

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian pelatihan

Sikula (Sumantri, 2000:2) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang melibatkan metode dan prosedur yang terstruktur dan terorganisir. Peserta pelatihan akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan praktis yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. Good (M.Saleh Marzuki, 1992:5) mengartikan pelatihan sebagai suatu proses bantuan untuk membantu orang lain memperoleh keterampilan dan pengetahuan. Michael J. Jucius (Moekijat, 1993:2) menjelaskan bahwa istilah "latihan" digunakan untuk merujuk pada setiap proses yang bertujuan mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan mengubah perilaku pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Fokus pelatihan adalah pada pengembangan keahlian dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas saat ini. Pelatihan memiliki orientasi pada kondisi saat ini dan berperan membantu pegawai memperoleh keahlian dan kemampuan tertentu agar dapat berhasil dalam menjalankan pekerjaannya.

Hadari Nawawi, 2005 (dalam Herwina 2021, hlm. 2) mengemukakan pelatihan adalah program-program keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan secara individual, kelompok ataupun organisasi. Sejalan dengan pendapat Samsudin, 2009 (dalam Herwina 2021, hlm. 1) bahwa pelatihan merupakan kemampuan keahlian kerja dalam jangka waktu yang relatif. Bedjo Siswanto (dalam Yuliani 2020, hlm. 20) menjelaskan pelatihan sebagai manajemen pendidikan yang mencakup fungsi-fungsi yang ada di dalamnya, seperti pengorganisasian, pengarahan, dan evaluasi kegiatan serta pendidikan khusus dan pelatihan karyawan. Dalam pengaturannya, terdapat kegiatan yang berupa perumusan, pemberian layanan, bimbingan, dan penyalaan. Simamora, 2004 (dalam Herwina 2021, hlm. 2) berpendapat bahwa

pelatihan serta pengembangan untuk mempertahankan tingkatan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan ditunjukkan untuk menolong karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menjadi lebih baik. Terdapat penanda pelatihan menurut Rivai, 8 2009 yaitu bisa dilihat dari pengetahuan atau proses belajar, pergantian sikap serta dapat dilihat dari hasilnya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang melibatkan pembelajaran dalam kurun waktu yang singkat, dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu agar dapat menghadapi tugas-tugas di dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Moekijat (1993:2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut: (1) meningkatkan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, (2) meningkatkan pengetahuan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) meningkatkan sikap kerjasama dengan rekan kerja serta manajemen atau pimpinan.

Menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1998:223), tujuan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing organisasi.

Tentang manfaat pelatihan beberapa ahli mengemukakan pendapatnya Robinson (M. Saleh Marzuki, 1992 : 28) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut :

- (1) Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja atau kemampuan individu atau kelompok, dengan harapan dapat memperbaiki performa keseluruhan organisasi.
- (2) Dalam pelatihan, keterampilan khusus diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar yang diinginkan.

(3) Pelatihan juga memiliki dampak dalam memperbaiki sikap-sikap individu terhadap pekerjaan, atasan, atau rekan kerja.

(4) Manfaat lain dari pada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1998:215), pelatihan juga memberikan sejumlah manfaat, antara lain: mengurangi kesalahan produksi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, meningkatkan fleksibilitas karyawan, merespons perubahan dengan lebih baik, meningkatkan komunikasi, meningkatkan kerjasama tim, dan menciptakan hubungan karyawan yang lebih harmonis.

Henry Simamora (1997:346-349) menyatakan bahwa tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi lima area utama, dengan fokus utama pada perbaikan kinerja. Sementara itu, manfaat pelatihan mencakup peningkatan baik dalam kuantitas maupun kualitas produktivitas.

Jadi pengertian, tujuan, dan manfaat pelatihan pada dasarnya merupakan ekspresi nyata dari pelaksanaan kegiatan pelatihan. Dalam konteks pelatihan, terdapat serangkaian aktivitas dalam proses pembelajaran, termasuk aspek teori dan praktek. Tujuannya adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial, dan pribadi, terutama dalam domain pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pelatihan diarahkan untuk memberikan manfaat bagi karyawan atau peserta pelatihan, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

2.1.1.3. Metode Pelatihan

Menurut Hasibuan (2005: hlm.70) metode pelatihan ada beberapa macam yaitu:

(1) Penyampaian materi melalui ceramah kelas dan presentasi video adalah Pendekatan ini melibatkan penyampaian informasi oleh instruktur kepada peserta pelatihan. Meskipun sederhana, metode ini tetap efektif untuk menyampaikan konsep dan teori.

- (2) Pelatihan vestibule digunakan agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin. Beberapa perusahaan memilih metode ini untuk memisahkan proses pembelajaran dari kegiatan operasional sehari-hari.
- (3) Simulasi melibatkan penggunaan simulator, baik berupa mesin fisik maupun simulasi komputer, untuk mensimulasikan aspek-aspek utama dalam situasi kerja.
- (4) Pembelajaran terprogram melibatkan penggunaan bahan pembelajaran terstruktur, yang merupakan bentuk pembelajaran mandiri.

