikan menggunakan beranekaragam metode yang digunakan b. Instruktur dalam menyampaikan materi tata kecantikan monoton c. Instruktur dalam menyampaikan materi tata kecantikan sulit dimengerti d. Instruktur dalam menyampaikan materi tata	4	2	1	3

		kecantikan mudah dipahami				
		8. Bagaimana keluhan/ kendala pada kemampuan instruktur pelatihan tata kecantikan? a. Semua instruktur kurang mampu dalam mendemonstrasikan materi tata kecantikan b. Sebagian instruktur mampu dalam mendemonstrasikan materi tata kecantikan c. Ada beberapa instruktur kurang mampu dalam mendemonstrasikan materi tata kecantikan d. Semua instruktur mampu dalam mendemostrasikan materi tata kecantikan beserta memberikan contohnya	1	2	3	4
		9. Bagaimana sikap instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan tata kecantikan? a. Instruktur kurang bersemangat dalam memberikan materi pelatihan b. Instruktur terlalu tergesa-gesa dalam memberikan materi pelatihn c. Instruktur memberikan kebebasan kepada peserta pada saat memberikan pelatihan d. Instruktur sabar dan telaten dalam mengajarkan materi kepada peserta	2	1	3	4

		10. Apakah instruktur pelatihan tata kecantikan sudah menjalankan tugasnya dengan baik? a. Instruktur yang berkualitas tahu apa saja tanggung jawabnya dan sudah memberikan yang terbaik kepada peserta b. Instruktur ingin pesertanya menjadi lulusan yang terampil c. Instruktur kurang memperhatikan peserta d. Instruktur kurang pandai berkomunikasi dengan baik kepada peserta	4	3	1	2
	Materi	11. Apakah materi pelatihan sudah sesuai dengan kurikulum tata kecantikan yang telah diterapkan di BLK Semarang? a. Sebagian materi yang diterapkan sudah sesuai dengan kurikulum tata kecantikan b. Materi yang diajarkan belum sesuai dengan kurikulum tata kecantikan c. Semua Materi yang diterapkan sudah sesuai dengan kurikulum tata kecatikan d. Hanya beberapa materi saja yang sudah sesuai dengan kurikulum tata kecantikan	3	1	4	2
		12. Bagaimana cara menerapkan materi pelatihan tata kecantikan yang diberikan pada saat	1	4	3	2

		pelatihan? a. Dengan membacanya berulang-ulang b. Dengan cara melakukannya kembali secara berulang-ulang c. Dengan cara menerapkannya didunia kerja d. Dengan cara menerapkan dengan beberapa kali saja				
		13. Bagaimana tingkat pemahaman peserta pelatihan tata kecantikan dalam menerima materi yang diberikan? a. Materi yang diberikan terlalu singkat dan sedikit b. Jelas dan mengerti dalam setiap materi yang disampaikan c. Dapat memahami karena mampu menerima materi d. Materi terlalu rumit	2	4	3	1
		14. Bagaimana pemberian materi pelatihan tata kecantikan di BLK Semarang? a. Hanya didemonstrasikan oleh instruktur b. Hanya diberikan modul pelatihan c. Hanya dijelaskan teori pelatihan d. Dijelaskan teori terlebih dahulu oleh intruktur kemudian didemonstrasikan lalu peserta mempraktikannya	3	1	2	4

		15. Apa saja materi yang diberikan dalam pelatihan tata kecantikan di BLK Kota Semarang? a. Perawatan badan b. Manajemen usaha dan statistik c. Rebounding dan manajemen usaha d. Tata rias, rebounding, pemangkasan rambut, *blowdry*, perawatan rambut, gizi dan kecantikan, manajemen usaha	2	1	3	4
		16. Apakah materi yang disampaikan dapat menambah pengetahuan peserta pelatihan? a. Dapat menambah keterampilan baru b. Tidak menambah pengetahuan karena tidak adanya materi yang disampaikan c. Pengetahuan baru yang diberikan sebelumnya tidak tahu menjadi tahu bahkan dapat mengerti dan memahami serta menerapkan d. Menambah pengetahuan karena dapat menambah ilmu baru	3	1	4	2
		17. Bagaimana metode penyajian pembelajaran yang diberikan dalam pelatihan tata kecantikan di BLK Semarang? a. Hanya menggunakan metode ceramah	2	3	4	1

		b. Menggunakan metode demonstrasi c. Metode menggunakan ceramah, demonstrasi serta latihan keterampilan d. Menggunakan metode diskusi				
		18. Apakah materi yang diberikan selama pelatihan sudah membekali dalam dunia kerja? a. Yang paling utama dalam memasuki dunia kerja bukan hanya materi tetapi mental dan kemauan b. Dalam memasuki dunia kerja tidak bisa mengandalkan satu materi tetapi juga kemauan untuk selalu belajar c. Dapat membekali karena kita dapat mengingat dan membuka kembali materi yang telah lupa d. Dalam memasuki dunia kerja tidak membutuhkan materi tetapi hanya *skill* / keterampilan	3	2	4	1
	Sarana dan prasarana	19. Apa saja alat-alat yang digunakan untuk pelatihan tata kecantikan? a. Alat untuk merias wajah b. Alat-alat perawatan badan c. Alat-alat pratata/ perawatan rambut dan alat untuk pengeritingan rambut d. Alat-alat perawatan badan, alat-alat perawatan wajah,	2	1	3	4

		alat-alat merias wajah, alat-alat perawatan rambut/ pratata, alat-alat untuk pelurusan dan pengeritingan rambut dll				
		20. Apa saja kosmetik yang dibutuhkan dalam pelatihan tata kecantikan? a. Kosmetik untuk perawatan rambut dan pratata b. Kosmetik untuk merias wajah dan kosmetik perawatan wajah c. Kosmetik perawatan rambut, kosmetik pelurusan dan pengeritingan, kosmetik perawatan badan, kosmetik perawatan wajah, kosmetik untuk merias wajah dll d. Kosmetik untuk rebounding	2	3	4	1
		21. Bagaimana kenyamanan dalam melaksanakan pelatihan tata kecantikan di BLK Semarang? a. Keadaan ruang kelas kecil sehingga kurang nyaman dalam melaksanakan pelatihan b. Tempat praktik/ luas ruangan sudah sesuai dengan daya tampung peserta, pencahayaan cukup, air bersih c. Sirkulasi udara diruang kelas yang kurang baik d. Pengaturan tata ruang didalam kelas rapi memudahkan pada saat	2	4	1	3

