

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **a. Pengertian Pelatihan**

Pada dasarnya pelatihan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru sangat mendorong pimpinan perusahaan untuk menyusun program-program pelatihan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi latihan membantu seorang karyawan dalam memahami suatu pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi dalam suatu usaha mencapai tujuannya. (Ranupandojo & Husnan, 2002)

Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. (Veithzal & Sagala, 2004)

Menurut Mathis, pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. (Mathis & Jackson, 2002)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses kegiatan untuk menciptakan atau memperbaiki keterampilan tertentu yang berguna untuk pekerjaan.

## **b. Tujuan Pelatihan**

Menurut Nainggolan (2021) tujuan dari pelatihan adalah :

- 1) **Memperbaiki kinerja karyawan.**  
Karyawan dengan kinerja buruk akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan adalah kandidat yang sesuai menjadi peserta pelatihan. Dengan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan bidangnya akan membentuk kemampuan dan pengetahuan baru untuk memperbaiki kinerja karyawan.
- 2) **Meningkatkan kompetensi sumber daya searah dengan perkembangan teknologi.**  
Teknologi dan pengetahuan saat ini berkembang pesat, karyawan dituntut menguasai teknologi dan pengetahuan terbaru. Dengan pelatihan diharapkan pegawai dapat menguasai teknologi terbaru saat ini.
- 3) **Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru guna meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan.**  
Individu pegawai baru biasanya kurang menguasai atau memahami keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi pegawai profesional, yaitu mampu mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mengurangi waktu karyawan baru untuk belajar guna meningkatkan kompetensinya.
- 4) **Meringankan persoalan operasional**  
Pelatihan merupakan salah satu cara efektif untuk memecahkan masalah yang harus dihadapi oleh para karyawan pada saat melaksanakan operasional perusahaan. Guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.
- 5) **Mempersiapkan karyawan untuk promosi.**  
Dengan diadakan pelatihan, karyawan mampu menguasai kemampuan dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, dan dimasa depan mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi. Promosi menjadi motivasi dan daya tarik bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya.

Adapun tujuan pelatihan guna meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan, meningkatkan kualitas kinerja karyawan, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral karyawan perusahaan, memberikan kompensasi secara tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, membarui kemampuan dan pengetahuan anggota perusahaan, meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan (Widodo, 2015)

### **2.1.2 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)**

#### **a. Pengertian Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)**

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2013 Tentang Pendirian Satuan Pendidikan Nonformal Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 butir keempat menyatakan bahwa Lembaga Kursus dan Pelatihan selanjutnya disebut LPK adalah satuan pendidikan nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Lembaga kursus sebagai lembaga pendidikan luar sekolah (PLS) yang diprakarsai, dibiayai, dan diselenggarakan oleh masyarakat, baik secara perorangan, kelompok maupun komunitas yang melayani masyarakat dalam belajar guna mendapatkan pengetahuan, keterampilan (*skill*) fungsional, dan kecakapan hidup untuk mengembangkan diri, memperoleh pekerjaan, berusaha mandiri, ataupun melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi (Sulfemi, 2019, hlm. 34).

Kursus diselenggarakan bagi peserta didik (masyarakat yang usianya tidak dibatasi, tidak dibedakan jenis kelaminnya, dan jumlah disesuaikan dengan kebutuhan proses belajar yang efektif), yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

## **b. Ciri-ciri Lembaga Kursus atau Pelatihan**

Kursus atau pelatihan 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. Arlen Wayne Etling yang dikutip oleh Mustofa Kamil (2011, hlm. 22-23), LPK sebagai sistem pendidikan di luar sistem pendidikan formal memiliki enam ciri, yaitu:

- 1) Berpusat pada peserta didik (*learner cartered*), dalam pendidikan nonformal, peserta didik memiliki dan mengontrol proses pembelajaran. Peserta didik menciptakan suasana pembelajaran sendiri dan bukan ditentukan dari atas (tutor dan penyelenggara) atau dari luar.
- 2) Kurikulum kafeteria (*cafeteria curriculum*), kurikulum pendidikan nonformal fleksibel dan dapat dinegosiasikan (dirundingkan antara peserta didik dengan tutor). Kurikulum juga ditentukan atau dipilih sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
- 3) Hubungan horizontal, pendidik bertindak sebagai fasilitator bukan guru. Hubungan yang dibangun antara keduanya (pendidik dan peserta didik) harus berdasarkan pada hubungan persahabatan dan informal, dan peserta didik menganggap fasilitator sebagai sumber belajar.
- 4) *Reliance on local resource*, pengembangan program pendidikan nonformal diutamakan berbasis sumber daya lokal. Oleh karenanya, alternatif biaya yang murah bisa dilakukan jika sumber daya daerah menjadi pilihan penyelenggaraan program.
- 5) *Immediate usefulness*, pendidikan nonformal lebih menekankan pada aspek relevansi antara materi yang dipelajari dengan kebutuhan peserta didik, sehingga hasil belajar dapat cepat dirasakan.
- 6) Struktur dibangun dari bawah, pendidikan nonformal harus menyiratkan tentang keberagaman struktur. Dari sudut pandang sistem, pendidikan nonformal sebagai pendidikan lanjutan kadang satu sama lain tidak terkoordinasi, tidak lengkap, dan beraneka ragam program yang dikembangkan di dalamnya.

### c. Peran Lembaga Kursus atau Pelatihan

Bahan belajar yang disediakan pada LPK mencakup keseluruhan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan aspek kehidupan. Hal tersebut ditunjukkan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan belajar yang timbul dalam kehidupan masyarakat. Kebutuhan belajar yang dirasakan oleh setiap anggota masyarakat dan dengan tuntutan pengetahuan dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap anggota masyarakat berdasarkan kepentingan nasional. Maka dari itu, keberadaan pendidikan nonformal seperti LPK ini sangat dibutuhkan masyarakat dengan alasan:

- 1) Kemajuan teknologi,
- 2) Kebutuhan pendidikan keterampilan yang tidak bisa dijawab oleh pendidikan formal,
- 3) Keterbatasan akses pendidikan formal untuk menjangkau masyarakat,
- 4) Persoalan-persoalan yang berhubungan dengan kehidupan dan perkembangan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, kebutuhan pendidikan nonformal seperti LPK semakin nyata dibutuhkan dalam usaha pengembangan dan implementasi belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*):

- a) Sebagai pelengkap (*complement*) bahan belajar yang diselenggarakan,
- b) Sebagai penambah (*supplement*) bahan belajar yang dipelajari,
- c) Sebagai lembaga pilihan lain yang berdiri sendiri (*substitutif*).

Dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kebutuhan belajar yang timbul dalam kehidupan masyarakat sangat dirasakan dengan tuntutan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini yang menyebabkan pentingnya peran LPK sebagai pelengkap dan penambah bahan belajar karena keterbatasan akses pendidikan formal untuk menjangkau masyarakat, serta sebagai lembaga pilihan lain untuk mengembangkan keterampilan.

#### **d. Program Pelatihan dalam Lembaga Pelatihan Kerja**

Setiap LPK memiliki bidang-bidang pelatihan yang berbeda-beda. Hal ini tentu saja dipengaruhi oleh kemampuan LPK itu sendiri dalam menyediakan Sumber Daya Manusia yang dapat melatih pada bidang-bidang tertentu. Selain SDM, bidang-bidang pelatihan dalam sebuah LPK juga dipengaruhi dengan izin dari kementerian tenaga kerja. Contoh-contoh program pelatihan dari sebuah LPK dapat dilihat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Program Pelatihan di LPK**

No	Judul Program Pelatihan	No	Judul Program Pelatihan
1	Administrasi Perkantoran	11	Bimbel
2	Tata Rias Pengantin	12	Otomotif
3	Mengemudi	13	Bahasa
4	Mengelas	14	Menjahit
5	Barista	15	Perawatan Rambut
6	Akuntansi Perkantoran	16	Sablon
7	Tata Boga	17	Tata kecantikan kulit
8	Hantaran	18	Membatik
9	Komputer	19	Tata rias wajah
10	Senam	20	Pertukangan

#### **2.1.3 Pelatihan Tata Rias Pengantin**

##### **a. Pengertian Pelatihan Tata Rias Pengantin**

Gomes (2003, hlm. 197) mengemukakan bahwa pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Agani (2010, hlm. 6) menjelaskan bahwa riasan untuk pengantin termasuk apa yang disebut rias, rias rambut, fashion dan perhiasan. Tujuan dari merias wajah adalah untuk mempercantik wajah seseorang. Karena tidak ada pola khusus yang dapat digunakan untuk riasan, tindakan utama adalah menonjolkan bagian wajah yang baik dan menyembunyikan bagian yang kurang indah dengan keterampilan mengaplikasikan kosmetik. Oleh karena itu, penata

rias harus memahami dan menguasai teori dan praktik tata rias, selain mengetahui bentuk wajah, mata, hidung, dan warna kulit serta kombinasi untuk riasan.

### b. Tujuan Pelatihan Tata Rias Pengantin

Nur Asyiyah Asmawi Agani, (Seni Tata Rias, 2016), mengungkapkan bahwa “Tujuan tata rias pengantin antara lain adalah untuk mempercantik wajah seseorang, berhubung tidak ada suatu pola tertentu yang dapat digunakan untuk merias wajah, maka tindakan yang utama ialah menonjolkan bagian wajah yang bagus dan menyembunyikan bagian-bagian yang kurang indah dengan keterampilan pengolesan kosmetik dan merias, membuat wajah lebih terlihat ceria dan anggun serta mengimbangi dengan keadaan sebuah pesta pernikahan.”

### c. Kurikulum Pelatihan Tata Rias Pengantin

Pelatihan tata rias pengantin biasanya mengacu pada kurikulum yang sudah ditetapkan oleh Kemendikbudristek. Adapun kurikulum yang dijadikan dasar pelatihan tata rias pengantin di LPK Fariza Rahmatina Kota Tasikmalaya adalah Kurikulum Pelatihan Tata Rias Pengantin tahun 2015 berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Peraturan Presiden No. 8 tahun 2012.

Kurikulum tersebut digunakan sebagai dasar pelatihan tata rias pengantin di LPK Fariza Rahmatina kemudian dimodifikasi dan disesuaikan dengan perkembangan zaman. Kurikulum pelatihan tata rias pengantin di LPK Fariza Rahmatina dapat dilihat pada Lampiran 12.

**Tabel 2.2**

### **Silabus Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Materi Pelatihan			Perkiraan Waktu Pelatihan	
			Pengetahuan	Keterampilan	Sikap Kerja	Pengetahuan	Keterampilan
1. Menyiapkan prinsip dasar Modifikasi Rias Pengantin sesuai gaya Muslim	1.1. Alat, bahan dan perlengkapan dipilih sesuai kebutuhan modifikasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menjelaskan alat, bahan dan perlengkapan MRP Muslim.</li> <li>• Mampu memilih alat,</li> </ul>	•Alat, bahan, dan perlengkapan MRP Muslim	•Memilih alat, bahan, dan perlengkapan MRP Muslim sesuai kebutuhan.	•Teliti, cermat, tepat, cepat, lancar, serasi, hati-hati, dan benar.	37,5 menit	115 menit