2.1.1.4. Manajemen Pembelajaran Dalam Pelatihan

Manajemen pembelajaran masyarakat menurut 10 patokan DIKMAS dalam Abdul (2018:hlm.63-65) sebagai berikut:

- (1) Peserta pelatihan/Warga Belajar: Peserta pelatihan atau warga belajar adalah individu yang memiliki dorongan dan kemampuan belajar. Spesifikasinya mencakup aspek seperti jumlah, gender, dan distribusi dalam kelompok belajar. Ini termasuk pendidikan warga belajar dan pemahaman terhadap kebutuhan belajar.
- (2) Sumber Belajar: Sumber belajar merujuk pada individu atau masyarakat yang memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan belajar kelompok. Mereka dapat diajar oleh siapa saja yang membutuhkan informasi atau keterampilan tersebut.
- (3) Pamong Belajar/Penyelenggara: Pamong belajar, adalah kelompok yang bertanggung jawab untuk memastikan terselenggaranya proses belajar secara teratur, terencana, dan terarah. Mereka berperan sebagai pengurus dan penyelenggara proses belajar, mengatur pemanfaatan sumber belajar yang tersedia, merancang program pembelajaran, dan berusaha agar pengetahuan dapat disampaikan dengan baik kepada masyarakat.
- (4) Tempat Belajar: Tempat belajar adalah lokasi yang memenuhi persyaratan untuk menjadi tempat kegiatan belajar warga belajar. Ini mencakup aspek fisik dan fungsional yang dibutuhkan untuk menampung kegiatan belajar, seperti ruang kelas, perpustakaan, atau fasilitas lainnya.

- (5) Kelompok belajar: Kelompok belajar adalah warga belajar yang menghimpun diri dalam kelompok karena memiliki hasrat belajar yang sama. Seperti pengorganisasian jumlah jumlah warga belajar yang mengikuti proses belajar.
- (6) Sarana Belajar: Sarana belajar merupakan alat dan bahan untuk mendukung proses pembelajaran
- (7) Sumber Dana: Sumber dana mencakup barang, uang, dan jasa yang mendukung pelaksanaan program pembelajaran. Sumber dana dapat berasal dari pemerintah, tokoh masyarakat, pengusaha di lingkungan tempat tinggal warga belajar, atau kontribusi langsung dari warga belajar sendiri.
- (8) Program Pelatihan: Program pelatihan adalah serangkaian kegiatan atau acara belajar yang disesuaikan dengan kebutuhan warga.
- (9) Ragi Belajar: Ragi belajar adalah faktor yang dapat membangkitkan semangat belajar warga belajar dan memberikan pengaruh terhadap kegiatan mereka. Proses pembelajaran terjadi bukan karena paksaan atau gertakan, melainkan karena kesadaran dan kekuatan internal dari rangsangan belajar itu sendiri.
- (10) Hasil Belajar: Hasil belajar merujuk pada warga belajar yang berhasil menyelesaikan program pembelajaran dalam kurun waktu tertentu. Memanfaatkan hasil belajar tersebut untuk menambah pengalaman, serta meningkatkan kualitas hidup. Keberhasilan ini menjadi tolak ukur untuk menilai efektivitas pembelajaran.
- (11) Kurikulum: Kurikulum adalah rencana atau susunan materi pelajaran, kegiatan pembelajaran, serta metode yang digunakan dalam proses pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Kurikulum menetapkan standar apa yang harus dipelajari oleh siswa, bagaimana materi tersebut diajarkan, dan bagaimana kemajuan siswa diukur. Kurikulum dapat berbeda-beda antara satu negara dengan negara lainnya, antara satu lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan lainnya, atau bahkan di dalam satu lembaga pendidikan yang berbeda tingkatannya. Tujuan kurikulum adalah untuk

memberikan pedoman yang jelas bagi proses pendidikan guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

2.1.1.5. Jenis Pelatihan

Menurut J.C Denyer (1973) melihat dari sudut siapa yang dilatih dalam konteks suatu organisasi, membedakan pelatihan atas empat macam, yaitu:

- (1) Pelatihan Induksi: Memberikan pengenalan kepada pegawai baru, memandang tingkat pendidikan mereka. Pelatihan induksi dapat diberikan kepada calon pegawai dengan latar belakang pendidikan mulai dari SD, SMP, SMA, SMK, kesetaraan, hingga lulusan perguruan tinggi.
- (2) Pelatihan Kerja: Diberikan kepada pegawai untuk memberikan panduan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu.
- (3) Pelatihan Supervisor: Diberikan kepada supervisor guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam mengawasi dan membimbing tim kerja.
- (4) Pelatihan Manajemen: Diberikan kepada pemegang jabatan manajerial untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola tim dan sumber daya.
- (5) Pengembangan Eksekutif: Pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan para pejabat eksekutif dalam memimpin dan mengelola organisasi.

2.1.1.6. Teknik Pelatihan

Menurut Hasibudin (2012:hlm.68) Dalam pemilihan teknik yang akan digunakan pada program pelatihan tersedia beberapa, yaitu:

- (1) Teknik *on the job*: Merupakan teknik pelatihan yang dilakukan langsung oleh seorang pelatih atau instruktur
- (2) Metode Praktis; Teknik pelatihan ini lebih banyak praktek dibandingkan teori
- (3) Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi. Masing masing kategori memiliki sasaran pengajaran, sikap, konsep atau

pengetahuan

dan keterampilan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

2.1.1.7. Evaluasi Program Pelatihan

(1) Pengertian Evaluasi

Davies (Nurkencana, 1986: 1), mengemukakan bahwa evaluasi adalah suatu proses yang bertujuan memberikan atau menetapkan nilai pada berbagai elemen seperti tujuan, kegiatan, keputusan, unjuk kerja, proses, orang, atau objek tertentu. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Wand dan Brown, yang menekankan bahwa evaluasi adalah suatu proses untuk menentukan nilai dari suatu hal.

