

**BAB II**  
**KERANGKA TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS**  
**PENELITIAN**

**A. Deskripsi Teoritik**

**1. Hakikat Pendidikan Luar Sekolah/Non Formal**

**a. Pengertian Pendidikan Luar Sekolah/Non Formal**

Pengertian pendidikan luar sekolah dijelaskan dalam Undang Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal 26 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu “jalur pendidikan yang diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat”.<sup>1</sup>

Menurut Prof. H. D. Sudjana dalam bukunya menjelaskan bahwa “pendidikan nonformal merupakan salah satu dari sekian banyak istilah yang muncul dalam studi kependidikan pada akhir tahun tujuh puluhan. Istilah – istilah pendidikan yang berkembang di tingkat internasional mulai saat itu adalah pendidikan sepanjang hayat (*lifelong education*), pendidikan pembaharuan (*recurrent education*), pendidikan abadi (*permanent education*), pendidikan informal (*informal education*), pendidikan masyarakat (*community education*), pendidikan perluasan (*extension education*), pendidikan massa (*mass education*), pendidikan social (*social educaion*), pendidikan orang dewasa (*adult education*), dan pendidikan berkelanjutan (*continuing education*)”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> *Ibid*,hal.354

<sup>2</sup> Sudjana S, Pendidikan Non Formal,(Bandung:falah production, 2004), h. 13

Pengertian nonformal juga merupakan konsep yang muncul dalam studi kependidikan. *Kaplan* (1964) mengemukakan bahwa “*A concept is a construct*” (Konsep adalah sebuah bentuk). Pengertian lebih luas lagi ialah “*Concepts are mental images we use as summary devise for bringing together observations and experiences that seem to have something in common*” yang artinya konsep adalah citra mental yang kita gunakan sebagai alat untuk memadukan pengamatan dan pengalaman yang memiliki kesamaan. Kemp mengemukakan pembentukan konsep sebagai berikut “*concepts relating together facts, objects, or events that have common features and assigning them a single name*” (konsep dibentuk dengan menghubungkan berbagai fakta, benda atau peristiwa yang memiliki kesamaan ciri yang kemudian diberi nama tersendiri).<sup>3</sup>

UNESCO menjelaskan bahwa pendidikan nonformal mempunyai derajat keketatan dan keseragaman yang lebih luas dibanding dengan tingkat keketatan dan keseragaman pendidikan formal.<sup>4</sup>

Kesimpulan dari penjelasan tentang pengertian pendidikan nonformal/luar sekolah yaitu pendidikan luar sekolah merupakan salah satu pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan mempunyai keseragaman yang lebih luas dari pendidikan formal.

---

<sup>3</sup> Sudjana S., Pendidikan Non Formal, (Bandung: falah production, 2004), h. 14

<sup>4</sup> Ibid, h.15

### **b. Tujuan Pendidikan Luar Sekolah/Non Formal**

Tujuan pendidikan luar sekolah/nonformal dalam Undang – Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI Pasal 26 nomor 2 berbunyi: “Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penelanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional”<sup>5</sup>

Prof` H. D. Sudjana mengemukakan bahwa tujuan pendidikan nonformal juga mencakup kuantitas lulusan disertai kualitas perubahan perilaku yang didapat melalui kegiatan pembelajaran. Perubahan perilaku ini mencakup ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik.<sup>6</sup>

### **c. Peranan Pendidikan Luar Sekolah/Non Formal**

Berkaitan dengan masalah pendidikan yang timbul dalam pendidikan formal, pendidikan nonformal mempunyai peranan untuk membantu sekolah dan masyarakat dalam upaya pemecahan masalah tersebut. Menurut Prof. H. D. Sudjana, peranan pendidikan nonformal yang dapat ditampilkan dalam pemecahan masalah pendidikan formal adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan nonformal sebagai pelengkap pendidikan formal, berfungsi untuk melengkapi kemampuan peserta didik dengan jalan

---

<sup>5</sup> Undang – Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS & Peraturan Pemerintah R.I Nomor 47 Tahun 2008 tentang Wajib Belajar (Citra Umbara: Bandung, 2004), h.14

<sup>6</sup> Sudjana S., Pendidikan Non Formal,(Bandung:falah production, 2004), h. 39

memberikan pengalaman belajar yang tidak diperoleh dalam kurikulum pendidikan formal.