		<p>bahan dan perlengkapan MRP Muslim sesuai kebutuhan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Harus teliti, cermat, tepat, cepat, lancar, serasi, hati-hati dan benar.</li> <li>• Dapat menjelaskan Alat, bahan dan perlengkapan MRP muslim.</li> <li>• Mampu mengatur alat, bahan dan perlengkapan MRP Muslim sesuai prosedur kerja.</li> <li>• Harus gesit, cermat, teliti, akurat, konsisten, dan efisien.</li> <li>• Dapat menjelaskan prinsip MRP Muslim</li> </ul>					
	1.2. Alat, bahan dan perlengkapan diatur sesuai prosedur kerja modifikasi		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alat, bahan, dan perlengkapan MRP Muslim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengatur alat, bahan dan perlengkapan MRP Muslim sesuai prosedur kerja modifikasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesit, cermat, teliti, akurat, konsisten dan efisien.</li> </ul>		
	1.3. Kebutuhan area kerja sebelum modifikasi pengantin diidentifikasi sesuai gaya Muslim.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menjelaskan pengaturan area, / tempat kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan area kerja MRP Muslim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengidentifikasi kebutuhan area / tempat kerja MRP Muslim sesuai pedoman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teliti, cermat, cepat, efektif dan benar</li> </ul>		
	1.4. Pengaturan area/tempat kerja dipersiapkan sesuai kebutuhan MRP Muslim		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaturan area / tempat kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempersiapkan area / tempat kerja MRP Muslim sesuai pedoman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesit, cermat, benar, cukup dan efektif</li> </ul>		
2. Melakukan	Prinsip MRP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat</li> </ul>	Prinsip MRP	Mengikuti	Bijak, patuh,	30 menit	68,5

penetapan dan pelaksanaan MRP Muslim	Muslim diikuti sesuai prosedur kerja modifikasi.	menjelaskan prinsip MRP Muslim sesuai prosedur kerja. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu mengikuti prinsip MRP Muslim sesuai prosedur kerja.</li> <li>• Harus bijak, patuh, konsisten, baik dan benar</li> </ul>	Muslim sesuai prosedur kerja	prinsip MRP Muslim sesuai prosedur kerja	baik, konsisten		menit
3. Melaporkan hasil pelaksanaan prinsip dasar MRP Muslim.	3.1. Hasil pelaksanaan prinsip dasar MRP Muslim, dievaluasi sesuai pedoman.  3.2. Hasil evaluasi pelaksanaan prinsip dasar MRP Muslim, dilaporkan kepada manajemen usaha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menjelaskan evaluasi hasil pelaksanaan prinsip dasar MRP Muslim.</li> <li>• Harus teliti, cermat, benar, cepat dan efisien</li> <li>• Dapat menjelaskan laporan hasil evaluasi pelaksanaan prinsip dasar MRP Muslim.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluasi hasil pelaksanaan prinsip dasar MRP Muslim</li> <li>• Laporan hasil evaluasi pelaksanaan prinsip dasar MRP Muslim.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan evaluasi hasil pelaksanaan prinsip dasar MRP Muslim sesuai pedoman.</li> <li>• Membuat laporan hasil evaluasi pelaksanaan prinsip dasar MRP Muslim kepada manajemen usaha.</li> </ul>	Teliti, cermat, benar, cepat, dan efisien.  Teliti, cermat, cepat, benar, efisien, konsisten dan akurat.	30 menit	90 menit

#### d. Tahapan Pelatihan Tata Rias Pengantin

Pelatihan tata rias pengantin sekurang-kurangnya meliputi beberapa tahapan, diantaranya: persiapan, pelaksanaan dan evaluasi (Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pelatihan PSBR, 2012: 7-10).

- 1) Persiapan pelatihan keterampilan tata rias pengantin meliputi: a) Penyiapan rencana dan jadwal kegiatan yang dituangkan dalam acuan pelaksanaan b) Sosialisasi dan koordinasi pelaksanaan kegiatan.

2) Pelaksanaan pelatihan keterampilan tata rias pengantin dilakukan melalui tiga tahap, yaitu pendahuluan, langkah-langkah pelatihan, dan refleksi.

a) Pendahuluan

Langkah awal yang dilakukan adalah persiapan pelaksanaan pelatihan, yaitu mempersiapkan hal-hal apa saja yang harus tersedia sebelum pelaksanaan pelatihan, pemberian motivasi diberikan kepada peserta pelatihan yang akan mengikuti proses pelatihan.

b) Langkah-langkah pelatihan

Kegiatan pelatihan tata rias pengantin dilakukan sekurang-kurangnya 300 jam pelajaran dan proses pelatihan tata rias pengantin sekurang-kurangnya melibatkan 20 orang peserta pelatihan remaja yang putus sekolah atau penyandang masalah kesejahteraan sosial. Materi pelatihan yang diajarkan berkaitan dengan tata rias pengantin. Bahan ajar yang digunakan langsung dari instruktur yang telah disepakati bersama, sedangkan untuk metode yang akan digunakan, yaitu ceramah dan lebih banyak praktik.

c) Refleksi

Di sini lebih menekankan kepada hasil akhir dari pelaksanaan pelatihan tata rias pengantin yang meliputi *sharing* dan *feedback* atau umpan balik.

3) Evaluasi; Evaluasi pelaksanaan pelatihan tata rias dan hasil pelaksanaan pelatihan tata rias rias pengantin. Evaluasi yang dilakukan setiap 25% pemberian materi yang akan dilakukan melalui ulangan bulanan, praktik kerja lapangan dan ujian akhir.

#### **2.1.4 Kemandirian**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kemandirian adalah suatu hal atau kondisi yang dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain (Kemendikbud, 2016, hlm. 56). Menurut Irzan Tahar dkk. (2006, hlm. 91), kemandirian adalah perilaku yang kegiatannya diarahkan pada diri sendiri dan tidak mengharapkan arahan dari orang lain.

Dalam konteks pendidikan nonformal, kemandirian menjadi tolak ukur utama dalam setiap pengembangan program-programnya. Oleh karena itu, program pendidikan nonformal tampak lebih fleksibel, hal ini terlihat dari tujuan yang ingin dicapai yang selalu disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan yang semakin berkembang dari sasaran (peserta belajar). Selain itu, program pendidikan nonformal selain bersifat fleksibel, cenderung berkaitan erat dengan pekerjaan siswa. Dengan berbagai keterampilan dan sikap yang dibina dalam pendidikan nonformal, pembelajar diharapkan memiliki sejumlah kemampuan yang di kemudian hari dapat dijadikan modal untuk mengembangkan usahanya secara mandiri dan memperoleh kehidupan yang lebih baik (Sulfemi, 2019, hlm. 57).