Sudjana (2006) memberikan penegasan lebih lanjut terkait pengertian evaluasi dengan membatasinya sebagai suatu proses memberikan atau menentukan nilai pada objek tertentu berdasarkan kriteria tertentu. Dengan demikian, evaluasi dapat diartikan secara umum sebagai suatu proses sistematis untuk menilai nilai suatu hal, seperti tujuan, kegiatan, keputusan, unjuk kerja, proses, orang, atau objek, berdasarkan kriteria-kriteria tertentu.

Evaluasi tidak hanya terdiri dari sekelompok teknik semata, melainkan suatu proses yang berlanjut dan menjadi dasar bagi keseluruhan kegiatan pembelajaran yang efektif. Evaluasi pembelajaran bertujuan untuk mengukur efisiensi dari proses pembelajaran dan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks kegiatan pembelajaran, evaluasi diartikan sebagai suatu proses sistematis untuk menilai sejauh mana tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan telah tercapai.

(2) Tujuan Evaluasi

Penilaian program pelatihan bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan tentang program, yang meliputi:

- a) Keputusan mengenai rencana program yang mengarah pada pencapaian tujuan umum dan tujuan khusus

- b) Keputusan tentang input program seperti: ketenagaan, sarana prasarana, waktu dan biaya
- c) Keputusan tentang pelaksanaan pelatihan
- d) Keputusan tentang hasil dan dampak program pelatihan yang menyangkut produk-program pelatihan (Depdiknas, 2005: 55).

(3) Metode Evaluasi

Ada sejumlah kegiatan evaluasi yang menyediakan informasi tentang efektivitas program pelatihan. Kegiatan yang umum digunakan adalah sebagai berikut:

a) Evaluasi dalam pelatihan

Hasil belajar melalui ujian tertulis, ujian lisan, atau penilaian kinerja dipantau dan dievaluasi untuk memberikan informasi mengenai perbaikan yang diperlukan dalam program pelatihan dan proses pengujian. Sebagai contoh, jika terdapat tingkat kegagalan yang tinggi dalam ujian, mungkin terdapat masalah dalam program pelatihan atau soal ujian. Jika tingkat kegagalan tersebut dapat diterima dan indikator lain menunjukkan kepuasan, program pelatihan dapat dianggap efektif.

b) Evaluasi fasilitas pelatihan

Pelaksanaan pelatihan dipantau di semua pembelajaran untuk menilai ketepatan isi, kelengkapan bahan pendukung, dan performa pelatih atau instruktur. Evaluasi pelaksanaan pelatihan melibatkan penggunaan penilaian reaksi peserta, umpan balik dari instruktur, dan penilaian periodik terhadap kinerja instruktur atau pelatih oleh individu yang berkompeten. Jika diperlukan, instruktur atau pelatih dapat ditingkatkan dan materi pelatihan dapat disempurnakan. Jika ada perubahan pada materi pelatihan, perubahan tersebut perlu mendapatkan persetujuan dan didokumentasikan.

c) Evaluasi pasca pelatihan

Berfungsi sebagai masukan yang menggambarkan tingkat kemajuan lulusan pelatihan yang dibina dengan penyempurnaan dan perbaikan pelaksanaan pembinaan pendidikan dan pelatihan melekat.

d) Tindakan perubahan

Pemantauan dilakukan terhadap perubahan dalam cakupan, prosedur, peralatan, dan fasilitas pekerjaan untuk mengidentifikasi dampak dari program pelatihan. Organisasi pelatihan harus mengetahui kapan perubahan tersebut terjadi agar dapat menilai kebutuhan untuk mengubah materi pelatihan. Revisi pada materi pelatihan diperlukan sebagai respons terhadap perubahan yang terjadi. Adanya sistem formal untuk menjaga agar materi pelatihan tetap relevan dengan kondisi pelaksanaan pelatihan.

e) Evaluasi komprehensif program pelatihan

Evaluasi komprehensif program pelatihan perlu dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang signifikan. Evaluasi ini harus mencakup semua aspek program pelatihan (Depdiknas, 2005: 58).

(4) Prinsip-prinsip Evaluasi

Prinsip-prinsip evaluasi menurut Oemar Hamalik (2007: 117-118) yaitu:

- a. Penilaian sebaiknya didasarkan pada contoh-contoh atau sampel prestasi yang mencakup beragam macam dan jumlah yang memadai. Penilaian seharusnya dilakukan berdasarkan hasil pengukuran yang komprehensif, yang mengindikasikan perlunya penerapan berbagai teknik pengukuran yang saling mendukung.
- b. Secara teknis harus dibedakan antara pembijian (*scoring*) dan penilaian (*grading*). Pembijian berarti proses pengubahan prestasi menjadi angkaangka. Dalam pembijian, perhatian terutama ditujukan kepada aspek ketepatan dan kemantapan, sedangkan dalam penilaian perhatian ditujukan kepada validitas dan kegunaan.
- c. Proses penilaian melibatkan dua orientasi utama, yaitu orientasi normal dan standar. Orientasi normal menggunakan norma sebagai patokan prestasi, yang diperoleh dari kelompok tertentu. Sementara itu, orientasi standar melibatkan uraian operasional komprehensif mengenai tujuan instruksional suatu mata pelajaran, yang diharapkan dikuasai oleh peserta setelah mengikuti pelatihan.

- d. Penilaian seharusnya dijadikan sebagai bagian penting dari proses pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk menilai status peserta dan menginterpretasikan kemampuan belajarnya.
- e. Penilaian harus dapat dibandingkan, artinya, setelah proses pengukuran dilakukan dan menghasilkan angka-angka, penting untuk memastikan bahwa penilaian yang adil menjadi prioritas utama dalam proses pengukuran. Perlakuan yang tidak adil dapat menciptakan kesan negatif.

