

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Dampak

Dampak menurut Otto Soemarwoto pada (Malimbe. 2021, hlm. 3) artinya suatu perubahan yang terjadi pada suatu kegiatan. Aktivitas tersebut bisa bersifat alamiah baik kimia, fisik, biologi maupun kegiatan yang dilakukan oleh manusia. Dampak dari Gorys Kerap (1998:35) artinya sebuah dampak yang kuat dari seseorang atau sebuah kelompok orang dalam melakukan tugas. Pengaruh yang besar dan kuat ini nantinya akan membawa perubahan, baik itu perubahan ke arah yang positif ataupun ke arah yang negatif (Malimbe. 2021, hlm. 3). berasal pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan suatu tindakan yang terjadi serta dapat membuahkan akibat yang bersifat positif maupun negatif. Dampak juga bisa diartikan menjadi dampak yang ditimbulkan dari kegiatan yang manusia kerjakan.

2.1.2 Program

Menurut Arikunto dan Jabar dalam (Munthe, 2015, hlm. 5) istilah program memiliki dua pengertian yaitu dalam arti umum dan arti khusus. Pengertian program dalam arti umum adalah sebuah bentuk rencana yang akan dilakukan. Program apabila dikaitkan langsung dengan evaluasi program maka program diartikan sebagai unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang. Menurut Joan L Herman dalam (Asih Kurnia Sari, 2022, hlm. 52) program merupakan 9 rancangan yang dilakukan oleh satu orang maupun sekelompok orang dengan tujuan untuk memperoleh hasil maupun pengaruh.

Menurut Tayibnaxis dalam (Dzulqarnain, 2022, hlm. 111) yang memiliki pandangan berbeda mengenai pengertian program, menurutnya program adalah sesuatu yang dilakukan orang dengan harapan membawa hasil atau kesuksesan. Program juga dapat diartikan segala sesuatu yang dicoba dilakukan seseorang

dengan harapan akan ada akibat atau hasil. Dari definisi menurut para ahli yang sudah disebutkan di atas, maka dapat diketahui bahwa program adalah penjabaran dari suatu rencana, program merupakan bagian dari perencanaan dan sering pula diartikan bahwa program adalah kerangka dasar dari pelaksanaan suatu kegiatan.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “training” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah, akar kata “training” adalah “train”, yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (give teaching and practice), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (cause to grow in a required direction), (3) persiapan (preparation), dan (4) praktik (practice) (Kamil, 2012, hlm. 3). Edwin B Flippo mengemukakan bahwasannya “training is the act of increasing the knowledge and skill..” yang berarti bahwa pelatihan adalah sebuah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang (Mujiono., 2020, hlm. 5). Sementara dalam Instruksi Presiden No.15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut:

“Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Herwina, 2021, hlm. 4).” Lebih lanjut pengertian pelatihan Thomas Garavan dalam (Nugraha, 2020, hlm. 20) pelatihan didefinisikan sebagai rencana sistematis untuk memodifikasi atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui pengalaman belajar yang pada gilirannya dapat mencapai kinerja secara efektif. Menurut (Suharnomo, 2013) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran 10 atau pengembangan kemampuan yang dilakukan secara sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku seseorang atau kelompok. Pelatihan biasanya diasosiasikan pada mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja. Namun demikian, pelatihan bisa juga dilihat sebagai elemen khusus atau keluaran dari suatu proses pendidikan yang lebih umum. Peter dalam (Kamil, 2012, hlm. 6) mengemukakan, “Konsep pelatihan bisa

diterapkan ketika (1) ada sejumlah jenis keterampilan yang harus dikuasai, (2) latihan diperlukan untuk menguasai keterampilan tersebut, (3) hanya sedikit diperlukan penekanan pada teori”. Dari uraian-uraian mengenai pengertian di atas, dapat disimpulkan beberapa makna pelatihan sebagai berikut:

- a. Pelatihan merupakan proses yang disengaja atau direncanakan, bukan kegiatan yang bersifat kebetulan atau spontan. Pelatihan merupakan proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana yang terarah pada suatu tujuan.
- b. Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar yang dilaksanakan di luar sistem sekolah, memerlukan waktu yang relatif singkat, dan lebih menekankan pada praktik.
- c. Pelatihan diselenggarakan baik terkait dengan kebutuhan dunia kerja maupun dalam lingkungan masyarakat yang lebih luas (Kamil, 2012, hlm.7)

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Dale S. Beach dalam (Cristina, 2022, hlm. 57) 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). Menurut Handoko, pelatihan bertujuan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (Siregar, 2018, hlm. 66). Lebih lanjut dari pernyataan indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam (Prayogi & Nursidin, 2018, hlm. 218) bahwa tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu dalam meningkatkan 11 keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja. Menurut Thomas Garavan (Nugraha, 2020, hlm. 21) tujuan dari pelatihan lebih fokus pada kebutuhan mendesak dan kekinian mengenai pekerjaannya. Pelatihan dipilih untuk mengembangkan kompetensi seseorang yang lebih terkait dengan kebutuhan jawaban atas perubahan-perubahan lingkungan skala kecil dan menengah.