2. Pendidikan nonformal sebagai penambah pendidikan formal, bertujuan untuk menyediakan kesempatan belajar guna kepada peserta didik. Pendidikan nonformal dapat memberikan tambahan pengalaman belajar dalam mata pelajaran yang sama di sekolah kepada mereka yang masih bersekolah atau mereka yang telah menamatkan jenjang pendidikan formal.
3. Pendidikan nonformal sebagai pengganti pendidikan formal, menyediakan kesempatan belajar bagi anak – anak atau dewasa yang karena berbagai alasan. Dalam peran ini, pendidikan nonformal dapat menggantikan fungsi sekolah di daerah yang penduduknya belum terjangkau oleh pendidikan formal.<sup>7</sup>

#### **d. Ciri Pendidikan Nonformal**

Berdasarkan model yang digunakan Paulston (1972), dapat dibedakan dengan ciri pendidikan nonformal sebagaimana tercantum pada table 2.1.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Sudjana S. Pendidikan Nonformal (Bandung: Falah Production, 2004) h.74

<sup>8</sup>Yusiar Dimiyati. Teknik Identifikasi Kebutuhan Belajar dan Sumber Belajar (Jakarta: FIP UNJ, 2005) h.13

**Tabel 2.1**  
**Ciri Pendidikan Luar Sekolah**

<b>Tujuan Program</b>	<b>Waktu Penyelenggaraan</b>	<b>Isi Program</b>	<b>Proses Pembelajaran</b>	<b>Pengendalian Program</b>
1. Jangka Pendek dan khusus. 2. Kurang menekankan pentingnya ijazah.	1. Relatif singkat. 2. Menekankan masa sekarang. 3. Menggunakan waktu penuh dan terus menerus	1. Kurikulum berpusat pada kepentingan peserta didik.	1. Dipusatkan di lingkungan masyarakat dan lembaga. 2. Berkaitan dengan kehidupan peserta didik dan masyarakat. 3. Struktur program yang luwes. 4. Berpusat pada peserta didik. 5. Penghematan sumber – sumber yang tersedia	1. Dilakukan oleh pelaksana program dan peserta didik. 2. Pendekatan demokratis

**e. Lembaga Kursus dan Pelatihan Sebagai Bentuk Satuan**

**Pendidikan Luar Sekolah/Non Formal**

Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi atau individu dalam lingkup lembaga tersebut. Lebih lanjut Craig menyatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang

disengaja untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh orang-orang atau lembaga dalam upaya membina dan meningkatkan produktivitas. Pelatihan tidak dapat dilakukan begitu saja, tetapi pada pelaksanaannya pelatihan harus melalui beberapa tahapan. Pelaksanaan pelatihan tidak harus sama tahapannya, tetapi tahapan ini disesuaikan dengan jenis pelatihannya, kesiapan panitia, dana dan sarana yang tersedia.<sup>9</sup>

Prof. H. D. Sudjana menjelaskan mengenai lembaga pelatihan adalah lembaga yang didirikan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat untuk melayani peserta didik dengan menitikberatkan pada keterampilan fungsional yang berguna untuk memasuki lapangan pekerjaan atau usaha mandiri, memasuki dunia kerja dan atau mengembangkan usaha mandiri.<sup>10</sup>

Disimpulkan bahwa lembaga kursus dan pelatihan merupakan lembaga pemerintah untuk meningkatkan produktivitas berupa melaksanakan pelatihan yang melalui beberapa tahapan yang disesuaikan dengan jenis pelatihannya.