2.1.1.8. Satuan Pendidikan Nonformal

Menurut Indrawan (2020:hlm.37-38) Pendidikan non formal diselenggarakan berfungsi sebagai pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan non formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan Luar sekolah meliputi:

- a) Lembaga Kursus mencakup unsur pembelajaran seperti peserta belajar, sumber belajar, program pembelajaran, lokasi pembelajaran, dan fasilitas. Metode pengajaran yang digunakan meliputi ceramah, diskusi, latihan, praktek, dan tugas. Sebagai penilaian terhadap keberhasilan, pada akhir kursus dilakukan evaluasi yang menghasilkan sertifikat sebagai bentuk pencapaian.
- b) Lembaga Pelatihan diselenggarakan untuk memberikan kebutuhan pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap bagi masyarakat. Tujuan lembaga ini adalah untuk mengembangkan diri, meningkatkan profesi, persiapan bekerja, usaha mandiri, dan memberikan landasan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- c) Kelompok belajar merupakan lembaga kegiatan belajar-mengajar yang diadakan dalam waktu tertentu, disesuaikan dengan kebutuhan para peserta belajar. Program pembelajaran dapat berbentuk paket-paket pembelajaran dan dapat dirancang bersama oleh sumber belajar dan peserta belajar.
- d) Pusat kegiatan belajar masyarakat terdapat di lingkungan masyarakat secara umum, seperti pesantren, perpustakaan, gedung kesenian, rumah ibadah, kebun percobaan, dan institusi lainnya. Di lembaga-lembaga ini, peserta

belajar dapat mengikuti proses pembelajaran sesuai dengan preferensi dan keinginan mereka.

- e) Majelis taklim merupakan lembaga pendidikan Islam nonformal dan sekaligus lembaga dakwah yang memainkan peran strategis dan penting dalam pengembangan kehidupan beragama di masyarakat. Sebagai institusi pendidikan Islam berbasis masyarakat, peran majlis taklim terletak pada penciptaan masyarakat pembelajar, yaitu masyarakat yang memiliki tradisi belajar tanpa batasan usia, jenis kelamin, atau tingkat pendidikan. Majelis taklim berfungsi sebagai wadah pembelajaran, menyampaikan pesan-pesan keagamaan, mendukung terjalannya silaturahmi, dan menyelenggarakan berbagai kegiatan keagamaan untuk semua lapisan masyarakat.
- f) Sanggar Kegiatan Belajar SKB berfungsi mengembangkan potensi peserta didik (warga masyarakat) dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Dengan demikian jelas kiranya bahwa melalui pelayanan pendidikan kesetaraan benar-benar dapat menjadi sarana mengatasi permasalahan sosial ekonomi masyarakat. Sehingga pada gilirannya dapat mewujudkan masyarakat gemar belajar (learning society), terciptanya lapangan kerja berbasis kebutuhan masyarakat yang menuju kemandirian untuk mencapai kesejahteraannya.
- g) Pendidikan anak usia dini, diselenggarakan sebelum pendidikan dasar. Seperti Taman Kanak-kanak/TK, Roudatul Aliyah/RA, Kelompok Bermain/KB, dan TPA.

2.1.2. Tata Kecantikan Rambut

2.1.2.1. Hakikat Tata Kecantikan Rambut

Program Tata Kecantikan Rambut adalah suatu program yang mencetak tenaga kerja yang kompeten di bidang tata rias rambut. Dengan pertumbuhan populasi yang meningkat, terdapat lebih banyak peluang pekerjaan bagi para lulusan kursus dan pelatihan Tata Kecantikan Rambut untuk memenuhi permintaan akan tenaga penata rambut. Fokus utama dari program ini adalah mencapai keahlian, baik dari segi teori maupun praktik,

dalam berbagai aspek desain tata kecantikan rambut. Tujuan ini sangat penting dalam mempersiapkan peserta agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi profesional di bidang ini.

2.1.2.2. Tujuan

(1) Tujuan Umum

Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang mengerti prinsip-prinsip dasar dari tata kecantikan rambut dan dapat mengaplikasikannya secara langsung untuk para konsumen dalam rangka memenuhi kebutuhan industri/salon.

(2) Tujuan Khusus

- a. Mendemonstrasikan pengetahuannya sehubungan dengan tata cara merawat dan menata rambut: pencucian, pemangkasan, pengeritingan/pelurusan, pewarnaan / pemucatan, perawatan rambut, pratata, penataan rambut pendek / panjang, penataan sanggul hairpiece/ cemara, penataan sanggul daerah.
- b. Mengenal dengan baik kosmetika yang digunakan untuk tata kecantikan rambut disesuaikan dengan kondisi rambutnya
- c. Mendemonstrasikan kemampuan melayani pelanggan dengan baik dan memenuhi kebutuhan dan permintaan konsumen tentang perawatan dan penataan rambut
- d. Mengatur keamanan dan kesehatan serta keselamatan kerja di salon.

2.1.2.3. Ruang Lingkup

Kursus Tata Kecantikan Rambut bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dalam ruang lingkup pekerjaan tata kecantikan rambut, yang diuraikan sebagai berikut:

- (1) Pemahaman tentang pengetahuan terkait prinsip-prinsip dan elemen-elemen kompetensi yang diperlukan untuk menjadi seorang penata rambut.
- (2) Pengembangan kemampuan dalam bidang pekerjaan yang terkait dengan Tata Kecantikan Rambut.
- (3) Pembentukan nilai-nilai, sikap, dan etika kerja, bersama dengan kemampuan berkomunikasi, untuk menjadi seorang pekerja penata rambut.