		melakukan pelatihan				
		22. Bagaimana kelengkapan fasilitas untuk menunjang proses pelatihan yang ada diruang kelas? a. Fasilitas kurang memadai, hanya ada beberapa alat yang dapat digunakan b. Fasilitas belum memadai, karena semua alat tidak bisa digunakan c. Fasilitas memadai untuk menunjang proses belajar sudah tersedia lengkap d. Terbatasnya fasilitas yang disediakan sehingga dalam penggunaan nya pun harus bergantian/ membawa sendiri	2	1	4	3
Peserta Pelatihan	SDM Peserta	23. Bagaimana bekerjasama yang baik dengan rekan kerja? a. Saling menghormati dan menghargai b. Bangun kepercayaan, selalu jaga sikap positif, jangan mengeluh c. Jarang menyapa rekan kerja d. Tidak menghormati rekan kerja	3	4	2	1
		24. Bagaimana SDM peserta pelatihan tata kecantikan tahun 2017 di BLK Semarang? a. SDM peserta pelatiha tata kecantikan berasal dari sekitar semarang b. SDM peserta pelatihan tata	4	2	1	3

		kecantikan berasal dari berbagai macam daerah c. SDM peserta pelatihan tata kecantikan berasal dari luar semarang d. SDM peserta pelatihan tata kecantikan kebanyakan dari semarang tetapi ada beberapa yang berasal dari luar semarang				
		25. Apakah SDM peserta pelatihan harus memiliki keterampilan tata kecantikan sebelumnya? a. Beberapa peserta sudah memiliki keterampilan tata kecantikan meskipun belum semuanya menguasai b. Tidak ada peserta pelatihan tata kecantikan yang memiliki keterampilan sebelumnya c. Banyaknya peserta pelatihan yang sudah memiliki keterampilan tata kecantikan sebelumnya d. Semua peserta telah mahir dalam keterampilan tata kecantikan	3	4	2	1
		26. Bagaimana cara agar selalu menjaga nama baik tempat kerja? a. Membangun jaringan komunikasi, memiliki tanggung jawab dan tidak bertingkah seenaknya b. Bekerja mengikuti aturan c. Bersikap kurang terbuka	4	3	2	1

		d. Kurang menghargai waktu				
		27. Bagaimana peran kejujuran dalam melakukan pekerjaan? a. Kejujuran diperlukan agar rasa kekeluargaan yang ada tetap terjaga b. Memegang dan menjalankan amanah dengan baik c. Walaupun sulit namun tetap harus dibiasakan jujur d. Menyampaikan informasi sesuai dengan kenyataan	4	3	1	2
		28. Bagaimana cara bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan? a. Seringkali berbohong b. Tidak bisa diandalkan c. Bekerja dalam tim d. Totalitas, jujur, konsisten serta memiliki etika yang baik	1	2	3	4
	Motivasi	29. Bagaimana motivasi peserta mengikuti pelatihan tata kecantikan? a. Tidak mengantuk pada saat melakukan pelatihan b. Selalu datang tepat waktu c. Mempunyai semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan tata kecantikan d. Lingkungan belajar yang kondusif	1	2	4	3
		30. Bagaimana agar mampu memotivasi diri sendiri dalam bekerja? a. Memiliki pikiran yang	3	1	2	4

		positif b. Selalu berupaya memperbaiki diri c. Tidak peduli dengan apa yang dipikirkan orang lain d. Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil serta harapan dan cita-cita masa depan				
		31. Apa saja faktor yang dapat memotivasi dalam bekerja? a. Karena gaji yang tinggi sehingga termotivasi untuk bekerja keras b. Karena kebutuhan hidup c. Belajar dan mencari pengalaman d. Bekerja karena hobi	3	2	4	1
Lulusan	Pasar Kerja	32. Bagaimana cara agar dapat memasuki pasar kerja? a. Memperluas jaringan pertemanan, mencari informasi serta mampu berkomunikasi dengan baik b. Kurang memanfaatkan sosial media c. Mengikuti teman d. Mengikuti *event jobfair*	4	1	2	3
		33. Bagaimana agar mampu mengembangkan kreativitas kerja? a. Lebih melihat majalah b. Sering melihat youtube c. Belajar dengan teman d. Sering berlatih	1	3	2	4
		34. Apa saja keahlian keterampilan yang didapat peserta saat ini	2	3	1	4

		dalam memasuki pasar kerja? a. Pedagang wiraswasta b. Sebagai sales makeup c. Karyawan toko d. Freelance makeup, karyawan salon, dan perias				
		35. Apa saja kesulitan / kendala dalam memasuki pasar kerja? a. Kurang mampu berkomunikasi b. Terlalu memilih-milih pekerjaan c. Informasi lowongan pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan d. Kesulitan mencari informasi	1	3	4	2
		36. Bagaimana penyaluran tenaga kerja setelah mengikuti pelatihan tata kecantikan di BLK Semarang ? a. Menjadi freelance makeup b. Menyalurkan ke sanggar rias dan toko kosmetik c. Menjadi terapis spa d. Membuka usaha salon	2	4	1	3
		37. Bagaimana cara menghadapi persaingan dalam pasar kerja? a. Meningkatkan keterampilan b. Membina hubungan yang baik dengan atasan c. Lebih waspada d. Lebih percaya diri	4	3	1	2
	Kesesuaian pekerjaan	38. Apa saja Pekerjaan yang ditekuni saat ini sudah sesuai dengan bidang yang dilatih? a. Sebagai perias, freelance	4	3	1	2