## **2. Hakikat Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Kaswan dalam bukunya dijelaskan bahwa “pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan menjadi efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah atau rendah

---

<sup>9</sup> Pusklat Pegawai Depdiknas, 2003( <http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-25754-3-JULAGA%20SITUMORANG-21.pdf>) diakses pada tanggal 20 Mei

<sup>10</sup> Sudjana S. Pendidikan Nonformal (Bandung: Falah Production, 2004) h.146

pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas. Karyawan yang mendapatkan banyak pelatihan mungkin akan bergabung dengan perusahaan lain. Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja”.<sup>11</sup>

Sedangkan menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright “*Training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee*”. Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.<sup>12</sup>

Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy menjelaskan “*Training is usually conducted when employees have a skill deficit or when an organization changes a system and employees need to learn new skill*”. Ini berarti bahwa pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu system dan para perlu belajar tentang keahlian baru.<sup>13</sup>

DeCenzo dan Robin mengemukakan “*Training is a learning experience in that it seeks a relatively permanent change in an individual that will improve the ability to perform on the job*”. Ini berarti bahwa pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran didalam mencari perubahan permanen secara

---

<sup>11</sup> Kaswan, Pelatihan dan Pengembangan (Bandung:Alfabeta,203) h.2

<sup>12</sup> Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003, Human Resource Management, International Edition, The McGraw-hill Companies, Inc. New York,p.251

<sup>13</sup> Gomez-Mejia, Balkin, Cardy, 2001, Managing Human Resources, International Edition, Prentice Hall, Inc.,New Jersey,p.259

relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu.<sup>14</sup>

Berdasarkan definisi pelatihan dari menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha pembelajaran yang terencana, biasanya pelatihan dilaksanakan pada saat seseorang yang sedang mencari keahlian baru atau seseorang yang sedang mencari suatu perubahan.

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Henry Simamora menyebutkan dalam bukunya tujuan utama pelatihan secara luar dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang yaitu:

- 1) Meningkatkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi;
- 2) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaannya;
- 3) Membantu memecahkan masalah operasional;
- 4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi; dan
- 5) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.<sup>15</sup>

Menurut Slamet Saksono tujuan pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya masing – masing;
- 2) Menanamkan pengetahuan yang samamengenal suatu tugas dalam kegiatannya dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan;
- 3) Mengusahakan kemampuan yang sesuai dengan situasi dan kondisi teknologi yang terjadi akibat pembangunan;

---

<sup>14</sup> DeCenzo and Robbins, 1999, Human Resource Management, Sixth Edition, New York, John Wiley & Sons, Inc.p.227

<sup>15</sup> Herry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta; YKPN,1995)hal.287

- 4) Menumbuhkan minat dan perhatian pegawai terhadap bidang tugasnya masing – masing;
- 5) Memupuk kerjasama antara pegawai secara efisien;menanamkan jiwa kesatuan;
- 6) Mengubah sikap dan tingkah laku mental pegawai kearah kerja yang jujur dan efektif;
- 7) Mengembangkan karir pegawai;
- 8) Menumbuhkan rasa takut memiliki dan tanggung jawab pegawai; dan
- 9) Mengurangi frekuensi pengawasan.<sup>16</sup>

Penjelasan tujuan pelatihan dari kedua pendapat, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk membantu meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan seseorang sehingga seseorang tersebut dapat mengubah sikap dan tingkah lakunya.

### **c. Langkah – Langkah Pelatihan**

#### **1) Analisis Kebutuhan Pelatihan**

Menurut Cut Zurnali (2004), terdapat 3 (tiga) tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu:

- a) organization analysis (analisis organisasi): Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan.
- b) operations analysis (analisis operasi): Mencoba mengenal isi pelatihan-apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten.
- c) individual analysis (analisis individual): Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Slamet Saksono, Administrasi Kepegawean, (Yogyakarta: Kanisius, 1993)Cet. Ke-II.hal.80

<sup>17</sup> Cut Zurnali, 2004, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia, Tbk, Tesis, Program Pascasarjana Unpad, Bandung (<https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan>) diakses pada tanggal 6 januari 2016

Menurut Dessler, Pelatihan memberikan karyawan baru atau lama suatu keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan demikian pelatihan berarti menunjukkan seorang masinis bagaimana mengoperasikan mesin barunya, bagi seorang juru jual baru, bagaimana menjual produk perusahaannya, atau bagi seorang penyelia baru bagaimana mewawancarai dan menilai karyawan.<sup>18</sup>