2.1.3. Kewirausahaan

2.1.3.1. Pengertian Kewirausahaan

Istilah kewirausahaan berasal dari terjemahan bahasa Inggris "*entrepreneur*," yang juga dikenal sebagai "*between taker*" atau "*go between*." Dalam bahasa Perancis, istilahnya adalah "*entreprende*," yang artinya "bertanggung jawab." Kewirausahaan (*entrepreneurship*) dapat dijelaskan sebagai kemampuan dan keinginan seseorang untuk mengambil risiko dengan menginvestasikan waktu, uang, dan usaha untuk memulai dan mengembangkan suatu usaha dengan harapan mencapai keberhasilan (Rachmawati, 2020: hlm.1).

Kewirausahaan (*entrepreneurship*) muncul ketika seseorang memiliki keberanian untuk mengembangkan usaha dan ide-ide inovatifnya. Proses kewirausahaan mencakup semua fungsi, aktivitas, dan tindakan yang terkait dengan identifikasi peluang dan pembentukan organisasi usaha. Dengan demikian, seorang wirausaha adalah individu yang dapat mengenali peluang dan menciptakan suatu organisasi untuk mengejar peluang tersebut. Berwirausaha melibatkan kemampuan untuk melihat peluang usaha yang terorganisir, mengelolanya, mengambil risiko, dan mengembangkan usaha dengan tujuan mencapai keuntungan. Kewirausahaan menjadi nyata ketika seseorang berani mengembangkan usaha dan ide-ide baru (Mulyadi, 2011: hlm. 27).

Menurut Drucker (1985), kewirausahaan diartikan sebagai semangat, kemampuan, sikap, dan perilaku individu dalam mengelola usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk mencari, menciptakan, dan menerapkan cara kerja, teknologi, serta produk baru dengan tujuan meningkatkan efisiensi dalam memberikan pelayanan yang unggul atau meraih keuntungan yang lebih besar. Kewirausahaan mencerminkan sikap mental dan sifat jiwa yang senantiasa aktif dalam usaha untuk meningkatkan prestasi kerja dalam upaya meningkatkan pendapatan dari kegiatan usaha. Selain itu, kewirausahaan juga mencakup kemampuan kreatif dan inovatif sebagai dasar, kunci, dan sumber daya untuk mengejar peluang dan mencapai kesuksesan.

Menurut Rachmawati (2020: hlm. 4), istilah "wirausaha" merupakan terjemahan dari kata "*entrepreneur*". Awalnya, dalam bahasa Indonesia, istilah ini dikenal sebagai "wiraswasta" yang memiliki arti berdiri sendiri tanpa dukungan eksternal. Seiring waktu, istilah ini berkembang menjadi "wirausaha," dan "*entrepreneurship*" diterjemahkan menjadi "kewirausahaan" (Kamus Manajemen LPPM). Menurut Raymon (1999), wirausaha dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang memberikan nilai tambah terhadap produk atau jasa melalui transformasi, kreativitas, inovasi, dan kepekaan terhadap lingkungan sekitarnya. Dengan demikian, produk atau jasa yang dihasilkan dapat memberikan manfaat yang lebih dirasakan oleh masyarakat pengguna.

Secara sederhana, kewirausahaan (*entrepreneurship*) dapat diartikan sebagai kemampuan kreatif dan inovatif yang menjadi dasar, kunci, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju keberhasilan. Kreativitas merujuk pada kemampuan mengembangkan ide dan metode baru untuk memecahkan masalah serta menemukan peluang, sedangkan inovasi adalah kemampuan menerapkan kreativitas tersebut untuk memecahkan masalah dan menemukan peluang. Drucker, seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2007: 16-17), mengatakan bahwa inti dari kewirausahaan adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda melalui pemikiran kreatif dan tindakan inovatif untuk mencapai peluang. Dalam konteks ini, seorang wirausahawan memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dari yang ada sebelumnya.

Wirausaha dapat dilakukan oleh individu maupun kelompok. Artinya, seseorang dapat menjalankan kegiatan usaha secara mandiri atau bergabung dengan orang lain untuk membuka usaha. Secara individual, ini berarti membuka perusahaan dengan inisiatif dan modal sendiri. Di sisi lain, kelompok berarti dua orang atau lebih bekerja bersama, di mana masing-masing memberikan modal dalam bentuk uang atau keahlian.

Jenis usaha yang dijalankan dapat bersifat komersial atau sosial, atau keduanya. Usaha komersial bertujuan untuk mencari keuntungan secara eksklusif. Sementara itu, usaha sosial lebih menitikberatkan pada pelayanan masyarakat. Namun, dalam kenyataannya, jarang ditemui usaha yang hanya fokus pada kegiatan sosial. Sebagian besar perusahaan yang memiliki orientasi sosial tetap melakukan kegiatan bisnis meskipun dalam skala kecil. Hal ini penting agar lembaga sosial dapat berdiri sendiri dan tidak selalu bergantung pada sumbangan masyarakat untuk mendanai operasionalnya.