		makeup, karyawan salon, karyawan toko kosmetik b. Membuka usaha salon c. pedagang wiraswasta d. Lain-lain (Ibu rumah tangga)				
		39. Bagaimana mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian? a. Mengikuti orang yang bekerja sesuai dengan minat kita b. Mengetahui dimana ada peluang kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki c. Tidak mempersiapkan segala sesuatu d. Tidak mengetahui trik-trik agar diterima kerja	3	4	1	2
		40. Apakah anda langsung bekerja sesuai keahlian setelah mengikuti pelatihan ? a. Bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan b. Tidak bekerja sesuai dengan keahlian sampai sekarang c. Tidak langsung bekerja sesuai keahlian, namun setelah itu bekerja sesuai keahlian d. Setelah mengikuti pelatihan bekerja sesuai dengan keahlian namun setelah itu dan sampai sekarang tidak bekerja sesuai dengan	4	1	2	3

		keahlian				
		41. Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu? a. Jarang tepat waktu karena kadang menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan b. Selalu molor karena terlalu santai dalam pengerjaan c. Merasa tepat waktu karena selalu *on time* d. Akan lebih mempercepat waktu pengerjaan dan lebih teliti	3	1	4	2
		42. Apakah puas dengan posisi pekerjaan yang dimiliki sekarang? a. Kurang puas dengan pekerjaan yang ditekuni saat ini karena tidak seuai dengan keterampilan b. Merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan keterampilan yang dimiliki c. Sudah merasa puas dengan pekerjaan saat ini walaupun tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki d. Masih akan berusaha mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki	2	4	1	3
		43. Bagaimana peranan latar belakang pendidikan dan keterampilan dalam pekerjaan	3	4	1	2

		yang anda miliki? a. Mampu menjadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan b. Mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan c. Tidak menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan d. Tidak menjamin dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaan				
		44. Bagaimana bekerja sesuai dengan hobi/ keterampilan yang dimiliki? a. Sangat menyenangkan karena sesulit apapun tantangan pekerjaan akan semakin mudah dan kesulitan dapat diatasi b. Dapat Menghilangkan stress c. Kemampuan tidak sebanding dengan hasil d. Menjalankan pekerjaan karena tuntutan	4	3	2	1
		45. Adakah peserta yang mengalami kesulitan dalam menerima maupun mempraktikan materi tata kecantikan? a. Ada Peserta pelatihan tata kecantikan lebih mudah memahami praktik langsung dari pada teori b. Tidak ada, Semua peserta pelatihan tata kecantikan sudah dapat mengikuti	4	3	2	1

		dengan baik c. Sebagian peserta pelatihan tata kecantikan kurang dapat mengikuti instruktur setelah selesai mendemonstrasikan materi d. Semua peserta pelatihan tata kecantikan kurang memahami sebagian materi praktik yang sudah dijelaskan				

Lampiran 9.Surat Permohonan Validasi Instrumen

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS TEKNIK
Gedung Dekanat Kampus Sekaran Gunungpati Semarang 50229
Telepon (024) 8508101, Faksimile (024) 8508009
Laman: http://ft.unnes.ac.id, surel: ft@mail.unnes.ac.id

Nomor : T/ 7265 /UN37.1.5/TA.00.03/2019
Hal : **Permohonan Izin Validasi Instrumen**

Yth : Widya Puji Astuti, S.Pd., M.Pd.
Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga
Fakultas Teknik- UNNES

Dengan hormat kami mohonkan ijin untuk mahasiswa berikut :

No	Nama	NIM	Jurusan
1.	Ismiatu Zahro	5402415031	Pendidikan Kesejahteraan Keluarga

Agar diperkenankan mengadakan izin Validasi Instrumen yang bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penyelesaian tugas yang diwajibkan.

Demikian atas dikabulkan permohonan ini, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 10 Juli 2019
A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. I Made Sudana, M.Pd., IPM.
NIP. 195605081984031004

Tembusan:
Dekan FT;
Universitas Negeri Semarang

FM-01-AKD-21C

Lampiran 10. Lembar Validasi Instrumen

LEMBAR VALIDASI

ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN TATA KECANTIKAN DI BALAI LATIHAN KERJA KOTA SESMARANG TAHUN 2017

Sasaran :Lulusan Pelatihan Tata Kecantikan BLK Kota Semarang Tahun 2017
Peneliti :Ismiatu Zahro
Judul :Analisis Pelaksanaan Pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang Tahun 2017

A. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan tata kecantikan di balai latihan kerja (BLK) Kota Semarang tahun 2017. Petunjuk:

1) Bapak/Ibu dimohon untuk memvalidasi beberapa item yang tertuang dalam aspek SDM Pelatih, Kualitas Pelatih, Materi, Sarana dan Prasarana, SDM Peserta, Motivasi, Pasar Kerja, Kesesuaian Pekerjaan.
2) Pengisian lembar ini dilakukan dengan memberi tanda cek (√) pada kolom angka yang dipilih dengan ketentuan sebagai berikut:
   1 = tidak baik
   2 = kurang baik
   3 = cukup baik
   4 = baik
   5 = sangat baik
3) Bapak/Ibu dimohon kesediannya untuk memberikan saran-saran perbaikan pada bagian akhir lembar ini atau langsung pada naskah yang disertakan pada lembar penilaian ini.
4) Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi lembar validasi ini. Masukan yang Bapak/Ibu berikan menjadi bahan perbaikan berikutnya.

Instrumen Angket Validasi

Instrumen Angket Validasi

No	Aspek yang dinilai	Skor				
		1	2	3	4	5
1.	Keterkaitan indikator dengan tujuan					✓
2.	Kesesuaian pernyataan/ pertanyaan dengan indikator yang diukur					✓
3.	Kesesuaian antara penyataan/ pertanyaan dengan tujuan					✓
4.	Penyajian pertanyaan/ pernyataan yang sistematis					✓
5.	Penyajian lulusan pelatihan tata kecantikan di BLK kota semarang					✓
6.	Penyajian Kesesuaian bidang yang dilatih				✓	
7.	Penyajian pernyataan/ pertanyaan yang jelas			✓		
8.	Penggunaan bahasa yang mudah dipahami			✓		
9.	Penggunaan bahasa yang tidak menimbulkan penafsiran ganda				✓	

Saran perbaikan dan kesimpulan

Penggunaan bahasa pada pertanyaan & jawaban sicek kembali agar lebih jelas & bermakna.