Seseorang yang mandiri memiliki beberapa ciri, yaitu sikap mental yang baik, memiliki keberanian, dan menikmati proses. Ada juga beberapa karakter lain yang menunjukkan bahwa seseorang dapat dikatakan mandiri, yaitu memiliki rasa tanggung jawab, memiliki inisiatif, dan percaya diri, berani bersaing, ulet dan terampil. Berikut beberapa hal yang mencerminkan sikap kemandirian, antara lain: 1) Bertanggung jawab; 2) Mampu mengatasi Kesulitan; 3) Mengetahui kemampuan diri sendiri; 4) Berpikir positif; 5) Wawasan Global (Sulfemi, 2019, hlm. 60).

### **2.1.5 Wirausaha**

#### **a. Pengertian Wirausaha**

Kewirausahaan suatu ilmu yang mengkaji tentang pengembangan dan pembangunan semangat kreativitas serta berani menanggung risiko terhadap pekerjaan yang dilakukan demi mewujudkan hasil karya tersebut. Keberanian mengambil risiko sudah menjadi milik seorang wirausahawan, karena ia dituntut untuk berani dan siap jika usaha yang dilakukan tersebut belum memiliki nilai perhatian di pasar, dan ini harus dilihat sebagai bentuk proses menuju kewirausahaan sejati. Thomas W. Zimmerer dan Norman M. Scarbrough (2005, hlm. 4) menjelaskan bahwa “Wirausahawan adalah orang yang menciptakan bisnis baru dengan mengambil risiko dan ketidakpastian demi mencapai

keuntungan dan pertumbuhan dengan cara mengidentifikasi peluang dan menggabungkan sumber daya yang diperlukan untuk mendirikaninya”.

Peter Drucker dalam Buchari Alma (2019, hlm. 24) mengatakan bahwa:

“Wirausaha tidak mencari risiko, mereka mencari peluang. Mereka menghargai proses adalah cenderung memiliki kesabaran, dan seorang wirausahawan sejati memiliki kesabaran dalam menjalani setiap proses menuju keberhasilan tersebut. Sehingga, jika ada pendapat bahwa kegagalan adalah awal dari kesuksesan maka kata-kata ini dipegang teguh oleh wirausahawan. Tanpa ada kegagalan sulit bagi seseorang mengetahui di mana kelemahan yang ia miliki. sehingga perlu belajar dari kesalahan, dan manusia diajarkan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama di kemudian hari, karena jika ia mengulangi kesalahan yang sama di kemudian hari, maka artinya tidak belajar dari pengalaman atau menyia-nyiakan pengalaman. Setiap kesalahan atau kegagalan harus dipelajari, apa penyebab itu terjadi, sehingga sangat salah, jika seseorang terus melangkah ke depan dengan melupakan kesalahan yang ada, tanpa mempedulikan apa penyebab itu terjadi”.

#### **b. Fungsi dan Peran Wirausaha**

Fungsi dan peran wirausaha dapat dilihat melalui dua pendekatan, yaitu secara mikro dan makro. Secara mikro, wirausaha memiliki dua peran, yaitu sebagai penemu (innovator) dan perencana (planner). Sebagai penemu, wirausaha menemukan dan menciptakan sesuatu yang baru, seperti produk, teknologi, cara, ide, organisasi, dan sebagainya. Sebagai perencana, wirausaha berperan merancang tindakan dan usaha baru, merencanakan strategi usaha yang baru, merencanakan ide-ide dan peluang dalam meraih sukses, menciptakan organisasi perusahaan yang baru, dan lain-lain. Secara makro, peran wirausaha adalah menciptakan kemakmuran, pemerataan kekayaan, dan kesempatan kerja yang berfungsi sebagai mesin pertumbuhan perekonomian suatu negara (Suryana, 2008, hlm. 4).

#### **c. Tujuan dan Manfaat Kewirausahaan**

Suryana (2008, hlm. 4) menjelaskan bahwa tujuan kewirausahaan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan jumlah wirausaha yang berkualitas;
- b. Mewujudkan kemampuan dan kemantapan para wirausaha untuk menghasilkan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat;

- c. Membudayakan semangat, sikap, perilaku dan kemampuan kewirausahaan di kalangan masyarakat yang mampu, andal, dan unggul;
- d. Menumbuh kembangkan kesadaran dan orientasi kewirausahaan yang tangguh dan kuat terhadap masyarakat;

Thomas W. Zimmerer (2005, hlm. 8) merumuskan manfaat kewirausahaan, sebagai berikut:

- 1) Memberi peluang dan kebebasan untuk mengendalikan nasib sendiri
- 2) Memberi peluang melakukan perubahan
- 3) Memberi peluang untuk mencapai potensi diri sepenuhnya
- 4) Memiliki peluang untuk meraih keuntungan seoptimal mungkin
- 5) Memiliki peluang untuk berperan aktif dalam masyarakat dan mendapatkan pengakuan atas usahanya
- 6) Memiliki peluang untuk melakukan sesuatu yang disukai dan menumbuhkan rasa senang dalam mengerjakannya

#### **d. Sasaran dan Asas Kewirausahaan**

Basrowi (2011, hlm. 11) menjelaskan bahwa sasaran kewirausahaan adalah sebagai berikut:

- a. Para generasi muda pada umumnya, anak-anak sekolah, anak-anak putus sekolah, dan para calon wirausaha;
- b. Para pelaku ekonomi yang terdiri atas para pengusaha kecil dan koperasi;
- c. Instansi pemerintah yang melakukan kegiatan usaha (BUMN), organisasi profesi, dan kelompok-kelompok masyarakat.

Basrowi (2011, hlm. 11) juga menjelaskan bahwa asas kewirausahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan untuk berkarya dalam kebersamaan berlandaskan etika bisnis yang sehat;
- 2) Kemauan usaha secara tekun, teliti, dan produktif;
- 3) Kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan secara sistematis, termasuk keberanian mengambil risiko bisnis;
- 4) Kemampuan berkarya dengan semangat kemandirian;

5) Kemampuan berfikir dan bertindak kreatif dan inovatif.