Jadi wirausaha merupakan individu yang mendirikan, mengelola, mengembangkan, dan membentuk perusahaan yang dimilikinya sendiri. Wirausaha adalah orang yang mampu menciptakan lapangan kerja bagi orang lain dengan sumber daya sendiri. Definisi ini menyiratkan keyakinan bahwa setiap orang dengan kemampuan normal dapat menjadi wirausaha, asalkan bersedia belajar dan berusaha ketika diberi kesempatan. Unsur-unsur penting dalam wirausaha mencakup:

- (1) Unsur pengetahuan, yang mencakup kemampuan analisis seseorang, dapat diperoleh melalui pendidikan formal atau pembelajaran mandiri.
- (2) Unsur keterampilan, yang dikembangkan melalui latihan dan pengalaman kerja praktis.
- (3) Unsur sikap mental, yaitu respon individu terhadap situasi, yang mencakup sikap fleksibel, sesuai dengan tuntutan, dinamis, kreatif, dan penuh inisiatif.
- (4) Unsur kewaspadaan, yaitu kemampuan seseorang untuk merencanakan atau berpikir menghadapi situasi yang tidak terencana sebelumnya.

2.1.3.2. Ciri – Ciri Wirausaha

Menurut Eka Jati (2015: hlm. 198-202), untuk memulai usaha dan mencapai kemandirian, seseorang harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik, yang dapat diperoleh melalui jalur pendidikan formal maupun non formal. Beberapa sikap mental yang harus dimiliki oleh seorang wirausahawan termasuk:

- (1) Percaya Diri: Wirausahawan perlu memiliki rasa percaya diri untuk mewujudkan gagasan, menggunakan keterampilan yang dimilikinya sebagai peluang, dan membangun usaha. Kepercayaan diri yang tinggi menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan.
- (2) Kemampuan Berkomunikasi/Bergaul: Seorang wirausahawan harus memiliki ide dan gagasan serta kemampuan berkomunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan masyarakat. Dengan mampu bergaul dan menyesuaikan diri dengan lingkungan, keluarga, dan masyarakat, serta memiliki toleransi terhadap orang lain, dapat menciptakan hubungan yang luas dan memberikan keuntungan bagi usaha yang dijalankan.
- (3) Sanggup Menjual: Seorang wirausaha harus memiliki kemampuan untuk menjual atau memasarkan produk atau jasanya kepada masyarakat. Setiap tenaga penjualan perlu memiliki keterampilan meyakinkan pembeli agar tertarik dengan apa yang ditawarkan, baik berupa jasa maupun produk. Dalam proses penjualan, seorang pengusaha atau penjual harus dapat menyesuaikan diri dengan keadaan masyarakatnya, termasuk golongan masyarakat bawah, menengah, dan atas. Hal ini bertujuan agar jasa atau produk yang ditawarkan dapat disesuaikan dengan kemampuan ekonomi dari berbagai golongan masyarakat.
- (4) Modal wirausaha: Modal tidak hanya terbatas pada modal uang, melainkan juga melibatkan gagasan yang didukung oleh pengetahuan, kesempatan, dan waktu. Caranya adalah dengan mengidentifikasi peluang yang ada dan mengembangkan gagasan yang dapat menghasilkan usaha yang menguntungkan secara finansial.
- (5) Tempat usaha: Tempat usaha juga merupakan faktor penting, karena lokasi operasi sangat memengaruhi aspek ekonomis dari kegiatan usaha. Pemilihan lokasi merupakan pertimbangan utama.
- (6) Produk atau jasa yang akan dijual: Produk atau jasa yang akan dijual juga menjadi komponen kunci dalam wirausaha. Produk dapat dibagi menjadi

barang tahan lama dan tidak tahan lama. Barang adalah konsep objek atau proses yang memberikan manfaat kepada konsumen, seperti makanan, minuman, dan produk kenyamanan lainnya yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Di sisi lain, jasa adalah tindakan atau perbuatan yang ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain bersifat tidak berwujud fisik, seperti konsultasi kesehatan, konsultasi kecantikan, pijat refleksi, dan sebagainya.

- (7) Menentukan harga (price): Merupakan proses menetapkan satuan moneter atau ukuran lainnya yang melibatkan barang dan jasa yang akan ditukarkan untuk memperoleh hak kepemilikan atau penggunaan suatu jasa. Keputusan mengenai harga jual memiliki dampak yang signifikan baik bagi perusahaan maupun konsumen. Harga yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan penurunan daya saing, sementara harga yang terlalu rendah dapat menyebabkan kerugian, terutama jika biaya produksi meningkat. Situasi ini menjadi perhatian utama terutama bagi perusahaan yang masih baru didirikan.

2.1.3.3. Tujuan Kewirausahaan

Menurut Kamil (2015:hlm.120) mengemukakan tujuan adanya kewirausahaan adalah:

- (1) Mewujudkan gagasan inovatif dari seseorang dalam bidang usaha
- (2) Mengganti tatanan ekonomi dengan mengenalkan produk, layanan, penciptaan
- (3) pengelolaan, dan menggali bahan-bahan mentah baru dalam usaha.
- (4) Menciptakan inovasi dan kreativitas untuk memecahkan masalah-masalah
- (5) dalam bidang usaha.
- (6) Mengembangkan ide, menemukan cara baru dalam memecahkan masalah dan
- (7) memanfaatkan peluang yang ada dimasyarakat sehingga dijadikannya sebagai suatu peluang usaha.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Kesempatan Wirausaha.

Menurut Chandra (2008: hlm.56) faktor yang menjadi peluang usaha, sebagai berikut:

(1) Faktor Internal

Faktor internal, yang berasal dari diri sendiri, mencakup bakat dan minat yang dimiliki oleh seseorang. Faktor internal ini merupakan elemen pertama yang digunakan untuk menilai peluang usaha. Seseorang akan mengevaluasi dan menyesuaikan peluang usaha yang ada dengan bakat dan minat yang dimilikinya. Beberapa bentuk faktor internal dalam penilaian peluang usaha mencakup:

- a. Pengetahuan yang dimiliki.
- b. Pengalaman pribadi.
- c. Tingkat keberanian
- d. Pengalaman saat melihat orang lain mengatasi masalah.
- e. Insting atau pemikiran yang muncul dari individu itu sendiri.