Semarang, 12 Juli 2019

Validator

Widya Puji Astuti, S.Pd., M.Pd

NIP. 198301032011012021

Lampiran 11. Surat Keterangan Validasi Instrumen

SURAT KETERANGAN VALIDASI INSTRUMEN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Widya Puji Astuti, S.Pd., M.Pd

Jabatan : Dosen Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga

Instansi : Universitas Negeri Semarang

Telah menerima instrumen penelitian yang berjudul **"Efektivitas Lulusan Pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang Sesuai Bidang Yang Dilatih Tahun 2017"** yang disusun oleh:

Nama : Ismiatu Zahro

Nim : 5402415031

Prodi : Pendidikan Tata Kecantikan

Fakultas : Teknik, Universitas Negeri Semarang

Setelah memperhatikan dan mengadakan pembahasan pada skor instrumennya, maka masukan untuk instrumen ini adalah:

pertanyaan pada no 19, 20, 21, 26, 29, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 41, dicermati kembali agar lebih jelas dan kata memiliki makna ganda. Pertanyaan lainnya sudah sesuai & jelas.

Demikian surat keterangan di bawah ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya .

Semarang, 12 Juli 2019

Validator

Widya Puji Astuti, S.Pd., M.Pd

NIP. 198301032011012021

Lampiran 12. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian

Nama	Butir Soal														
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
1. Sri Sulistyawati	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
2. Yoanita Asti	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
3. Faristiyani	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4
4. Sri karunia	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4
5. Dhian Ayu M	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4
6. Sitta Suraya	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7. Epi Wahyuni	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
8. Siti Aminah	4	3	1	2	2	3	2	3	2	3	1	4	4	3	2
9. Nurul Farida	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
10. Valenita Aline	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11. Tri Lestari	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
12. Intan Wulandari	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13. Darwanti	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4
14. Ina Susanti	3	4	1	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
15. Andra W	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16. Amanda N	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
17. Yuliana Sari	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
18. Fifi Lutfiah	2	3	1	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3
19. Asma	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
20. Rahayu Hartatik	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21. Bondan Setiyani	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	3	4	4
22. Faizatul Yuhana	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	1	4	4	4
23. Ariyanti	4	4	3	4	4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4

24. Lia Ulfah	3	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
25. Fatimatul Lailia	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
26. Maidatul K	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27. Suci Titabela	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28. Hanasita D	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29. Azizah	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30. Ponirah	4	4	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
31. Rizky Novita	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32. Siti Yubaidah	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
rxy	0,379	0,479	0,262	0,424	0,219	0,242	0,563	0,410	0,321	0,335	0,573	0,320	0,207	0,684	0,646
r tabel	0,3494														
Kesimpulan	valid	valid	tidak valid	valid	tidak valid	tidak valid	valid	valid	tidak valid	tidak valid	valid	tidak valid	tidak valid	valid	valid

Nama	**Butir Soal**														
	16	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**
1. Sri Sulistyawati	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
2. Yoanita Asti	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
3. Faristiyani	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
4. Sri karunia	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5. Dhian Ayu M	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
6. Sitta Suraya	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
7. Epi Wahyuni	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
8. Siti Aminah	4	3	2	4	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4
9. Nurul Farida	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10. Valenita Aline	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1

11. Tri Lestari	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
12. Intan Wulandari	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13. Darwanti	3	1	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3
14. Ina Susanti	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
15. Andra W	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
16. Amanda N	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
17. Yuliana Sari	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4
18. Fifi Lutfiah	4	1	3	4	4	3	4	3	3	1	4	2	4	2	4
19. Asma	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
20. Rahayu Hartatik	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
21. Bondan Setiyani	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
22. Faizatul Yuhana	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4
23. Ariyanti	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24. Lia Ulfah	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3
25. Fatimatul Lailia	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
26. Maidatul K	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
27. Suci Titabela	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
28. Hanasita D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
29. Azizah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
30. Ponirah	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
31. Rizky Novita	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4
32. Siti Yubaidah	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
rxy	0,124	0,783	0,443	0,211	0,347	0,483	0,358	0,440	0,390	0,289	0,046	0,405	0,170	0,455	0,055
r tabel	0,3494														
Kesimpulan	tidak valid	valid	valid	tidak valid	tidak valid	valid	valid	valid	valid	tidak valid	tidak valid	valid	tidak valid	valid	tidak valid

Nama	Butir Soal															Total
	31	**32**	**33**	**34**	**35**	**36**	**37**	**38**	**39**	**40**	**41**	**42**	**43**	**44**	**45**	
1. Sri Sulistyawati	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	169
2. Yoanita Asti	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	170
3. Faristiyani	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	166
4. Sri karunia	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168
5. Dhian Ayu M	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	150
6. Sitta Suraya	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	166
7. Epi Wahyuni	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	167
8. Siti Aminah	4	4	2	4	1	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	136
9. Nurul Farida	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	164
10. Valenita Aline	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	168
11. Tri Lestari	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	172
12. Intan Wulandari	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	168
13. Darwanti	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	139
14. Ina Susanti	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	161
15. Andra W	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	166
16. Amanda N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	166
17. Yuliana Sari	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	169
18. Fifi Lutfiah	4	4	2	2	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	3	131
19. Asma	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	160
20. Rahayu Hartatik	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170
21. Bondan Setiyani	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	153

22. Faizatul Yuhana	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	156
23. Ariyanti	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	170
24. Lia Ulfah	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	4	154
25. Fatimatul Lailia	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	3	3	4	2	157
26. Maidatul K	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	172
27. Suci Titabela	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	170
28. Hanasita D	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176
29. Azizah	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174
30. Ponirah	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167
31. Rizky Novita	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	164
32. Siti Yubaidah	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	162
rxy	-0,445	0,211	0,543	0,531	0,634	0,350	0,089	0,534	0,858	0,560	0,624	0,702	0,452	0,064	0,441	
r tabel	0,3494															
Kesimpulan	valid	tidak valid	valid	valid	valid	valid	tidak valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	tidak valid	valid	
Jumlah Valid	28															
Jumlah Tidak Valid	17															

Lampiran 13. Perhitungan Uji Coba Validitas Instrumen Penelitian

Validitas setiap butir soal dihitung menggunakan korelasi *product moment*. Butir soal dikatakan valid apabila nilai $r_{xy} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas butir soal dapat dilihat pada tabel berikut.