Para ahli 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. Julius di atas bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Moekijat (1981) dalam

(Kamil, 2012, hlm. 11) lebih lanjut mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan yaitu sebagai berikut:

- 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 bekerja sama.

2.1.3.3 Prinsip-Prinsip Pelatihan

Pada umumnya, pelatihan diselenggarakan melalui pendekatan orang dewasa, karena menurut Knowles dalam (Herwina, 2020, hlm. 619) belajar orang dewasa memiliki karakteristik *need to know*, artinya bahwa orang dewasa ingin mengetahui mengapa mereka belajar sesuatu sebelum mereka mempelajarinya. Dari segi konsep diri, mereka memiliki tanggung jawab, memiliki hasrat dan motivasi yang kuat untuk belajar dan mampu mengarahkan dirinya untuk kehidupannya. Dari pengalaman belajar, peserta didik dewasa memiliki setumpuk pengalaman sebagai *resource person and total life impressions* dalam kaitannya dengan orang lain. Karena pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip-prinsip pelatihan pun dikembangkan dari prinsip-prinsip pembelajaran. Berikut merupakan prinsip-prinsip dari pelatihan (Kamil, 2012, hlm. 11–13) :

a. Prinsip perbedaan individu

Perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat, dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.

b. Prinsip motivasi

Agar peserta pelatihan belajar dengan giat, perlu adanya motivasi. Motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup. Dengan begitu, pelatihan dirasakan bermakna oleh peserta pelatihan.

c. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. Anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatihkannya dengan baik pula tidak sepenuhnya benar. Karena itu perlu ada pelatihan para pelatih dapat menjadi motivasi tambahan bagi peserta pelatihan. Prinsip belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

e. Prinsip partisipasi aktif

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

f. Prinsip fokus pada batasan materi

Pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap, dan penghargaan.

g. Prinsip diagnosis dan koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.

h. Prinsip pembagian waktu

Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat.

i. Prinsip keseriusan

Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sampingan yang bisa dilakukan seenaknya.

j. Prinsip kerja sama

Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerja sama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan.

k. Prinsip metode pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satupun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.

l. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata

Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan sehingga perlu diselenggarakan pelatihan.

Mc Gehee dalam (Salindang, 2011, hlm. 23) mengemukakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan- tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pelatih, pengajar, pematerei harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (reinforcement) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (shaping) perilaku.

Menurut Sofiyandi dalam (Mansyur, 2020, p. 3), mengemukakan bahwa ada lima prinsip pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- b. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memenuhi dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d. *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- e. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut.

2.1.3.4 Landasan-landasan Pelatihan

Wojowasito dalam (Affandi & Ulumuddin, 2020, p. 97) berpendapat bahwa landasan dapat diartikan sebagai alas, ataupun dapat diartikan sebagai fondasi,

dasar, pedoman dan sumber. Terdapat beberapa landasan yang mengukuhkan eksistensi pelatihan (Kamil, 2012, pp. 13–14). Ada lima landasan pelatihan yaitu sebagai berikut:

a. Landasan filosofis

Pelatihan merupakan wahana formal yang berperan sebagai instrumen yang menunjang pembangunan dalam mencapai masyarakat yang maju, tangguh, mandiri, dan sejahtera berdasarkan nilai-nilai yang berlaku. Dengan demikian pelatihan harus didasarkan pada sistem nilai yang diakui dan terarah pada penyediaan tenaga yang berkualifikasi agar mampu mengemban tugas dan melaksanakan perannya dalam organisasi atau masyarakat.

b. Landasan humanistik

Pelatihan didasarkan pada pandangan-pandangan yang menitikberatkan pada kebebasan, nilai-nilai kebaikan, harga diri, dan kepribadian yang utuh. Di atas landasan ini maka proses pembelajaran pelatihan dicirikan oleh hal-hal berikut:

- 1) Adanya pemberian tanggung jawab dan kebebasan bekerja kepada swasta.
- 2) Pelatih lebih banyak berperan sebagai narasumber, tidak mendominasi peserta.
- 3) Belajar dilakukan oleh dan untuk sendiri.
- 4) Ada keseimbangan antara tugas umum dan tugas khusus.
- 5) Motivasi belajar tinggi.
- 6) Evaluasi bersifat komprehensif.

c. Landasan psikologis

Dalam pandangan psikologi, karakteristik manusia dapat dijabarkan ke dalam seperangkat tingkah laku. Empat pandangan psikologi yang mendasari pelatihan, yaitu psikologi pelatihan, psikologi sibernetik, desain sistem, dan psikologi behavioristik. Psikologi pelatihan menitikberatkan pada analisis tugas dan rancangan pelatihan yang mencakup berbagai komponen yang kompleks. Psikologi sibernetik memusatkan perhatian pada sistem balikan yang dinamis dan pengaturan sendiri kegiatan pelatihan. Desain sistem mengutamakan analisis sistem pelatihan. Psikologi behavioristik menekankan pada demonstrasi dan pelatihan bertahap.