#### **e. Karakteristik Wirausahawan**

Para wirausahawan sukses di beberapa negara pada umumnya memiliki karakteristik yang relatif sama. William D. Bygrave, seperti yang dikutip oleh Suparyanto (2016, hlm. 12) mengemukakan 10 Karakteristik kewirausahaan yang terangkum dalam *The Ten-D Character of Entrepreneurship*, sebagai berikut:

- a. *Dreams* (Mimpi), Visi masa depan serta kemampuan untuk mengimplementasikan mimpi tersebut;
- b. *Decisiveness* (Ketegasan), tidak mengulur-ngulur waktu dalam mengambil keputusan, kecepatan dianggap sebagai kunci kesuksesan;
- c. *Doers* (Pelaku), menentukan suatu tindakan dan melakukannya secara tepat dan tepat;
- d. *Determination* (Ketetapan Hati), mengimplementasikan usaha dengan komitmen total, tidak menyerah saat mengalami kesulitan;
- e. *Dedication* (Berdedikasi), memiliki dedikasi total terhadap usahanya;
- f. *Devotion* (Kesetiaan), mencintai usaha mereka sehingga efektif dalam menjual produk bagi kemajuan usahanya;
- g. *Details* (Terperinci), bersifat kritis dan melakukan perincian dalam berbagai hal yang menyangkut usahanya;
- h. *Destiny* (Nasib), bertanggungjawab atas dirinya dan tidak tergantung kepada orang lain;
- i. *Dollars* (Uang), menjadikan uang sebagai salah satu ukuran kesuksesan, jika sukses maka akan mendapatkan uang yang banyak;
- j. *Distribute* (Distribusi) mendistribusikan atau mendelegasikan sebagian dari tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain.

Menurut Basrowi (2011, hlm. 10), karakteristik wirausahawan pada umumnya terlihat pada waktu ia berkomunikasi dalam rangka mengumpulkan informasi dan pada waktu menjalin relasi bisnisnya. Karakteristik wirausahawan yang perlu dimiliki dan dikembangkan, antara lain sebagai berikut: 1) Berwatak luhur; 2) Kerja keras dan disiplin; 3) Mandiri dan realistis; 4) Prestatiff dan

komitmen tinggi; 5) Berpikir positif dan bertanggung jawab; 6) Dapat mengendalikan emosi; 7) Tidak ingkar janji, menepati janji dan waktu; 8) Belajar dari pengalaman; 9) Memperhitungkan risiko; 10) Merasakan kebutuhan orang lain; 11) Bekerja sama dengan orang lain; 12) Menghasilkan sesuatu untuk orang lain; 13) Memberi semangat orang lain; 14) Mencari jalan keluar dari setiap permasalahan; 15) Merencanakan sebelum bertindak.

#### **f. Proses Kewirausahaan**

Proses kewirausahaan meliputi hal-hal yang lebih dari sekedar melaksanakan kegiatan pemecahan masalah dalam sebuah posisi manajemen. Seorang wirausaha perlu mencari, mengevaluasi serta mengembangkan peluang-peluang dengan jalan mengatasi sejumlah kekuatan yang menghalangi penciptaan sesuatu hal yang baru. Menurut Suryana (2008, hlm. 64), pada umumnya proses pertumbuhan kewirausahaan pada usaha kecil memiliki tiga ciri penting: a. Tahap imitasi dan duplikasi. b. Tahap duplikasi dan pengembangan. c. Tahap menciptakan sendiri barang dan jasa baru yang berbeda.

Basrowi (2011, hlm. 16) menjelaskan bahwa proses aktual itu sendiri memiliki empat fase khusus, yaitu sebagai berikut:

- 1) Identifikasi dan evaluasi peluang yang ada
- 2) Kembangkan rencana bisnis
- 3) Sumber-sumber daya yang diperlukan
- 4) Laksanakan manajemen usaha tersebut

#### **g. Kemandirian Berwirausaha**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kemandirian adalah suatu hal atau kondisi yang dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain (Kemendikbud, 2016, hlm. 56). Menurut Irzan Tahar dkk. (2006, hlm. 91), kemandirian adalah perilaku yang kegiatannya diarahkan pada diri sendiri dan tidak mengharapkan arahan dari orang lain.

Sedangkan kewirausahaan menurut Jati (2015) kewirausahaan berasal dari bahasa Prancis (*entreprenediundertake*) yang kemudian populer dalam bahasa

inggris *entrepreneurship* bermakna bentuk aktivitas untuk melakukan pekerjaan yang sulit, kompleks, dan beresiko dengan melakukan aksi dan inisiatif untuk menciptakan sesuatu yang dapat menghasilkan keuntungan baik untuk individu atau untuk masyarakat.

Kemandirian dalam berwirausaha pada dasarnya adalah penerapan dari konsep kerja sama, kerja keras, keuletan, inisiatif, kreatifitas dan juga tanggungjawab yang besar. Dan kewirausahaan merupakan penggabungan dari dua sisi yaitu terkait dengan kemampuan anda untuk mengatasi kesulitan dan tantangan bisnis, dan kemampuan untuk mengelola sesuatu yang ada dalam diri yang dapat dimanfaatkan dan ditingkatkan agar lebih optimal, sehingga mampu meningkatkan taraf hidup di masa yang akan datang. (Alamsjah et al., 2001)

Dalam membuat suatu wirausaha dan menciptakan kemandirian maka seseorang harus memiliki pengetahuan dan keterampilan baik yang didapat melalui jalur pendidikan formal maupun non formal, adapun keterampilan dapat diperkuat dengan mengikuti pelatihan, berbagai kursus yang akan menunjang dalam keberhasilan usaha yang dijalankan. Ada beberapa sikap mental yang harus dimiliki wirausahawan, diantaranya yaitu:

a. Percaya diri

Seorang wirausaha hendaknya memiliki rasa percaya diri untuk merealisasikan gagasannya dan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki untuk menjadikannya sebagai sebuah peluang dan membuat usaha. Hal tersebut dapat terlaksana jika seorang wirausaha memiliki rasa percaya diri yang tinggi.

b. Berpikir positif

Dengan berpikir positif maka kita akan mendapatkan kebahagiaan dan ketentraman, serta mampu berpikir optimis bahwa usaha yang kita jalankan akan berhasil. Dan hindari pikiran negatif hanya akan menjadi permasalahan dalam menjalankan suatu usaha.