(2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merujuk pada berbagai aspek yang terkait dengan faktor di luar diri sendiri. Faktor ini berkaitan dengan lingkungan sekitar dan melibatkan elemen-elemen yang dapat memengaruhi peluang usaha. Dalam menghadapi peluang usaha, penting untuk memperhatikan faktor eksternal dengan teliti, menjadi orang yang peka terhadap perubahan, dan memperluas pemahaman terhadap lingkungan sekitar. Beberapa contoh faktor eksternal melibatkan:

- a. Modal usaha dan modal kerja yang memadai.
- b. Jaringan sosial yang baik, termasuk hubungan dalam jalur permintaan dan penawaran.
- c. Penerapan strategi promosi yang tepat sasaran

2.1.3.5. Komponen Dalam Membuka Usaha

Menurut Ilham dkk (2020: hlm.22) Komponen utama untuk membuka usaha baru:

- (1) *The opportunity* (kesempatan), adalah kemungkinan adanya suatu situasi yang dapat diidentifikasi, diambil, dan dieksekusi untuk keuntungan di masa depan.
- (2) *The entrepreneur* (and the management team), apakah kita mampu menjadi wirausahawan dengan membentuk suatu tim manajemen yang solid.
- (3) *The resource needed to start the company and make it grow*. Sumber daya yang diperlukan untuk memulai dan mengembangkan perusahaan juga merupakan faktor krusial. Ketersediaan sumber daya seperti bahan baku, tenaga kerja, modal, dan penguasaan atas faktor produksi utama (6M: *men, money, material, machine, method, dan market*) menjadi pertimbangan esensial dalam mengelola usaha.

2.1.3.6. Kriteria Peluang Usaha Yang Bagus

Menurut Firmansyah dkk (2019: hlm.15-16) suatu peluang usaha yang harus memenuhi, atau mampu memenuhi beberapa kriteria sebagai berikut:

- (1) Permintaan yang nyata, yaitu: kemampuan untuk merespons kebutuhan yang belum terpenuhi atau memenuhi syarat dari pelanggan yang memiliki kemampuan dan pilihan untuk membeli.
- (2) Pengembalian investasi (return on investment) mengacu pada kemampuan untuk memberikan hasil yang cepat, tahan lama, dan sesuai dengan jangka waktu yang diinginkan.
- (3) Kompetitif berarti memiliki kemampuan untuk bersaing lebih baik, setara, atau bahkan lebih unggul dari perspektif pelanggan dibandingkan dengan produk atau jasa yang telah ada.
- (4) Mencapai tujuan melibatkan kemampuan untuk memenuhi tujuan dan aspirasi dari individu atau organisasi dan berani mengambil risiko dalam mengembangkan usaha.
- (5) Ketersediaan sumber daya dan keterampilan mencakup aspek usaha yang dapat dijangkau oleh pengusaha, baik dari segi sumber daya, kompetensi, maupun kepatuhan terhadap persyaratan hukum yang berlaku.

2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan

- 1) **“Manajemen Pelatihan Tata Kecantikan Rambut Dan Kulit dalam Pengembangan Wirausaha di LPK Mahkota Bina Karya”** Rigen Anggesti Wahyuningtyas pada tahun 2011. Penelitian ini dilakukan di LPK Mahkota Bina Karya yang terletak di Kota Sleman, Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan dampak dari program pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit dalam upaya pengembangan wirausaha di LPK Mahkota Bina Karya. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dengan memanfaatkan berbagai sumber dan metode.
- 2) **“Kesempatan Berwirausaha Pada Program Pelatihan Tata Kecantikan Kulit (Studi pada LKP Yuwita Kota Tasikmalaya)”** Idah Junaidah pada tahun 2021. Penelitian ini dilakukan di LKP Yuwita Kota Tasikmalaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peserta pelatihan memperoleh kesempatan berwirausaha pada program pelatihan Tata Kecantikan Kulit dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif deskriptif. Teknik Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, teknik wawancara dan Teknik dokumentasi. Teknik analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa tahapan seperti *data reduction* (reduksi data), *display data* (penyajian data) dan *conclusion drawing* (kesimpulan).
- 3) **“Pemberdayaan Perempuan Melalui Pelatihan Tata Kecantikan Rambut di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Banjarnegara** “Febrina Rachma Fatana dan Sungko Edy Mulyono pada tahun 2023. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan proses pemberdayaan perempuan melalui pelatihan tata kecantikan rambut di SKB Kabupaten Banjarnegara. Penelitian ini merupakan penelitian