d. Landasan sosio-demografis

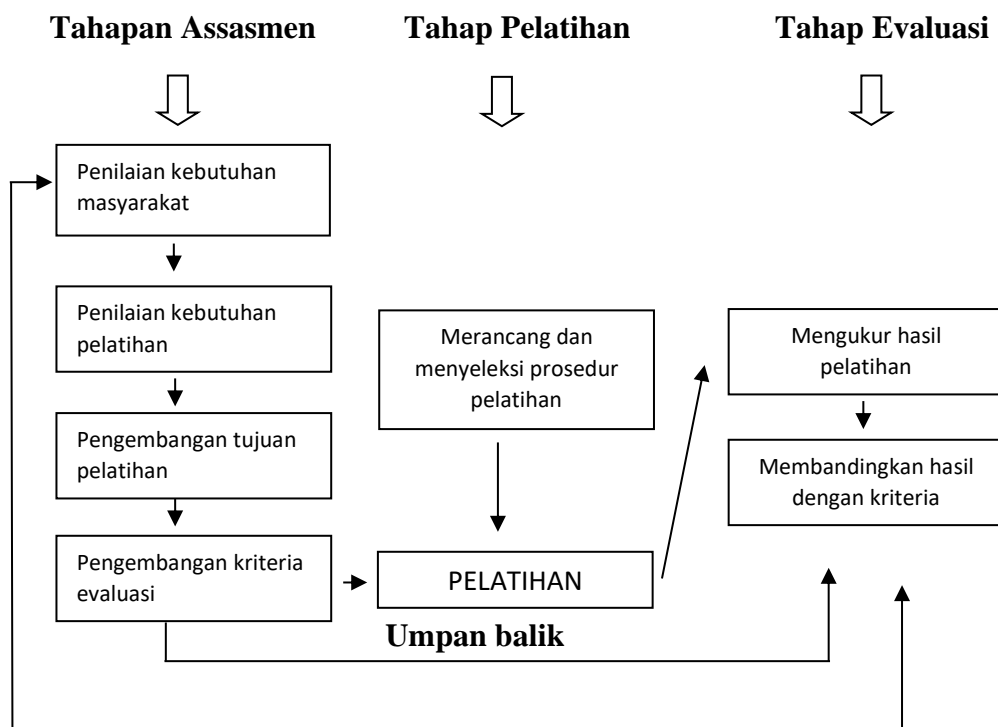
Permasalahan peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial terkait dengan upaya penyediaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Untuk itu pelatihan yang terintegrasi diperlukan guna mempersiapkan tenaga-tenaga yang handal yang relevan dengan tuntutan lapangan kerja dan pembangunan.

e. Landasan kultural

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

5) Prosedur Pelatihan

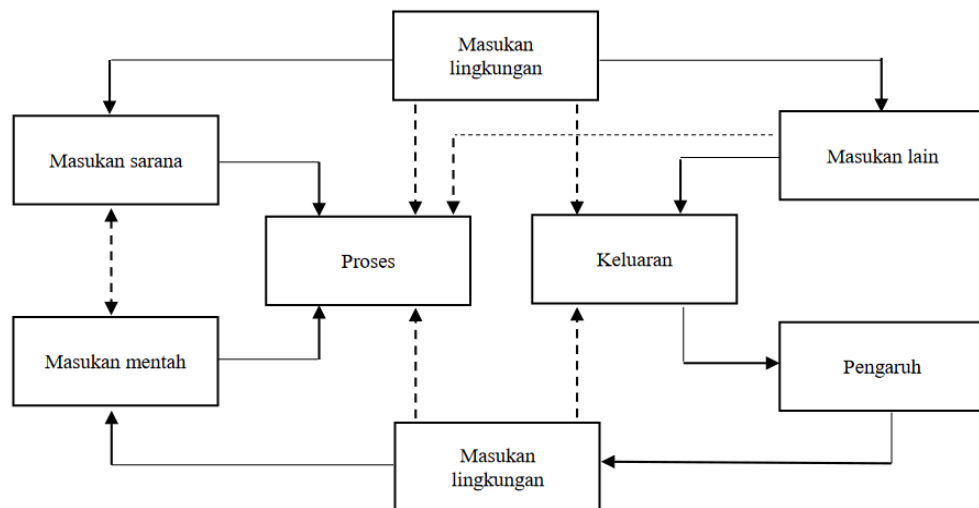
Menurut Wijaya & Irawan dalam (Wianti & Rachman, 2019, hlm. 160) prosedur adalah urutan kegiatan atau aktivitas yang melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih yang dilaksanakan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur adalah suatu tata cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan urutan waktu dan memiliki pola kerja yang tetap yang telah ditentukan. Pelaksanaan kegiatan pelatihan tentunya memerlukan prosedur atau langkah-langkah agar pelatihan berjalan dengan baik dan lancar. Prosedur atau langkah-langkah dalam kegiatan pelatihan sebagai acuan dalam melaksanakan pelatihan (Kamil, 2012, hlm. 155), yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Prosedur Pelatihan Model Proses

Atas dasar gambar diagram di atas, prosedur pelatihan dimulai dengan analisis kebutuhan yang menjadi pangkal utama dalam penyusunan program pelatihan. Kebutuhan sendiri diartikan sebagai kesenjangan saat ini dibandingkan dengan keadaan yang seharusnya. Dengan kata lain, setiap keadaan yang kurang dari yang seharusnya menunjukkan adanya kebutuhan. Kebutuhan yang menjadi prioritas untuk dipecahkan adalah masalah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur kesuksesan atau kegagalan penyelenggaraan suatu pelatihan. Rancangan secermat mungkin agar proses pelatihan berlangsung secara baik dan dapat menghindari faktor-faktor yang mungkin akan menghambat.