c. Sanggup bergaul

Seorang wirausaha haruslah memiliki ide gagasan serta mampu bergaul dengan masyarakat. Karena dengan seseorang mampu bergaul

menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan, keluarga, masyarakat serta memiliki rasa toleransi terhadap orang lain maka akan tercipta relasi yang luas yang akan memberikan keuntungan bagi usaha yang dijalankan.

d. Sanggup menjual

Seorang wirausaha harus mampu menjual atau memasarkan produk atau jasanya kepada masyarakat, setiap tenaga penjual harus mampu meyakinkan pembeli agar tertarik dengan apa yang penjual tawarkan baik berupa jasa atau produk, dalam penjualan ini seorang pengusaha atau penjual harus menyesuaikan dengan keadaan masyarakatnya, yaitu masyarakat bawah, menengah dan atas. Sehingga jasa atau produk yang ditawarkan disesuaikan dengan kemampuan golongan masyarakat.

e. Modal wirausaha adalah gagasan

Modal bagi seorang wirausaha bukanlah modal uang atau benda berharga melainkan gagasan yang didukung dengan pengetahuan, kesempatan dan waktu. Caranya yaitu dengan melihat peluang yang ada kemudian menciptakan gagasan yang nantinya akan menghasilkan sebuah usaha yang dapat menghasilkan uang ataupun keuntungan. (Jati, 2015)

## 2.1.6 Pendampingan

### a. Pengertian Pendampingan

Menurut Sarason, pendampingan adalah : *Social support is usually defined as the existence or availability of people on whom we can rely, people who let us know that they care about value and love us.* Pendampingan atau dukungan sosial biasanya didefinisikan sebagai keberadaan dan kesediaan orang lain sebagai tempat bergantung, yang memperlihatkan bahwa mereka mencintai serta peduli dengan nilai yang individu anut. (Sugiri, 2014)

Sedangkan menurut Kaplan menjelaskan pendampingan adalah banyaknya hubungan sosial yang dimiliki oleh seseorang atau percabangan dari sebuah jejaring sosial. Lain lagi definisi pendampingan adalah persepsi atas kebersamaan dalam suatu kelompok sosial yang saling berkomunikasi dan memiliki tanggung jawab yang saling menguntungkan anggotanya. Satu definisi lainnya diungkapkan

oleh Matteo dan Martin (2002), pendampingan adalah dukungan atau bantuan yang diperoleh dari individu lain, seperti teman, keluarga, tetangga, rekan kerja, ahli profesional, dan orang lain yang dikenal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa definisi pendampingan adalah persepsi kebersamaan seseorang dalam suatu kelompok sosial yang didalamnya terdapat beberapa hubungan sosial atau jejaring sosial, yang dari hubungan tersebut seseorang dapat memperoleh dukungan atau bantuan sehingga individu merasa dapat bergantung, dipedulikan dan dicintai, atau dapat dikatakan pula bahwa individu mendapatkan kenyamanan secara fisik dan psikologis. (Sugiri, 2014)

Pendampingan sebagai suatu strategi yang umum digunakan oleh pemerintah dan lembaga non profit dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas dari sumber daya manusia, sehingga mampumengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari permasalahan yang dialami dan berupaya untuk mencari alternatif pemecahan masalah yang dihadapi. Kemampuan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh keberadaan dirinya sendiri. Oleh karena itu sangat dibutuhkan kegiatan pemerdayaan disetiap kegiatan pendampingan. Suharto (2005) menyatakan bahwa pendampingan merupakan satu strategi yang sangat menentukan keberhasilan program pemerdayaan masyarakat, selanjutnya dikatakannya pula dalam kutipan Payne bahwa pendampingan merupakan strategi yang lebih mengutamakan ”*making the best of the clint’s resources*”

#### **b. Tujuan Pendampingan**

Tujuan pendampingan adalah pemberdayaan. Pemberdayaan berarti mengembangkan kekuatan atau kemampuan (daya), potensi, sumber daya manusia yang ada pada diri manusia agar mampu membela dirinya sendiri. Didalam kegiatan pendampingan perlu memiliki tujuan dan sasaran yang jelas dan dapat dilihat dari hasilnya. Menurut Juni Thamrin, yaitu banyak cara melakukan pendampingan dan salah satunya melalui kunjungan ke lapangan, tujuan kunjungan kelapangan ini adalah membina hubungan kedekatan dengan masyarakat, kedekatan dapat menimbulkan kepercayaan antara pendamping dengan yang didampingi. (Astuti, 2012)

Menurut Departemen Pertanian Republik Indonesia, tujuan dari pendampingan antara lain:

- a) Memperkuat dan memperluas kelembagaan yang sedang dijalankan dimasyarakat.
- b) Menumbuhkan dan menciptakan strategi agar berjalan dengan lancar dan tercapai tujuan yang dijalankan.
- c) Meningkatkan peran serta aparat maupun tokoh masyarakat dalam melaksanakan program pendampingan (Pertanian, 2004)

### **c. Prinsip – Prinsip Pendampingan**

Upaya untuk meningkatkan dan memberdayakan masyarakat adalah melalui program pendampingan. Pendampingan dengan prinsip yang dapat digunakan sebagai panduan dalam upaya pemberdayaan masyarakat melalui program pendampingan yaitu :

#### 1) Prinsip keswadayaan masyarakat

Yakni dengan memberi motivasi dan mendorong untuk berusaha atas dasar kemauan dan kemampuan mereka sendiri serta tidak selalu tergantung pada bantuan luar.

#### 2) Prinsip berkelompok

Kelompok tumbuh dari, oleh dan untuk kepentingan masyarakat. Melalui kerja-kerja yang dilakukan secara berkelompok, apa yang diinginkan akan lebih mudah untuk diwujudkan. Selain itu sebuah kelompok dapat menjadi basis kekuatan (posisi tawar), baik untuk membangun jaringan, maupun untuk bernegosiasi.