## **2) Rancangan Pelatihan**

Menurut Agus Darma dalam merancang pelatihan setidaknya ada tiga hal yang perlu diingat ketika merancang pelatihan: tujuan, peserta, dan tempat pelatihan dilaksanakan.<sup>19</sup>

## **3) Metode Pelatihan**

Menurut Suhendra MM, metode pelatihan dapat dilakukan sebagai berikut:

- a) pelatihan di tempat kerja  
Bentuk pembekalan yang dapat mempercepat proses pemindahan pengetahuan dan pengalaman dari para senior kepada junior.
- b) Vestibulle Training  
Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kursus tersebut tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan digeluti oleh para peserta.
- c) Program magang  
Program ini lebih melibatkan pengetahuan dalam menentukan suatu keterampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhubungan.
- d) Kursus  
Metode ini sering digolongkan sebagai pendidikan bukan pelatihan dan metode pengajaran ini menggunakan konsep belajar.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Dessler, Gary, 1997, Human Resource Management, Seventh Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey, p.263

<sup>19</sup> Agus Darma, Manajemen Supervisi, (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2004) hal.325

#### 4) Indikasi Keberhasilan Suatu Program Pelatihan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo, pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi dalam :

- a) Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas
- b) Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.<sup>21</sup>

### 3. Hakikat Tata Kecantikan

Dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tahun 1991 bahwa tata adalah sama dengan aturan, teknik atau susunan. Jadi tata merupakan kaidah seperti; mengatur, menyusun, memperbaiki dari kondisi yang ada menjadi lebih baik dan indah. Kecantikan adalah keelokan baik wajah maupun tubuh secara menyeluruh.dengan demikian kecantikan adalah sesuatu yang indah, memiliki keseimbangan/keserasian harmoni dan simetris antara bagian tubuh lainnya.<sup>22</sup> Tata kecantikan terdiri dari 3 macam yaitu:

- a. Tata kecantikan rambut adalah; suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur atau memperbaiki tatanan rambut, kondisi rambut yang dibentuk sedemikian rupa, dari yang ada menjadi lebih baik, indah dan mempesona, memiliki

---

<sup>20</sup> Suhendra MM dan MUrduyah Haryati MM, Manajemen Sumber Daya Manusia, (JAKart: Jakarta Press,2006)hal.68

<sup>21</sup> Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumberdaya Manusia,( Jakarta: Rineka Cipta,1991),h.53

<sup>22</sup> Rostamailis, Tata Kecanttikan Rambut (Departemen Pendidikan Nasional, 2008) h.3

keseimbangan/keserasian dan simetris antara bagian-bagian tubuh lainnya.<sup>23</sup>

- b. Tata kecantikan kulit yang mencakup pemahaman tentang pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan prinsip - prinsip dan elemen-elemen kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi seorang ahli kecantikan (Beautician dan Senior Beautician) serta kemampuan-kemampuan dalam lingkup pekerjaan yang berkaitan dengan tata kecantikan kulit dan nilai-nilai, sikap dan etika kerja serta kemampuan berkomunikasi agar menjadi ahli kecantikan yang profesional.<sup>24</sup>
- c. Tata Rias Wajah (make up) Tata rias wajah adalah kegiatan mengubah penampilan dari bentuk asli sebenarnya dengan bantuan bahan dan alat kosmetik. Istilah make up lebih sering ditujukan kepada perubahan bentuk wajah, meskipun sebenarnya seluruh tubuh bisa di hias (make up).<sup>25</sup>

#### 4. Hakikat Motivasi Berwirausaha

##### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “MOVERE” yang berarti "DORONGAN" atau “DAYA PENGGERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut . motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Motif dapat

---

<sup>23</sup> *Loco,cit.*

<sup>24</sup> Kementrian Pendidikan Nasional, Kurikulum Berbasis Kompetensi Tata Kecantikan Kulit,(Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan, 2009) h.4

<sup>25</sup> <http://e-journal.uajy.ac.id/2059/3/2TA12305.pdf> diakses pada tanggal 20 Mei

diartikan sebagai “Driving Force” yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat dengan tujuan tertentu.