Butir Soal	r_{xy}	r_{tabel}	**Keterangan**	**Butir Soal**	r_{xy}	r_{tabel}	**Keterangan**
1	0,379		Valid	24	0,390		Valid
2	0,479		Valid	25	0,289		Tidak Valid
3	0,262		Tidak Valid	26	0,046		Tidak Valid
4	0,424		Valid	27	0,405		Valid
5	0,219		Tidak Valid	28	0,170		Tidak Valid
6	0,242		Tidak Valid	29	0,455		Valid
7	0,563		Valid	30	0,055		Tidak Valid
8	0,410		Valid	31	-0,445		Valid
9	0,321		Tidak Valid	32	0,211		Tidak Valid
10	0,335		Tidak Valid	33	0,543		Valid
11	0,573		Valid	34	0,531		Valid
12	0,320	0,349	Tidak Valid	35	0,634	0,349	Valid
13	0,207		Tidak Valid	36	0,350		Valid
14	0,684		Valid	37	0,089		Tidak Valid
15	0,646		Valid	38	0,534		Valid
16	0,124		Tidak Valid	39	0,858		Valid
17	0,783		Valid	40	0,560		Valid
18	0,443		Valid	41	0,624		Valid
19	0,211		Tidak Valid	42	0,702		Valid
20	0,347		Tidak Valid	43	0,452		Valid
21	0,483		Valid	44	0,064		Tidak Valid
22	0,358		Valid	45	0,441		Valid
23	0,440		Valid				

Berdasarkan hasil uji validitas butir soal diatas diketahui bahwa dari 45 butir soal terdapat 17 butir soal tidak valid dan 28 butir soal valid

Lampiran 14. Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen penelitian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	*N of Items*
0,871	28

Lampiran 15. Instrumen Penelitian

ANGKET PENELITIAN "ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN TATA KECANTIKAN DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) KOTA SEMARANG TAHUN 2017 "

Pengantar:

Angket ini bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Pelatihan Tata Kecantikan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang Tahun 2017..Besar sekali harapan atas kesediaan Ibu untuk sedikit meluangkan waktu mengisi angket di bawah ini.Setiap jawaban yang Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat besar nilainya bagi penelitian ini.

Penelitian ini merupakan penelitian ilmiah, oleh karena itu semua jawaban yang Ibu berikan akan dijaga kerahasiannya. Atas segala bantuan dan perhatian Ibu, saya mengucapkan terimakasih.

Identitas responden

a. Nama :
b. Usia :
c. Alamat :
d. Pekerjaan :

Petunjuk pengisian angket

Dimohon dengan hormat, Ibu berkenan memberikan jawaban terhadap pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih.

No	Pertanyaan
SDM Pelatih	
1.	Bagaimana SDM sebagai pelatih/ instruktur keterampilan tata kecantikan yang diselenggarakan di BLK Kota semarang? a. SDM dipilih dari LKP yang ada di Kota Semarang b. SDM ditentukan oleh provinsi c. SDM ditentukan oleh Disnaker Kota Semarang d. SDM dipilih dari pusat
2.	Apakah SDM pelatih/ instruktur harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang tata kecantikan? a. Beberapa instruktur/ pelatih memiliki keterampilan sesuai bidang tata kecantikan b. Tidak ada instruktur/ pelatih yang memiliki keterampilan pada bidang tata kecantikan c. Ada instruktur/ pelatih yang tidak sesuai bidang tata kecantikan namun memiliki keterampilan d. Semua instruktur/ pelatih memiliki keterampilan sesuai bidang tata kecantikan
3.	Bagaimana bentuk pelatihan tata kecantikan yang diselenggarakan di BLK Kota Semarang? a. Memiliki sasaran yang tepat, jelas dan bermanfaat b. Memberikan pelatihan ulang c. Pelatihan kreatifitas d. Melatih keterampilan

Kualitas Pelatih	
1.	Bagaimana instruktur tata kecantikan dalam menyampaikan materi? a. Instruktur dalam menyampaikan materi tata kecantikan menggunakan beranekaragam metode yang digunakan b. Instruktur dalam menyampaikan materi tata kecantikan monoton c. Instruktur dalam menyampaikan materi tata kecantikan sulit dimengerti d. Instruktur dalam menyampaikan materi tata kecantikan mudah dipahami
2.	Bagaimana keluhan/ kendala pada kemampuan instruktur pelatihan tata kecantikan? a. Semua instruktur kurang mampu dalam mendemonstrasikan materi tata kecantikan b. Sebagian instruktur mampu dalam mendemonstrasikan materi tata kecantikan c. Ada beberapa instruktur kurang mampu dalam mendemonstrasikan materi tata kecantikan d. Semua instruktur mampu dalam mendemostrasikan materi tata kecantikan beserta memberikan contohnya
Materi	
1.	Apakah materi pelatihan sudah sesuai dengan kurikulum tata kecantikan yang telah diterapkan di BLK Semarang? a. Sebagian materi yang diterapkan sudah sesuai dengan kurikulum tata kecantikan b. Materi yang diajarkan belum sesuai dengan kurikulum tata kecantikan c. Semua Materi yang diterapkan sudah sesuai dengan kurikulum tata kecatikan d. Hanya beberapa materi saja yang sudah sesuai dengan kurikulum tata kecantikan
2.	Bagaimana pemberian materi pelatihan tata kecantikan di BLK Semarang? a. Hanya didemonstrasikan oleh instruktur b. Hanya diberikan modul pelatihan c. Hanya dijelaskan teori pelatihan d. Dijelaskan teori terlebih dahulu oleh intruktur kemudian