Proses pelatihan perlu dievaluasi melalui kriteria yang telah disiapkan sehingga keberhasilan dan kegagalan penyelenggaraan pelatihan dapat diketahui dan dapat digunakan untuk penyusunan prosedur pelatihan berikutnya disertai perbaikan seperlunya terhadap diagram model proses pelatihan yang telah ada. Prosedur pelatihan yang dimaksud adalah seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2.2 Prosedur Pelatihan Model Komponen Sistem

Dari diagram model komponen sistem pelatihan di atas, terdapat komponen-komponen sebagai berikut:

a. Masukan mentah (raw input)

Masukan ini adalah masyarakat sebagai peserta pelatihan yang mempunyai karakteristik tersendiri.

b. Masukan sarana (instrumental input)

Masukan sarana terdiri dari pelatih, kurikulum, bahan pelatihan, peralatan, dan bahan baku pelatihan, metode dan teknik pelatihan, dan alat-alat evaluasi.

c. Masukan lingkungan (enviromental input)

Masukan ini dapat berupa keadaan alam, sosial budaya, alat transportasi, lapangan kerja, tempat kerja, dan mata pencaharian.

d. Proses (process)

Proses ini adalah interaksi yang bersifat edukatif antara pelatih dan peserta pelatihan selama kegiatan pelatihan berlangsung.

e. Keluaran (output)

Keluaran dapat berupa jumlah peserta pelatihan yang berhasil dan sejauh mana kecakapan dan pengetahuan dikuasai oleh peserta pelatihan.

f. Pengaruh (outcome)

Pengaruh atau outcome dapat berupa dampak yang dialami oleh masyarakat sebagai peserta pelatihan setelah memperoleh masukan lain. Pengaruh atau outcome ini dapat berupa penghargaan pada peserta pelatihan oleh orang lain di tempat kerja, pendapatan, penampilan diri, dan penghargaan masyarakat. Setiap komponen dapat mempengaruhi komponen lain secara sepihak kecuali komponen masukan mentah dan masukan sarana yang saling mempengaruhi satu sama lain (Kamil, 2012, hlm. 156–157).

2.1.3.5 Metode-metode pelatihan

Metode menurut Poerwadarminta dalam (Pratama & Pasaribu, 2021, hlm. 24), metode adalah cara yang teratur dan berpikir baik-baik untuk mencapai suatu maksud. Metode adalah istilah yang digunakan untuk mengungkapkan pengertian cara yang paling tepat dan cepat dalam melakukan sesuatu. Ungkapan paling tepat dan cepat, itulah yang membedakan method dan way (yang juga berarti cara) dalam bahasa Inggris (Haris, 2015, hlm. 9). Metode pelatihan adalah cara atau teknik yang digunakan untuk memberikan pelatihan kepada individu atau kelompok dengan

tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang tertentu. Dalam rangka pelatihan, ada tiga metode yang coba dikembangkan. Metode-metode tersebut sesuai dengan kondisi masyarakat dan kebutuhan masyarakat dan pelatihan, metode-metode yang dikembangkan tersebut meliputi:

- a. Metode pengajaran massal, yakni metode yang ditunjukkan kepada masa. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf kesadaran (*awareness*) dan ketertarikan (*interest*).
- b. Metode pengajaran kelompok, yakni metode yang ditujukan pada kelompok. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf kesadaran dan ketertarikan ditambah dengan pertimbangan (*evaluation*) dan mencoba (*trial*).
- c. Metode pengajaran individu, yakni metode yang ditujukan pada individu, dan metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai kesadaran, ketertarikan, pertimbangan dan mencoba, juga peserta pelatihan sampai pada taraf mengambil alih (*adoption*), berbuat (*action*), dan kepuasan (*satisfaction*).

Metode pelatihan di atas dipilih dalam pelatihan sesuai dengan sasaran pelatihan dan tergantung pula pada tujuan masyarakat (peserta pelatihan) dalam proses pembelajaran karena tujuan tersebut berkaitan dengan konsep diri masyarakat dan pengalaman belajarnya (Kamil, 2012, hlm. 157). Menurut Endah dalam (Widya, 2019) jenis-jenis metode pelatihan yaitu ceramah, diskusi, peragaan, latihan atau praktik, instruksi kerja, studi kasus, permainan, bermain peran, simulasi dan online learning.