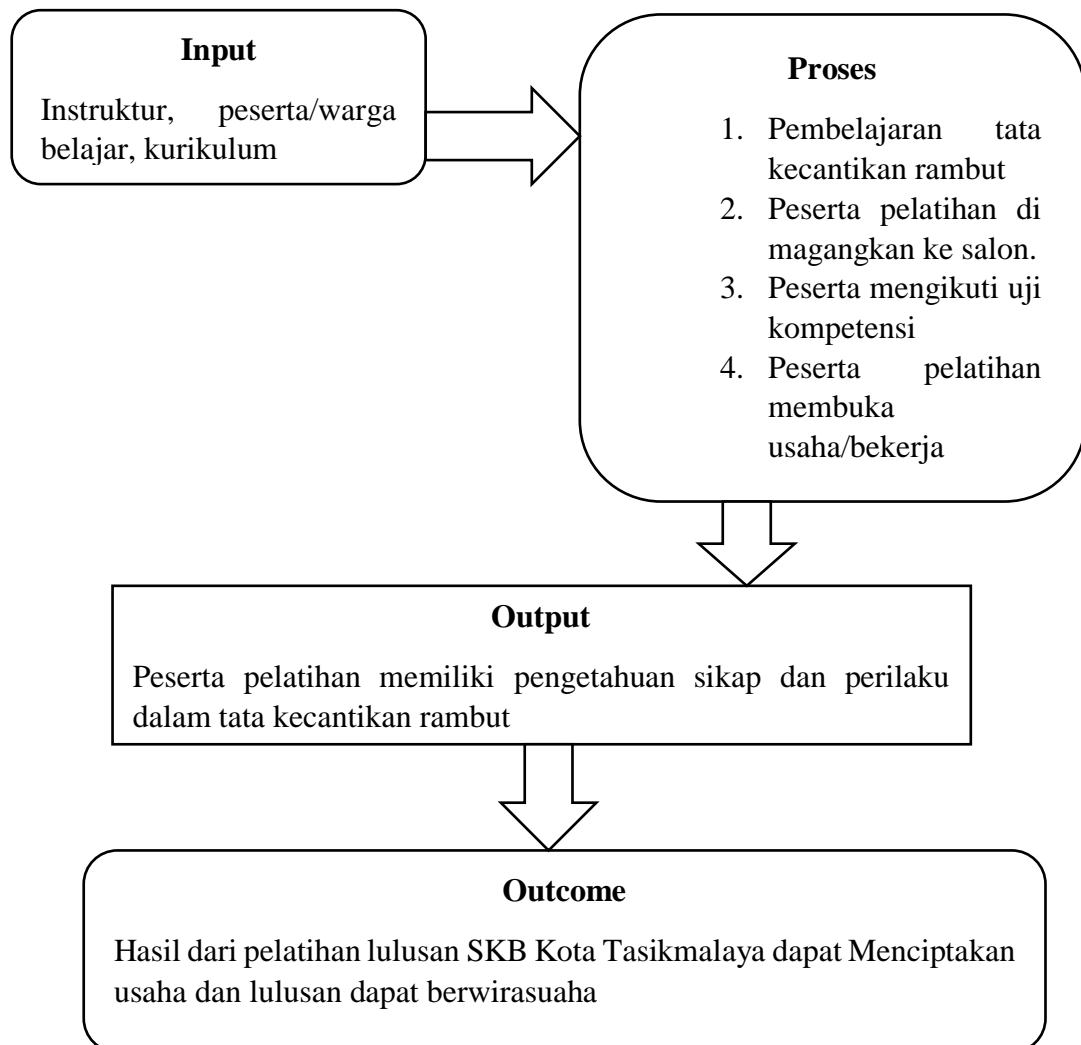
deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subyek penelitian sebanyak enam orang, yaitu kepala SKB, koordinator program, instruktur pelatihan dan tiga peserta pelatihan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi, display data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa proses pelatihan dibagi menjadi tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Perencanaan ditentukan dengan penetapan tujuan pelatihan. Sarana prasarana disesuaikan dengan dana APBD 2 Kabupaten Banjarnegara.

2.3. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1.1 SKB Kota Tasikmalaya merekrutmen peserta pelatihan yang memiliki hobi atau minat dalam Tata Kecantikan rambut. Seperti sekarang dilihat bahwa kebutuhan masyarakat pada zaman ini, banyak yang membutuhkan perawatan rambut, masih jarang orang yang memiliki keahlian dalam merawat tata kecantikan rambut apalagi di daerah sekitar tempat tinggalnya, kemudian banyak salon-salon dan klinik kecantikan yang membutuhkan jasa atau sumber daya manusia. Maka dari masalah tersebut, dapat dijadikan sebuah kesempatan untuk berwirausaha. yang mana seseorang yang kan membuat peluang usaha tersebut harus memiliki keterampilan, dan pengetahuan, jadi untuk memulai suatu usaha seseorang tersebut harus memiliki keahlian khusus sebagai jasa yang nantinya akan di tawarkan. SKB Kota Tasikmalaya menjadi wadah masyarakat yang ingin mempunyai basic ataupun keahlian khusus dalam bidang Tata Kecantikan Rambut. SKB Kota Tasikmalaya memiliki tujuan untuk menjadikan masyasrakat yang mengikuti program pelatihan ini berdaya akan dirinya sendiri, mampu mandiri, untuk menciptakan sumber daya manusia yang beerkompeten dan berkualitas. Dalam pelaksanaan pembelajaran pelatihan program pelatihan, peserta pelatihan diberikan materi, di didik, dilatih dan magangkan sehingga peserta pelatihan memiliki keahlian khusus sebelum memulai usaha yang tujuannya untuk

mengetahui dunia usaha dan industri, Kemudian diuji kompetensinya dan memiliki sertifikat. Maka dari situlah peserta pelatihan dapat membuka usahanya hasil dari program pelatihan Tata Kecantikan Rambut.

**PELATIHAN TATA KECANTIKAN RAMBUT DALAM MENCIPTAKAN
KESEMPATAN BERWIRAUSAHA**



Gambar 1 Kerangka Konseptual

2.4. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian berdasarkan rumusan masalah. Pertanyaan penelitian ini yaitu bagaimana pelatihan tata kecantikan rambut dalam menciptakan kesempatan berwirausaha?