	didemonstrasikan lalu peserta mempraktikannya
3.	Apa saja materi yang diberikan dalam pelatihan tata kecantikan di BLK Kota Semarang? a. Perawatan badan b. Manajemen usaha dan statistik c. Rebounding dan manajemen usaha d. Tata rias, rebounding, pemangkasan rambut, *blowdry*, perawatan rambut, gizi dan kecantikan, manajemen usaha
4.	Bagaimana metode penyajian pembelajaran yang diberikan dalam pelatihan tata kecantikan di BLK Semarang? a. Hanya menggunakan metode ceramah b. Menggunakan metode demonstrasi c. Metode menggunakan ceramah, demonstrasi serta latihan keterampilan d. Menggunakan metode diskusi
5.	Apakah materi yang diberikan selama pelatihan sudah membekali dalam dunia kerja? a. Yang paling utama dalam memasuki dunia kerja bukan hanya materi tetapi mental dan kemauan b. Dalam memasuki dunia kerja tidak bisa mengandalkan satu materi tetapi juga kemauan untuk selalu belajar c. Dapat membekali karena kita dapat mengingat dan membuka kembali materi yang telah lupa d. Dalam memasuki dunia kerja tidak membutuhkan materi tetapi hanya *skill* / keterampilan
Sarana dan prasarana	
1.	Bagaimana kenyamanan dalam melaksanakan pelatihan tata kecantikan di BLK Semarang? a. Keadaan ruang kelas kecil sehingga kurang nyaman dalam melaksanakan pelatihan b. Tempat praktik/ luas ruangan sudah sesuai dengan daya tampung peserta, pencahayaan cukup, air bersih c. Sirkulasi udara diruang kelas yang kurang baik d. Pengaturan tata ruang didalam kelas rapi memudahkan pada saat melakukan pelatihan
2.	Bagaimana kelengkapan fasilitas untuk menunjang proses pelatihan yang ada diruang kelas?

	a. Fasilitas kurang memadai, hanya ada beberapa alat yang dapat digunakan b. Fasilitas belum memadai, karena semua alat tidak bisa digunakan c. Fasilitas memadai untuk menunjang proses belajar sudah tersedia lengkap d. Terbatasnya fasilitas yang disediakan sehingga dalam penggunaan nya pun harus bergantian/ membawa sendiri
SDM Peserta	
1.	Bagaimana bekerjasama yang baik dengan rekan kerja? a. Saling menghormati dan menghargai b. Bangun kepercayaan, selalu jaga sikap positif, jangan mengeluh c. Jarang menyapa rekan kerja d. Tidak menghormati rekan kerja
2.	Bagaimana SDM peserta pelatihan tata kecantikan tahun 2017 di BLK Semarang? a. SDM peserta pelatiha tata kecantikan berasal dari sekitar semarang b. SDM peserta pelatihan tata kecantikan berasal dari berbagai macam daerah c. SDM peserta pelatihan tata kecantikan berasal dari luar semarang d. SDM peserta pelatihan tata kecantikan kebanyakan dari semarang tetapi ada beberapa yang berasal dari luar semarang
3.	Bagaimana peran kejujuran dalam melakukan pekerjaan? a. Kejujuran diperlukan agar rasa kekeluargaan yang ada tetap terjaga b. Memegang dan menjalankan amanah dengan baik c. Walaupun sulit namun tetap harus dibiasakan jujur d. Menyampaikan informasi sesuai dengan kenyataan
Motivasi	
1.	Bagaimana motivasi peserta mengikuti pelatihan tata kecantikan? a. Tidak mengantuk pada saat melakukan pelatihan b. Selalu datang tepat waktu c. Mempunyai semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan tata kecantikan d. Lingkungan belajar yang kondusif
2.	Apa saja faktor yang dapat memotivasi dalam bekerja? a. Karena gaji yang tinggi sehingga termotivasi untuk bekerja keras

	b. Karena kebutuhan hidup c. Belajar dan mencari pengalaman d. Bekerja karena hobi
Pasar kerja	
1.	Bagaimana agar mampu mengembangkan kreativitas kerja? a. Lebih melihat majalah b. Sering melihat youtube c. Belajar dengan teman d. Sering berlatih
2.	Apa saja keahlian keterampilan yang didapat peserta saat ini dalam memasuki pasar kerja? a. Pedagang wiraswasta b. Sebagai sales makeup c. Karyawan toko d. Freelance makeup, karyawan salon, dan perias
3.	Apa saja kesulitan / kendala dalam memasuki pasar kerja? a. Kurang mampu berkomunikasi b. Terlalu memilih-milih pekerjaan c. Informasi lowongan pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan d. Kesulitan mencari informasi
4.	Bagaimana penyaluran tenaga kerja setelah mengikuti pelatihan tata kecantikan di BLK Semarang ? a. Menjadi freelance makeup b. Menyalurkan ke sanggar rias dan toko kosmetik c. Menjadi terapis spa d. Membuka usaha salon
Kesesuaian kerja	
1.	Apa saja Pekerjaan yang ditekuni saat ini sudah sesuai dengan bidang yang dilatih? a. Sebagai perias, freelance makeup, karyawan salon, karyawan toko kosmetik b. Membuka usaha salon c. pedagang wiraswasta d. Lain-lain (Ibu rumah tangga)
2.	Bagaimana mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian? a. Mengikuti orang yang bekerja sesuai dengan minat kita