2.1.3.6 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi merupakan hal yang harus dilakukan dalam sebuah program. Kegiatan evaluasi akan diketahui bagaimana keberlangsungan pelaksanaan program, kendala yang dihadapi dalam sebuah program, dan mendapatkan masukan bagi kelanjutan program tersebut. John M. Ecchols dan Hasan Shadily dalam (Mayasari, 2021, hlm. 34) mendefinisikan bahwa kata evaluasi secara harfiah berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang artinya penilaian atau penaksiran. Menurut Gilbert Sax dalam (Asih Kurnia Sari, 2022, hlm. 52) evaluasi adalah proses

penilaian atau keputusan yang dibuat dari berbagai observasi dan latar belakang serta pelatihan para evaluator.

Evaluasi pelatihan berfokus pada proses pengumpulan hasil yang dibutuhkan untuk menentukan efektif atau tidaknya pelatihan. Oleh karena itu evaluasi pelatihan merupakan suatu teknik pengukuran yang dapat mengetahui seberapa baik rencana pelatihan mencapai tujuan yang diharapkan dan membandingkan hasil penelitian dengan tujuan yang diharapkan dari pelatih, pelaksana proyek dan peserta pelatihan. Salah satu tujuan evaluasi adalah memberikan umpan balik terhadap program pelatihan. Umpan balik ini tidaklah dibuat sederhana sekadar apakah peserta “menyukai” atau “belajar banyak” dari pelatihan yang sudah dilaksanakan. Masalah sesungguhnya ialah apakah informasi atau ilmu dan keterampilan yang dipelajari ditransfer pada pekerjaan dan menyebabkan kemajuan yang diinginkan dalam kinerja dan produktivitas atau keuntungan yang besar (Nugraha, 2020, hlm. 71).

2.1.4 Tata Kecantikan Rambut

Kursus dan pelatihan tata kecantikan rambut adalah program belajar jangka pendek dalam memberikan suatu keterampilan dibidang penataan yang efektif serta efisien. Berdasarkan Rostamalis dkk(2008:3) tata kecantikan rambut adalah suatu ilmu yang mengkaji bagaimana cara mengatur atau memperbaiki tatanan rambut, kondisi rambut yang dibuat sedemikian rupa untuk menjadi lebih baik, indah serta mempesona. Tata kecantikan rambut ialah suatu program yang mencetak asal daya manusia yang handal di bidang tata rias rambut. Populasi masyarakat yang semakin tinggi meningkatkan lebih banyak peluang pekerjaan bagi lulusan kursus serta pelatihan tata kecantikan rambut untuk melayani kebutuhan akan tenaga penata rambut. Tujuan krusial dari program ini ialah untuk memperoleh keahlian baik secara teori juga secara praktek pada aspek-aspek desain tata kecantikan rambut. Program kegiatan belajar dikemas pada bentuk tingkatan dasar, terampil, serta mahir menggunakan level kualifikasi dan jabatan tersendiri. Setiap tingkat mempunyai struktur program yang terdiri dari umum, khusus, serta inti.

Pengembangan pembelajaran peserta pelatihan mandiri demi memenuhi tujuan program di kursus dan pelatihan tata kecantikan rambut, bahkan kursus serta

pelatihan tata kecantikan rambut dapat menjadi pilihan yang sempurna bagi mereka yang kurang beruntung dalam pendidikan formalnya. Selain bimbingan dari para pendidik maupun pelatih yang dilakukan menggunakan metode, penugasan, tanya jawab, serta presentasi audio visual dipergunakan untuk melengkapi proses pelatihan. Diakhir acara diadakan penilaian baik secara teori juga praktik. Evaluasi-evaluasi pada waktu penilaian ini akan memperbaiki kinerja peserta pelatihan yang diklaim kurang dalam rangka menghadapi ujian akhir ataupun uji kompetensi.

2.1.2.1 Tujuan Pelatihan

Dale S. Beach dalam (Cristina,..2022,hlm...57) 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). Menurut Handoko, pelatihan bertujuan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (Siregar,..2018, hlm. 66). Lebih lanjut dari pernyataan indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam (Prayogi & Nursidin, 2018, hlm...218) bahwa tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu dalam meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja. Menurut Thomas Garavan (Nugraha,..2020,hlm...21) tujuan dari pelatihan lebih fokus pada kebutuhan mendesak dan kekinian mengenai pekerjaannya. Pelatihan dipilih untuk mengembangkan kompetensi seseorang yang lebih terkait dengan kebutuhan jawaban atas perubahan-perubahan lingkungan skala kecil dan menengah. Menurut Edison Siregar (2018, hlm.67) mengemukakan tujuan dan manfaat sebagai berikut :

1. Produktivitas, pelatihan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta mengubah perilaku seseorang yang sesuai dengan produktivitas organisasi.
2. Kualitas, pelaksanaan pelatihan tak hanya meningkatkan kualitas karyawan, namun diharapkan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan didalam pekerjaan. Dengan demikian kualitas keluaran tetap terjaga dan meningkat.