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Harold koontz mengemukakan “*motivation refers to drive and effort to satisfy a want goal.*” Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Wayne f. cascio “*motivation is a force that result form an individual’s desire to satisfy there needs*”, (motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya).<sup>26</sup>

Stephen P. Robbins mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Merie J. Moskowitz mengemukakan motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, Organisasi dan Motivasi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008) h.95

<sup>27</sup> Ibid, h.96

Berdasarkan penejalsan tentang pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya gerak untuk mendorong seseorang upaya berusaha dalam penjapaian tujuan tertentu.

### **b. Pengertian Berwirausaha**

John Kao, berwirausaha adalah sikap dan perilaku wirausaha. Wirausaha ialah “orang yang inovatif, antisipatif, inisiatif, pengambilan resiko, berorientasi laba”. Meredith menambahkan bahwa wirausaha adalah orang yang mampu mengantisipasi peluang usaha, bertindak tepat menuju suksse. Wirausaha lebih khusus dari wiraswasta, walaupun terdapat pakar yang memandang bahwa wirausaha dan wiraswasta adalah sama. Suhamidjaja menjelaskan bahwa kegiatan wirausaha mencakup bidang industri kecil, pelayanan dan perdagangan sedangkan wiraswasta berkaitan dengan bidang kehidupan yang lebih luas seperti pertanian, pendidikan, sosial, kesehatan dan ketenagakerjaan.<sup>28</sup>

### **c. Pengertian Motivasi Kewirausahaan**

Berdasarkan pembahasan diatas, telah dibahas bahwa motivasi adalah suatu rangsangan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Kewirausahaan adalah kegiatan yang dilakukan dengan semangat, sikap, perilaku, dan kemampuan

---

<sup>28</sup> Sudjana S. Pendidikan Nonformal (Bandung: Falah Production, 2004) h.131

seseorang dalam menangani usaha. Kesimpulannya adalah motivasi kewirausahaan merupakan suatu rangsangan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu usaha, yang dilakukan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **d. Sifat – Sifat Yang Perlu Dimiliki Wirausaha**

Dari berbagai penelitian di Amerika Serikat, untuk menjadi wirausahawan, seseorang harus memiliki ciri – ciri sebagai berikut:

##### 1) Percaya Diri

Orang yang tinggi percaya dirinya adalah orang yang sudah matang jasmani dan rohaninya. Pribadi semacam ini adalah pribadi yang independen dan sudah mencapai tingkat kematangan seseorang.

##### 2) Berorientasi pada tugas dan Hasil

Sifat ini mempunyai watak kebutuhan akan haus prestasi, berorientasi pada hasil, tekun dan ibadah. Kita akan mampu bekerja keras, enerjik, tanpa malu dilihat teman, asal yang kita kerjakan itu pekerjaan halal.

##### 3) Pengambilan Resiko

Sifat yang seperti ini dibawa ke dalam wirausaha yang juga penuh dengan resiko dan tantangan, seperti persaingan, harga turun naik, dan sebagainya. Namun semua tantangan harus dihadapi dengan penuh perhitungan. Jika sudah diperhitungkan sudah matang, membuat pertimbangan dari segala macam segi, maka berjalanlah terus usaha kita.

##### 4) Kepemimpinan

Ada pimpinan yang disenangi oleh bawahan, mudah memimpin sekelompok orang, ia diikuti, dipercayai oleh bawahannya. Namun adapula pemimpin yang tidak disenangi bawahan, atau ia tidak senang kepada bawahannya. Pemimpin yang baik harus menerima kritik dari bawahan, ia harus bersifat responsif.

##### 5) Keorisinilan

Sifat orisinil ini tentu tidak selalu ada pada diri seseorang. Yang dimaksud orisinil disini ialah ia tidak hanya mengekor pada orang lain, tetapi memiliki pendapat sendiri, ada ide orisinil, ada kemampuan untuk melaksanakan sesuatu.