#### 3) Prinsip kerja jaringan

Selain menjalani dengan anggota kelompok sendiri, kerja sama juga dikembangkan antar kelompok dan mitra kerja lainnya. Kerjasama itu diwujudkan dalam sebuah jaringan yang mempertemukan berbagai kepentingan antar kelompok. Jaringan kerja yang besar dan solid dengan sendirinya memberikan kekuatan pada masyarakat.

#### 4) Prinsip keberlanjutan

Kegiatan penumbuhan inisiatif, pengembangan diorientasikan pada terciptanya sistem dan mekanisme yang akan mendukung dalam pemberdayaan masyarakat secara berkelanjutan. Berbagai kegiatan yang dilakukan merupakan kegiatan yang berpotensi untuk berlanjut dikemudian hari.

#### 5) Prinsip belajar menemukan sendiri

Kelompok dalam masyarakat tumbuh dan berkembang atas dasar kemauan dan kemampuan mereka untuk belajar menemukan sendiri, apa yang mereka butuhkan dan apa yang akan mereka kembangkan. Termasuk untuk mengubah penghidupan dan kehidupannya. (Astuti, 2012)

Dalam melaksanakan tugas pendampingan menurut Depsos dalam Rokhman (2012) harus memegang teguh prinsip-prinsip sebagai berikut :

##### a) Penerima (*acceptance*)

Pendampingan hendaknya menerima penerima manfaat tanpa memandang latar belakang, SARA, keadaan fisik dan psikis.

##### b) Individualisasi (*individualization*)

Pendamping hendaknya memahami keadaan penerima manfaat sebagai sosok individu yang unik/ berbeda satu sama yang tidak bisa disamakan dengan individu lainnya.

##### c) Tidak menghakimi (*non-judgemental*)

Pendampingan selayaknya tidak menghakimi atau melakukan penilaian secara sepihak atas diri penerima manfaat dalam berbagai hal baik sifat, watak, tingkah laku, perbuatan maupun masalah yang sedang dihadapinya.

##### d) Kerahasiaan (*confidentiality*)

Dalam rangka menjaga keselamatan, keamanan, dan kenyamanan maka pendamping wajib memberi jaminan atau menjaga kerahasiaan menyangkut data atau informasi yang bersifat pribadi kepada orang lain.

e) Rasional (*ratioanality*)

Pendamping berperan dalam memberikan pandangan yang objektif dan faktual terhadap kemungkinan-kemungkinan yang terjadi serta mampu mengambil keputusan.

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, maka perlu didukung dari hasil penelitian yang relevan, karena berguna untuk meresensi beberapa sumber-sumber yang berisi teori dan konsep yang telah dikemukakan oleh para peneliti. Beberapa hasil penelitian yang relevan yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Lusi Anzarsari (2013) yang berjudul "*Kemandirian Berwirausaha Alumni Peserta Program Kecakapan Hidup (Studi Kasus Pada Alumni LPK Tisaga Caterias Kota Cimahi)*". Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa: 1) Persepsi alumni terhadap program kecakapan hidup pada bidang tata rias pengantin dan tata boga menyatakan bahwa alumni telah memiliki pengetahuan dan pengalaman belajar yang baru, serta mampu menguasai keterampilan; 2) Alumni yang berhasil berwirausaha memiliki karakteristik seorang wirausaha mandiri sedangkan alumni yang tidak berhasil berwirausaha belum tampak perubahan perilaku; 3) Mentalitas alumni, dukungan keluarga, sikap kritis, kemitraan menjadi faktor pendukung kemandirian berwirausaha. Sedangkan keterbatasan modal, sikap mental, minat dan bakat, tidak adanya upaya pendampingan usaha oleh pihak LPK menjadi faktor penghambat berwirausaha.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Tika Wahyuni (2016), yang berjudul "*Hubungan Antara Pelatihan Menjahit Dengan Kemampuan Berinovasi Peserta Pelatihan di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LPK) PRIMA Kabupaten Jember*". Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa ada hubungan antara pelatihan menjahit dengan kemampuan berinovasi peserta pelatihan menjahit di Lembaga Kursus dan Pelatihan Prima Kabupaten Jember. Tingkat hubungan antara pelatihan menjahit dan kemampuan berinovasi menunjukkan kriteria tinggi. Sedangkan untuk tiap indikator tingkat hubungannya tinggi dan cukup.

Tingkat hubungan paling tinggi adalah hubungan antara pengetahuan dengan sosial peserta pelatihan menjahit, maka dari itu disarankan bagi instruktur atau pengelola lembaga agar lebih mengembangkan pengetahuan untuk meningkatkan sosial peserta pelatihan. Sedangkan tingkat hubungan paling rendah adalah hubungan antara pengalaman kerja dengan emosional peserta pelatihan menjahit.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Herwina (2017) yang berjudul *“Evaluasi Penyelenggaraan Pembinaan Pelatihan Keterampilan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Yuwita Tasikmalaya”*. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa penelitian melibatkan lulusan yang telah memiliki usia produktif. Sebagian besar terdiri dari perempuan berpendidikan rata-rata jenjang SMP. Alasan mereka mengikuti pembinaan pelatihan keterampilan adalah ingin bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Motivasi tumbuh secara instrinsik, tetapi tidak murni atas keinginan sendiri, yangmana lebih banyak dipengaruhi oleh pengurus lembaga. Adapun materi yang diinginkan dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan lebih menekankan pada praktik. Metode menggunakan ceramah dan demonstrasi. Sebagaimana materi dan metode yang diinginkan tersebut, sebelumnya telah diterapkan oleh lembaga. Dengan metode dan materi yang demikian, mereka sebagian besar dapat memahami materi dengan mudah. Cara belajar mereka lebih condong pada belajar bersama teman daripada bertanya pada instruktur maupun belajar sendiri.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Chika Yunizaf Fadhilah (2018) yang berjudul *“Efektivitas Program Pelatihan Keterampilan Kerja Tata Rias Pengantin Sunda Dalam Meningkatkan Kemandirian Peserta Belajar Di LPK An-Nisaa Kota Serang”*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui (1) manajemen program pelatihan keterampilan kerja tata rias pengantin sunda dalam meningkatkan kemandirian peserta belajar di LPK An-Nisaa Kota Serang (2) Efektivitas program pelatihan keterampilan kerja tata rias pengantin sunda dalam meningkatkan kemandirian peserta belajar di LPK An-Nisaa Kota Serang (3) Faktor pendukung dan faktor penghambat program pelatihan