3. Perencanaan tenaga kerja, untuk memudahkan karyawan mengisi lowongan pada organisasi bisa dilakukan dengan sebaik mungkin dalam perencanaan sumber daya insan, ialah salah satunya terikat dengan kuantitas yang dimiliki sesuai arahan.
4. Moral, hal ini bisa meningkatkan tanggungjawab karyawan terhadap tugasnya, meningkatkan prestasi kerja sehingga mampu berdampak pada kenaikan honor karyawan.
5. Kompensasi tidak langsung, pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan menjadi kompensasi atas prestasi yang diraih dalam beberapa tahun terakhir, dengan mengikuti program ini yang bersangkutan memiliki kesempatan mengembangkan diri dengan optimal.
6. Keselamatan serta kesehatan, langkah untuk mencegah ataupun mengurangi frekuensi kecelakaan kerja diorganisasi serta membentuk suasana kerja yang aman, tenang, agar stabilitas kesehatan mental karyawan terjaga.
7. Pencegahan kadaluarsa, pelatih akan mendorong kreatifitas serta inisiatif pegawai yang diharapkan agar mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa, dimana kemampuan pegawai dapat menyesuaikan dari perkembangan teknologi.
8. Perkembangan individu, memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengembangan diri.

2.1.4 Kemandirian Berwirausaha

Suryana pada Guritno & Efendi.(2020,hlm.6) mendefinisikan kewirausahaan berasal dari istilah terjemah entrepreneurship, yang diartikan menjadi “*the backbone of economic*”, yakni sebagai pusat perekonomian atau menjadi “*tailbone of economic*”. Pengendalian perekonomian. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan kewirausahaan adalah upaya sadar dan terpolat untuk meningkatkan keterampilan penerapan proses kreatif, inovatif yang memiliki resiko tinggi, berdasarkan Zimmerer pada (Helmiyati,2020) mengartikan kewirausahaan menjadi penerapan kreativitas dan inovasi pada memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk menaikkan kehidupan (berwirausaha). Sebagai akibatnya bisa kita simpulkan pengertian dari wirausaha ialah orang yang

melakukan usaha menggunakan segenap kemampuannya sedangkan wirausaha merupakan perilaku mental seorang wirausahawan dalam menjalankan kegiatan atau usahanya. Wirausaha dapat dikelola oleh satu orang atau sekelompok orang dengan melakukan aktivitas komersial menghasilkan usaha secara eksklusif yang berarti membuka usaha atas inisiatif serta modal sendiri, sedangkan kelompok ini terdiri dari dua orang atau lebih yang masing-masing menyetorkan modal dalam bentuk uang atau modal dengan keahlian tertentu. Jenis usaha yang dijalankan bisa bersifat komersial, sosial atau keduanya, komersial berarti bahwa bisnis dijalankan semata-mata untuk tujuan mengejar keuntungan. Sementara itu, wirausaha sosial lebih menekankan pada dedikasi kepada masyarakat, tetapi tidak jarang pula ditemukan perusahaan yang hanya melakukan kegiatan sosial sebagai besar usaha selalu menyertai aktivitas komersial, meskipun dalam skala kecil hal ini sangat penting agar organisasi sosial bisa hidup mandiri dan tidak terlalu bergantung pada kontribusi dari masyarakat untuk membiayai kegiatannya. Kewirausahaan memiliki asas dan sasaran yang ingin dicapai (Syamsi,2010) sasaran kewirausahaan adalah sebagai berikut, anak sekolah generasi muda pada umumnya, anak putus sekolah dan calon wirausaha, para pengusaha kecil dan koperasi pelaku ekonomi, instansi pemerintah yang melakukan kegiatan usaha BUMN, organisasi, dan kelompok masyarakat.

2.1.2.2 Langkah-langkah Berwirausaha

Tabel 2.2 langkah-langkah berwirausaha

Langkah-langkah	Tata Kelakuan
Bentuk Usaha	Kita bias menentukan bentuk usaha apa yang kita inginkan, bisa berbentuk CV, PT, usaha perseorangan, ataupun bentuk usaha lainnya.
Modal	Selain membutuhkan uang sebagai modal, dalam memulai sebuah usaha juga diperlukan adanya tenaga dan waktu. Modal tenaga dan waktu akan mudah didapat apabila kita memiliki keinginan yang kuat untuk memulai sebuah usaha.

Langkah-langkah	Tata Kelakuan
Struktur manajemen	Ada dua jenis struktur manajemen, yaitu struktur manajemen sederhana dan struktur manajemen yang rumit. Manajemen sederhana hanya ada kita sebagai bos dan karyawan sebagai pembuat produk. Sedangkan manajemen rumit, selain kita sebagai bos dan karyawan sebagai pembuat produk, kita harus membuat manajemen-manajemen lainnya. Seperti manajemen keuangan, operasional, dan lain sebagainya.
Menguji kelayakan	Memeriksa kelayakan sederhana seperti satu set alat gunting dan mesin yang memang dibutuhkan untuk membuka usaha.
Menentukan target pasar	Menentukan target pasar juga dibutuhkan karena tempat yang strategis mampu membuat banyak orang mengetahui apa usaha yang sedang kita jalankan.

Berdasarkan Zimmerer dalam Fachrurazi, dkk. (2021, hlm.94) beberapa faktor yang menyebabkan wirausaha gagal dalam menjalankan usaha barunya, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya kompeten pada hal manajerial atau belum memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk mengelola usaha yang merupakan faktor penyebab utama kegagalan wirausaha.
2. Minimnya pengalaman, baik itu kemampuan dalam mengkoordinasikan keterampilan pengelola sumber daya insan juga integritas operasi Perusahaan.