##### 6) Berorientasi ke masa depan

Seorang wirausaha haruslah perspektif, mempunyai visi ke depan, apa yang hendak ia lakukan dan apa yang ia ingin capai. Untuk menghadapi pandangan jauh ke depan, seorang wirausaha akan menyusun perencanaan

dan strategi yang matang, agar jelas langkah – langkah yang akan dilaksanakan.<sup>29</sup>

#### **e. Teori Motivasi Kewirausahaan**

##### 1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang sangat populer ialah teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat dipakai untuk melukiskan motivasinya. Teorinya tentang motivasi didasari oleh dua asumsi. Pertama, kebutuhan seseorang tergantung dari apa yang telah dipunya dan kedua, kebutuhan merupakan hirarki dilihat dari pentingnya. Menurut Maslow, ada lima katagori kebutuhan yaitu *Physicology needs, safety (keamanan), social (affiliation), esteem (recognition), dan self actualization*.<sup>30</sup>

##### 2) Teori Motivasi Prestasi

Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory atau Teori Motivasi Prestasi dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa seseorang mempunyai cadangan energy potensial. Energy ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc. Clelland mengelompokan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

##### a) Kebutuhan akan Prestasi

---

<sup>29</sup> Buchari Alma, Kewirausahaan (Bandung: Alfabeta,2005) hal.46-48

<sup>30</sup> Buchari Alma, Kewirausahaan (Bandung: Alfabeta,2005).hal.74

- b) Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengembangkan kemampuan.
- c) Kebutuhan akan Afiliasi
- d) Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi gaya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan ini yang merangsang gairah kerja seseorang.
- e) Kebutuhan akan Kekuasaan
- f) Kebutuhan akan Kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena kebutuhan ini yang merangsang dan memotivasi kerja seseorang.<sup>31</sup>

### 3) Teori X dan Y

Teori X mengasumsikan bahwa kebanyakan orang lebih suka dipimpin tidak punya tanggung jawab dan ingin selamat saja, ia dimotivasi oleh uang, keuntungan dan ancaman hukuman. Manajer yang menganut teori X akan menganut sistem pengawasan dan disiplin yang ketat terhadap para pekerja.

Teori Y mengasumsikan bahwa orang itu malas bukan karena bakat atau pembawaan sejak lahir. Setiap orang sebenarnya bersifat kreatif, yang harus dibangkitkan atau dirangsang oleh pimpinan. Inilah tugas manajer, yaitu mengembangkan daya kreasi para pekerja.<sup>32</sup>

## 5. Hakikat Pendidikan Orang Dewasa

### a. Pengertian Pendidikan Orang Dewasa

Menurut Malcom Knowles (1970) dalam bukunya "*The Adult Learner*" mengungkapkan teori belajar bagi orang dewasa. Atau yang dikenal dengan istilah "Andragogi", berasal dari bahasa Yunani Kuno "*aner*", dengan akar

---

<sup>31</sup> Malayu S.P Hasibuan, Organisasi dan Motivasi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008) hal.111-113

<sup>32</sup>H.Buchari Alma, Kewirausahaan (Bandung: Alfabeta,2005).hal.76

kata “andr”-yang berarti laki – laki atau orang dewasa, dan “agogos” yang berarti membimbing atau membina.<sup>33</sup>

Darkenwald dan Meriam (1982) menyatakan bahwa pendidikan orang dewasa merupakan proses diman seseorang yang karakteristiknya memiliki perran social melaksanakan aktivitas belajar sistematika dan berkesinambungan yang bertujuan untuk menghasilkan perubahan pengetahuan, sikap, nilai ataupun keterampilan. Dinyatakan pula bahwa pendidikan orang deawasa dapat terjadi pada:

1. Pendidikan mandiri (self education) dimana partisipasinya bertanggung jawab pada rancangan dan pelaksanaan aktivitas belajarnya.
2. Pendidikan yang diarahkan oleh orang lain (*other directed education*), dimana pendidik, pemimpin, tim produksi media, atau beberapa lembaga oendidikan lain bertanggung jawab pada pengelolaan belajar.<sup>34</sup>

Pendidikan orang dewasa (*adult education*) adalah pendidikan yang disediakan untuk membelajarkan otang dewasa. UNESCO (1976) mendefinisikan pendidikan orang dewasa sebagai berikut:

*Adult education denotes the entirely body of organized educational processes, whatever the content, level and method, whatever formal or othervise, whatever they prolog or replace intial education school, college, and universities, as well as in apprenticeship, whereby persons regarded as adult by the society to which they belong develop their qualifications, or turn them in a new direction and bring about changes in their attitudes or behavior in two fold perspectives of full personal development and participation in balanced and independent social, economic, and cultural development”.*<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Wahyudin Sumpeno, Sekolah Masyarakat (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 66

<sup>34</sup> Achmad Rifa’i RC, Desain Pembelajaran Orang Dewasa (Semarang: UNESSA Press, 2009), h.6

<sup>35</sup> Sudjana S, Pendidikan Non Formal,(Bandung:falah production, 2004), h. 50

Sesuai dengan definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan orang dewasa memiliki berbagai corak seperti pendidikan berkelanjutan, pendidikan perbaikan, pendidikan populer, pendidikan kader, pendidikan kehidupan keluarga, dan pendidikan perluasan.

#### **b. Tujuan Pendidikan Orang Dewasa**

Sebagai bahan perbandingan, tujuan pendidikan orang dewasa pada beberapa Negara dapat dikemukakan seperti terlihat pada tabel berikut:<sup>36</sup>

**Tabel 2.2**

#### **Perbandingan Tujuan Pendidikan Orang Dewasa**

<b>Negara</b>	<b>Tujuan</b>
Australia	Menekankan tujuan pendidikan orang dewasa pada upaya pengasimilasian para pendatang dengan para penduduk yang telah lama tinggal di Australia
Swedia	Ditujukan kepada pendemokrasian dan menciptakan norma – norma kehidupan masyarakat yang lebih baik.
Swiss	Ditujukan untuk menciptakan kehidupan masyarakat lebih berbahagia dan penuh aktivitas.
Kanada	Meningkatkan kebanggaan dan mengembangkan pengetahuan yang diciptakan oleh bangsa Canada.
India	Perbaikan moral, penambahan pengetahuan, meningkatkan efisiensi dalam bekerja, dan meningkatkan

<sup>36</sup> Wahyudin Sumpeno, Sekolah Masyarakat (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 67

	taraf hidup masyarakat.
Thailand	Melek huruf, pemeliharaan hidup sehat, kontak social dan kebudayaan

## B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berikut ini dikemukakan penelitian yang relevan dengan membahas permasalahan yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Putri Bakti Renathama (2012) tentang “pelatihan kecakapan hidup (*life skill*) tata rias pengantin”. Metode yang digunakan dengan pendekatan kualitatif. karena peneliti bermaksud mendeskripsikan, menguraikan dan menggambarkan dampak pelaksanaan program pelatihan kecakapan hidup (*life skills*) rias pengantin Yogya Putri terhadap kesempatan kerja dan pendapatan kaum perempuan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan kecakapan hidup tata rias.

Hasil penelitian ini sebagai berikut, pertama pelaksanaan program pelatihan kecakapan hidup rias pengantin sangat bermanfaat dan dibutuhkan oleh warga belajar yang ingin mendapatkan lapangan pekerjaan ataupun mengembangkan usahanya di bidang rias pengantin. *Kedua* setelah warga belajar mengikuti program pelatihan kecakapan hidup rias pengantin terjadi perubahan mencakup pengetahuan rias pengantin, sikap dan keterampilan yang sangat mendukung dalam proses kegiatan. *Ketiga* dampak pelaksanaan dari program kecakapan hidup rias pengantin menunjukkan

pengaruh yaitu warga belajar dapat bekerja secara mandiri dan berkelompok, memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki untuk memperoleh kesempatan kerja dan pendapatan.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada subjek penelitiannya yaitu sama – sama mengambil penelitian mengenai pengaruh pelatihan salon/tata rias.

Perbedaannya dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada metode penelitiannya. Metode penelitian ini memakai metode kualitatif, sedangkan penelitian peneliti memakai metode kuantitatif.