	b. Mengetahui dimana ada peluang kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki c. Tidak mempersiapkan segala sesuatu d. Tidak mengetahui trik-trik agar diterima kerja
3.	Apakah anda langsung bekerja sesuai keahlian setelah mengikuti pelatihan ? a. Bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan b. Tidak bekerja sesuai dengan keahlian sampai sekarang c. Tidak langsung bekerja sesuai keahlian, namun setelah itu bekerja sesuai keahlian d. Setelah mengikuti pelatihan bekerja sesuai dengan keahlian namun setelah itu dan sampai sekarang tidak bekerja sesuai dengan keahlian
4.	Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu? a. Jarang tepat waktu karena kadang menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan b. Selalu molor karena terlalu santai dalam pengerjaan c. Merasa tepat waktu karena selalu *on time* d. Akan lebih mempercepat waktu pengerjaan dan lebih teliti
5.	Apakah puas dengan posisi pekerjaan yang dimiliki sekarang? a. Kurang puas dengan pekerjaan yang ditekuni saat ini karena tidak seuai dengan keterampilan b. Merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan keterampilan yang dimiliki c. Sudah merasa puas dengan pekerjaan saat ini walaupun tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki d. Masih akan berusaha mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki
6.	Bagaimana peranan latar belakang pendidikan dan keterampilan dalam pekerjaan yang anda miliki? a. Mampu menjadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan b. Mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan c. Tidak menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan d. Tidak menjamin dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaan
7.	Adakah peserta yang mengalami kesulitan dalam menerima maupun mempraktikan materi tata kecantikan?

	a. Ada Peserta pelatihan tata kecantikan lebih mudah memahami praktik langsung dari pada teori b. Tidak ada, Semua peserta pelatihan tata kecantikan sudah dapat mengikuti dengan baik c. Sebagian peserta pelatihan tata kecantikan kurang dapat mengikuti instruktur setelah selesai mendemonstrasikan materi d. Semua peserta pelatihan tata kecantikan kurang memahami sebagian materi praktik yang sudah dijelaskan

Lampiran 16. Hasil Data Penelitian

Nomor Butir Soal												
No	Balai Latihan Kerja (BLK)											
	SDM Pelatih			Kualitas Pelatih		Materi					Sarana dan Prasarana	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4
3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2
7	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
17	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4
18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
19	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	4
20	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
26	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
$\sum$x	119	263	118	105	116	122	123	124	125	108	110	115
$\sum x^2$	14280	69169	13924	11130	13456	14884	15129	15376	15625	11664	12100	13225

	Nomor Butir Soal																	
No	Peserta Pelatihan					Lulusan												
	SDM Peserta			Motivasi		Pasar Kerja				Kesesuaian Kerja								
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	$\sum$y	$\sum y^2$
1	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	2	1	3	3	93	8649
2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	97	9409
3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	93	8649
4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	103	10609
5	4	4	2	4	1	3	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	94	8836
6	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	97	9409
7	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	85	7225
8	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	3	2	3	95	9025
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	117	13689
10	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	101	10201
11	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	107	11449
12	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	100	10000
13	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	2	4	4	103	10609
14	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	10201
15	3	4	3	1	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	96	9216
16	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	106	11236
17	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	95	9025
18	4	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	97	9409

19	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	99	9801
20	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	3	2	1	4	94	8836
21	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	98	9604
22	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	11881
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	110	12100
24	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	94	8836
25	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	97	9409
26	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	91	8281
27	3	4	2	1	3	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	94	8836
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	103	1069
29	4	4	2	4	1	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	104	10816
30	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	103	10609
31	4	4	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	96	9216
32	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	110	12100
$\sum$x	118	125	101	105	97	109	109	106	115	114	119	112	109	110	115	108		
$\sum x^2$	13924	15625	10201	11025	9409	11881	11881	11236	13225	12996	14161	12544	11881	12100	13225	11664		

Lampiran 17. Rekapitulasi Hasil Penelitian Berdasarkan Indikator

Responden	INDIKATOR									
	SDM Pelatih		Kualitas Pelatih		Materi		Sarana dan Prasarana		SDM Peserta	
	Persentase	Kriteria	Persentase	Kriteria	Persentase	Kriteria	Persentase	Kriteria	Persentase	Kriteria
R-1	83,3%	SS	62,5%	S	95%	SS	100%	SS	91,7%	SS
R-2	75%	S	100%	SS	80%	S	75%	S	91,7%	SS
R-3	91,7%	SS	87,5%	SS	85%	SS	75%	S	75%	S
R-4	100%	SS	87,5%	SS	95%	SS	87,5%	SS	91,7%	SS
R-5	75%	S	62,5%	S	100%	SS	100%	SS	83,3%	SS
R-6	91,7%	SS	87,5%	SS	75%	S	75%	S	91,7%	SS
R-7	66,7%	S	62,5%	S	75%	S	75%	S	75%	S
R-8	100%	SS	100%	SS	95%	SS	100%	SS	100%	SS
R-9	100%	SS	100%	SS	100%	SS	100%	SS	100%	SS
R-10	100%	SS	87,5%	SS	100%	SS	100%	SS	91,7%	SS
R-11	100%	SS	100%	SS	100%	SS	87,5%	SS	83,3%	SS
R-12	91,7%	SS	87,5%	SS	100%	SS	100%	SS	100%	SS
R-13	91,7%	SS	100%	SS	100%	SS	100%	SS	100%	SS
R-14	100%	SS	87,5%	SS	90%	SS	87,5%	SS	91,7%	SS
R-15	91,7%	SS	87,5%	SS	100%	SS	87,5%	SS	83,3%	SS
R-16	100%	SS	100%	SS	90%	SS	87,5%	SS	83,3%	SS
R-17	91,7%	SS	87,5%	SS	90%	SS	87,5%	SS	100%	SS
R-18	91,7%	ST	87,5%	SS	95%	SS	87,5%	SS	83,3%	SS
R-19	75%	S	62,5%	S	90%	SS	87,5%	SS	100%	SS
R-20	75%	S	100%	SS	100%	SS	87,5%	SS	100%	SS
R-21	100%	SS	87,5%	SS	90%	SS	87,5%	SS	83,3%	SS
R-22	100%	SS	87,5%	SS	100%	SS	100%	SS	100%	SS