3. Kurangnya kontrol keuangan misalnya, mempertahankan arus kas. Hati-hati mengelola permintaan dan pengeluaran, kesalahan dalam menjaga arus kas akan Mengganggu usaha.
4. Kegagalan untuk merencanakan adalah titik awal dari suatu kegiatan, sekali tidak direncanakan maka akan sulit dilakukan.
5. Lokasi yang kurang cocok, lokasi strategis perusahaan meliputi faktor yang memilih keberhasilan perusahaan lokasi yang tidak strategis dalam memperoleh operasional usaha karena kurang efisien.
6. Minim pengawasan peralatan sangat berhubungan dengan efisiensi serta efektivitas, menyebabkan penggunaan alat tidak stabil.
7. Sikap yang kurang yakin dalam berusaha menyebabkan usaha yang dibangun gagal. Menggunakan perilaku kurang sungguh-sungguh hal kemungkinan besar terjadi.
8. Pengusaha kurang bersedia menghadapi perubahan tidak akan menjadi pengusaha sukses, keberhasilan hanya dapat dicapai Jika berani mengubah serta dapat beralih setiap waktu.

Dilanjutkan oleh pandangan Kuriloff dalam Manap (2021) bahwa karakteristik dan tabiat yang dimiliki oleh seorang kewirausahaan apabila ia mempunyai komitmen terhadap tugas, menentukan resiko yang paling moderat daripada spekulasi, memanfaatkan peluang serta lebih realistis dan objektif, memerlukan umpan balik segera, perilaku terhadap seseorang pegawai mengemukakan karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, serta masa kerja pada organisasi. Seorang wirausahawan tentunya harus mampu melihat ke depan, berpikir dengan penuh perhitungan, mencari pilihan dari banyak sekali alternatif persoalan serta pemecahannya.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Menjadi pertimbangan dalam penelitian ini, penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang pernah penulis baca sebelumnya. Berikut ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini diantaranya:

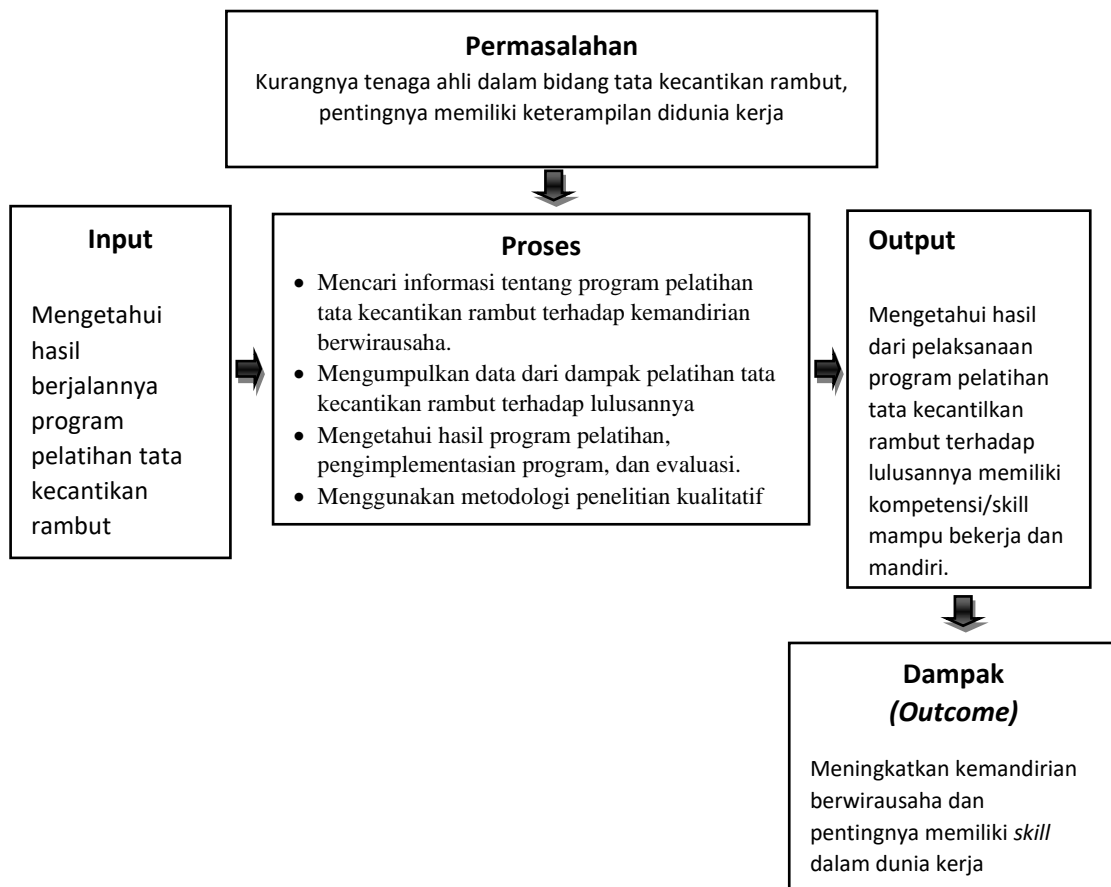
- a. Penelitian pertama yaitu dari jurnal Lutfi Ariefianto 2021 yang berjudul “Kompetensi Tutor Dalam Perencanaan Program Pelatihan Tata Kecantikan Rambut LKP Widhi Kabupaten Jember” tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui kompetensi tutor dalam perencanaan program tata kecantikan rambut di LKP Widhi. Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- b. Penelitian kedua yaitu dari jurnal Tita Rosita 2019 yang berjudul “Upaya Peningkatan Pendapatan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Tata Kecantikan Rambut di LKP HENNY’S” tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi kebutuhan atau mencapainya tujuan suatu organisasi sehingga dapat dikembangkan dengan baik dalam aspek kognitif, afektif, psikomotor, untuk menerapkan segi pelatihan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, digunakan karena fokus penelitian ini adalah pengungkapannya dari proses. Pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- c. Penelitian ketiga yaitu dari jurnal Nadia Isfarisa 2020 yang berjudul “Peran Tutor Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Kursus Tata Kecantikan Rambut di LKP Relasi Beauty Salon Gedangan Sidoarjo” tujuan penelitian ini kursus

diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik analisis data kondensasi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

- d. Penelitian keempat yaitu dari jurnal Rigen Anggesti W 2015 yang berjudul “Manajemen Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Dan Kulit dalam Mengembangkan Wirausaha di LKP Mahkota Bina Karya” tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan atau rancangan program pelatihan kecantikan rambut dan kulit, mengetahui pelaksanaan program pelatihan tata kecantikan rambut serta kulit, mengetahui akibat dari program pelatihan, serta mengetahui akibat program pembinaan. Metode yang dipergunakan yaitu deskriptif, informan pada penelitian ini artinya pendidik dan pengelola. Pengumpulan data dilakukan dengan memakai teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket.
- e. Penelitian kelima yaitu dari jurnal Junaidin, tahun 2015 yang berjudul “Pemberdayaan Perempuan dalam meningkatkan Kemandirian Usaha Melalui Pelatihan Kecantikan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Nursita Kota Mataram” tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui langkah-langkah dalam pemberdayaan perempuan melalui pelatihan kecantikan, untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pelatihan kecantikan. Metode yang dipergunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, pengumpulan data memakai teknik observasi, wawancara, serta dokumentasi.
- f. Penelitian keenam yaitu dari jurnal Dani Kurniawan 2015 yang berjudul “Proses Pembelajaran Program PKBM Bidang Tata Kecantikan Rambut Bagi Kemandirian Berwirausaha Warga Belajar SKB Kota Tasikmalaya” tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses pembelajaran, mendapatkan hasil yang diperoleh dari pelatihan setelah mengikuti kegiatan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dan data yang dilalukan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2.3 Kerangka Konseptual



Melihat dari keadaan warga yang kurang mempunyai keterampilan atau skill, maka perlu adanya suatu program seperti pelatihan di pendidikan nonformal dan diselenggarakan untuk memenuhi salah satu kebutuhan warga. Salah satunya ialah lembaga kursus dan pelatihan Yuwita Kota Tasikmalaya, lembaga ini menyediakan berbagai program kursus pelatihan, diantaranya merupakan kursus tata kecantikan rambut, tata kecantikan kulit, hantaran, tata rias pengantin, dan photography. Lembaga kursus ini mampu dijadikan sebagai wadah masyarakat yang ingin mempunyai pengetahuan atau menambah skill. Salah satu program di LKP Yuwita

yaitu pelatihan tata kecantikan rambut, program tersebut mampu berjalan serta mencapai tujuan karna didukung oleh adanya kurikulum yang sesuai dengan standar kompetensi, sarana prasarana yang memadai menjadi penunjang keberhasilan suatu program. Tentunya di program tersebut terdapat pendampingan yang dilakukan oleh LKP Yuwita untuk peserta pelatihan, seperti diberikan pengetahuan, keterampilan yang membantu mereka mendapatkan sertifikat kompetensi. LKP Yuwita bekerjasama dengan beberapa perusahaan seperti salon serta tempat kecantikan lainnya, hal tadi akan bisa menghasilkan lulusan LKP yang berkompotensi, memiliki keahlian, pengetahuan, serta pengalaman dibidang tersebut karna telah dilatih untuk mampu bekerja dibidangnya. tadi Proses magang yang tak lepas dari dampingan pihak LKP Yuwita sebagai akibatnya meningkatkan kualitas individu seperti keahlian, mereka mampu memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dari dampak mengikuti program berwirausaha sendiri atau berhubungan dengan lembaga lain yang berkaitan menggunakan tata kecantikan rambut, sehingga masyarakat bisa lebih berdaya dan tentunya menghasilkan lulusan berjiwa kemandirian dalam berwirausaha.

2.4 Pertanyaan Penelitian

Diajukan pertanyaan penelitian bagaimana dampak pelatihan tata kecantikan rambut terhadap kemandirian berwirausaha di LKP Yuwita Kota Tasikmalaya.