keterampilan kerja tata rias pengantin sunda dalam meningkatkan kemandirian peserta belajar di LPK An-Nisaa Kota Serang. Metode yang digunakan penelitian ini yaitu deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan alat pengumpulan data : (1) Observasi, (2) Wawancara, (3) Studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya peserta belajar sudah bisa membuka usaha sendiri atau sudah bekerja. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan sudah efektif karena telah merasakan hasil dan manfaat mengikuti pelatihan tata rias pengantin sunda ini.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Dyan Purnamasari (2013) yang berjudul *“Pelaksanaan Program Keterampilan Tata Rias Sebagai Upaya Memberdayakan Remaja Di Panti Sosial Bina Remaja, Tridadi, Sleman, Yogyakarta”*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: 1) pelaksanaan program keterampilan tata rias di Panti Sosial Bina Remaja Yogyakarta; 2) faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program keterampilan tata rias; 3) dampak program keterampilan tata rias dalam memberdayakan remaja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah pengelola Panti Sosial Bina Remaja, tutor program keterampilan tata rias, dan peserta pelatihan keterampilan tata rias. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti merupakan instrumen utama dalam melakukan penelitian yang di bantu oleh pedoman wawancara, pedoman observasi, dan pedoman dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah display data, reduksi data, dan pengambilan kesimpulan. Trianggulasi yang dilakukan untuk menjelaskan keabsahan data dengan menggunakan sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pelaksanaan program keterampilan tata rias dilakukan untuk membantu remaja yang mengalami kesejahteraan sosial agar lebih berdaya, oleh karena itu program keterampilan ini dilakukan dengan tahapan persiapan, proses pelaksanaan yang dilakukan dengan pemberian materi teori, peragaan alat-alat tata rias, pendampingan dan praktek serta evaluasi; 2) faktor pendukung keterampilan tata rias yaitu tanggapan yang positif dari masyarakat khususnya remaja putus sekolah yang menjadi anak binaan PSBR, kemauan

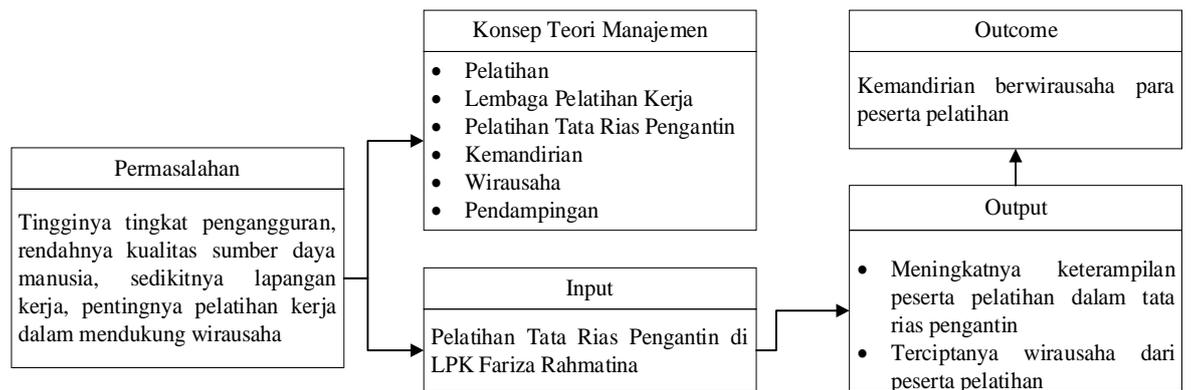
yang tinggi dari peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan, sumber daya manusia yang terlatih dan memadai, adanya kerjasama dengan pihak lain, edukasi dan informasi, sedangkan faktor penghambatnya yaitu kemampuan anak yang berbeda-beda dalam menerima pelatihan, latar belakang kehidupan anak yang berbeda-beda sebelum masuk panti, fasilitas yang tersedia masih relatif kurang, dan personil pengelola yang semakin berkurang; 3) dampak program keterampilan tata rias yaitu bagi peserta pelatihan dapat menambah keterampilan sehingga bisa membuka peluang usaha dan lebih mandiri, rasa kepuasan dari pengelola dan instruktur melihat peserta didiknya berhasil di masyarakat

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Permasalahan pengangguran hingga saat ini masih menjadi masalah yang cukup rumit dan belum dapat diatasi. Tingginya pertumbuhan penduduk yang tidak diikuti dengan bertambahnya lapangan kerja serta kualitas sumber daya manusia membuat permasalahan ini semakin sulit diatasi. Khususnya saat pasca pandemi seperti ini dimana banyak pegawai yang di PHK menambah tingkat pengangguran.

Pemerintah saat ini mencoba mengatasi masalah tersebut dengan mengadakan pelatihan kerja bagi masyarakat sehingga memiliki keterampilan yang dapat digunakan untuk bekerja maupun menjalankan usaha. LPK Fariza Rahmatina sebagai melalui pelatihan tata rias pengantin yang dilaksanakan ingin menciptakan kemandirian berwirausaha bagi para alumni pelatihan.

Hasil yang ingin dicapai dari pelatihan yang dilakukan oleh LPK Fariza Rahmatina adalah adanya peningkatan keterampilan dari lpara alumni pelatihan serta terciptanya wirausaha mandiri dari alumni pelatihan tata rias pengantin.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### 2.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka penulis membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- Bagaimana pelaksanaan pelatihan tata rias pengantin dalam menciptakan kemandirian berwirausaha alumni di LPK Fariza Rahmatina Kota Tasikmalaya?.
- Bagaimana hasil pelatihan tata rias pengantin dalam menciptakan kemandirian berwirausaha alumni di LPK Fariza Rahmatina Kota Tasikmalaya?.
- Bagaimana pendampingan kepada alumni yang dilakukan LPK Fariza Rahmatina Kota Tasikmalaya?