R-23	100%	SS	87,5%	SS	100%	SS	100%	SS	100%	SS
R-24	66,7%	S	62,5%	S	100%	SS	75%	S	83,3%	SS
R-25	100%	SS	87,5%	SS	100%	SS	87,5%	SS	91,7%	SS
R-26	66,7%	S	62,5%	S	90%	SS	63%	S	75%	S
R-27	100%	SS	87,5%	SS	95%	SS	88%	SS	75%	S
R-28	100%	SS	100%	SS	100%	SS	88%	SS	91,7%	SS
R-29	100%	SS	87,5%	SS	100%	SS	88%	SS	83,3%	SS
R-30	100%	SS	87,5%	SS	90%	SS	75%	S	83,3%	SS
R-31	100%	SS	87,5%	SS	90%	SS	75%	S	83,3%	SS
R-32	100%	SS	100%	SS	100%	SS	100%	SS	100%	SS
Rata-rata	**91,41**	**SS**	**86,33%**	**SS**	**94,06%**	**SS**	**97,89%**	**SS**	**89,58%**	**SS**

Keterangan tabel:

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

CS = Cukup Sesuai

KS = Kurang Sesuai

Responden	INDIKATOR					
	Motivasi		Pasar Kerja		Kesesuaian Pekerjaan	
	Persentase	Kriteria	Persentase	Kriteria	Persentase	Kriteria
R-1	100%	SS	75%	S	71,4%	S
R-2	88%	SS	75%	S	92,9%	SS
R-3	75%	S	87,5%	SS	82,1%	SS
R-4	75%	S	87,5%	SS	96,4%	SS
R-5	63%	S	81,3%	SS	85,7%	SS
R-6	63%	S	87,5%	SS	82,1%	SS
R-7	75%	S	87,5%	SS	78,6%	S
R-8	100%	SS	87,5%	SS	71,4%	S
R-9	100%	SS	100%	SS	96,4%	SS
R-10	63%	S	75%	S	92,9%	SS
R-11	100%	SS	93,8%	SS	96,4%	SS
R-12	75%	S	87,5%	SS	78,6%	S
R-13	100%	SS	87,5%	SS	78,6%	S
R-14	75%	S	93,8%	SS	100%	SS
R-15	50%	CS	81,3%	SS	89,3%	SS
R-16	88%	SS	100%	SS	96,4%	SS
R-17	63%	S	93,8%	SS	89,3%	SS
R-18	63%	S	75%	S	96,4%	SS
R-19	88%	SS	81,3%	SS	96,4%	SS
R-20	100%	SS	75%	S	67,9%	S
R-21	88%	SS	75%	S	71,4%	S
R-22	100%	SS	87,5%	SS	100%	SS
R-23	100%	SS	100%	SS	92,9%	SS
R-24	63%	S	93,8%	SS	85,7%	SS
R-25	75%	S	81,3%	SS	92,9%	SS

R-26	63%	S	87,5%	SS	92,9%	SS
R-27	50%	CS	87,5%	SS	78,6%	S
R-28	100%	SS	100%	SS	82,1%	SS
R-29	63%	S	75%	S	82,1%	SS
R-30	88%	SS	100%	SS	96,4%	SS
R-31	38%	KS	93,8%	SS	92,9%	SS
R-32	100%	SS	75%	S	100%	SS
Rata-rata	**78,91%**	**S**	**86,52%**	**SS**	**87,72%**	**SS**

Keterangan tabel:

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

CS = Cukup Sesuai

KS = Kurang Sesuai

Lampiran 18. Rekapitulasi Hasil Penelitian Berdasarkan Variabel

No	Kode Responden	Balai Latihan Kerja (BLK)		Peserta Pelatihan		Lulusan	
		Persentase	Kriteria	Persentase	Kriteria	Persentase	Kriteria
1.	R-1	87,5%	SS	95%	SS	72,7%	S
2.	R-2	81,3%	SS	90%	SS	86,4%	SS
3.	R-3	85,4%	SS	75%	S	84,1%	SS
4.	R-4	93,8%	SS	85%	SS	93,2%	SS
5.	R-5	87,5%	SS	75%	S	84,1%	SS
6	R-6	81,3%	SS	80%	S	84,1%	SS
7.	R-7	70,3%	S	75%	S	81,8%	SS
8.	R-8	97,9%	SS	100%	SS	77,3%	S
9.	R-9	100%	SS	100%	SS	97,7%	SS
10.	R-10	97,9%	SS	80%	S	86,4%	SS
11.	R-11	97,9%	SS	90%	SS	95,5%	SS
12.	R-12	95,8%	SS	90%	SS	81,8%	SS
13.	R-13	97,9%	SS	100%	SS	81,8%	SS
14.	R-14	91,7%	SS	85%	SS	97,7%	SS
15.	R-15	93,8%	SS	70%	S	86,4%	SS
16.	R-16	93,8%	SS	85%	SS	97,7%	SS
17.	R-17	89,6%	SS	85%	SS	90,9%	SS
18.	R-18	91,7%	SS	75%	S	88,6%	SS
19.	R-19	81,3%	SS	95%	SS	90,9%	SS
20.	R-20	91,7%	SS	100%	SS	70,5%	S
21.	R-21	91,7%	SS	85%	SS	72,7%	S
22.	R-22	97,9%	SS	100%	SS	95,5%	SS
23.	R-23	97,9%	SS	100%	SS	95,5%	SS
24.	R-24	81,3%	SS	75%	S	88,6%	SS
25.	R-25	95,8%	SS	85%	SS	88,6%	SS

26.	R-26	75%	S	70%	S	90,9%	SS
27.	R-27	93,8%	SS	65%	S	81,8%	SS
28.	R-28	97,9%	SS	95%	SS	88,6%	SS
29.	R-29	95,8%	SS	75%	S	79,5%	S
30.	R-30	89,6%	SS	85%	SS	97,7%	SS
31.	R-31	89,6%	SS	65%	S	93,2%	SS
32	R-32	100%	SS	100%	SS	90,9%	SS
Rata-rata		**91,08%**	**SS**	**85,31%**	**SS**	**87,29%**	**SS**

Keterangan tabel:

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

CS = Cukup Sesuai

KS = Kurang Sesuai