Berikut ini dikemukakan penelitian yang relevan dengan membahas permasalahan yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rigen Anggesti Wahyuningtyas (2011) tentang “manajemen pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit dalam pengembangan wirausaha di lpk mahkota bina karya”. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif karena peneliti bermaksud untuk menggambarkan manajemen pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit dalam pengembangan wirausaha di LKP Mahkota bina karya.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui perencanaan atau rancangan program pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit dilakukan di LPK Mahkota Bina Karya; mengetahui pelaksanaan program pelatihan tata

kecantikan rambut dan kulit dilakukan di LPK Mahkota Bina Karya; mengetahui bagaimana pemantauan pelaksanaan program pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit dilakukan di LPK Mahkota Bina Karya; dan mengetahui dampak program pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit di LPK Mahkota Bina Karya bagi peserta didik.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah beberapa temuan sebagai berikut: (1) Perencanaan atau rancangan program pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit dilakukan menggunakan kurikulum S.K.K.N.I (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia); (2) Pelaksanaan program pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit dilakukan menggunakan sistem kelas dan sistem privat; (3) Pemantauan pelaksanaan program pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit diperoleh hasil bahwa pendidik berkriteria sangat baik dengan skor 3,7, peserta didik berkriteria baik dengan skor 3,2, metode yang digunakan berkriteria baik dengan skor 3,2, media yang digunakan berkriteria sangat baik dengan skor 3,4, sarana dan prasarana berkriteria sangat baik dengan skor 3,5; (4) Dampak program pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit bagi peserta didik yaitu: dari 66 peserta didik, jumlah peserta didik yang membuka usaha sebanyak 45,45 % atau 30 orang, yang bekerja 36,36 % sebanyak 24 orang dan yang tidak bekerja dan membuka usaha 18,18 % yaitu 12 orang. Ini menunjukkan bahwa bahwa melalui pelatihan tata kecantikan rambut dan kulit mempunyai dampak yang positif terhadap pengembangan dalam berwirausaha.<sup>37</sup>

Persamaan dalam penelitian ini dngan penelitian yang akan diteliti terletak pada subjek penelitiannya yaitu sama – sama mengambil penelitian mengenai pelatihan salon/tata rias. Perbedaannya dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada metode

---

<sup>37</sup> Rigen Anggesti Wahyuningtyas (2011) di unduh <http://eprints.uny.ac.id/27145/1/Rigen%20Anggesty%20Wahyuningtyas.pdf> pada tanggal 05 Desember 2015

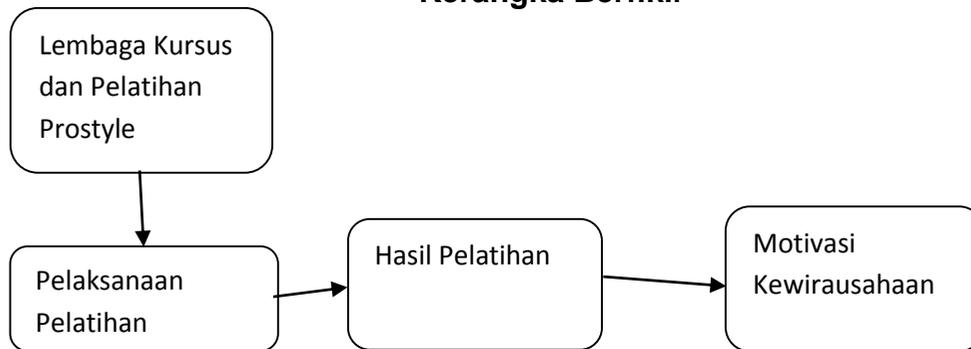
penelitiannya. Metode penelitian ini memakai metode kualitatif, sedangkan penelitian peneliti memakai metode kuantitatif.

### **C. Kerangka Berfikir**

Kajian teori sebelumnya maka dapat dibuat menjadi sebuah kerangka berfikir. Penjelasan kerangka berfikir adalah pelatihan merupakan suatu usaha pembelajaran yang didalamnya terdapat unsur – unsur pelatihan yaitu perencanaan, pelaksanaan dan hasil pelatihan.

Motivasi kewirausahaan adalah suatu rangsangan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu usaha, yang dilakukan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan tertentu. Sifat – sifat yang harus dimiliki seorang yang berwirausaha adalah: percaya diri, berorientasi kepada hasil, pengambilan resiko, kepemimpinan, keorisinilan dan berorientasi ke masa depan.

Pada pelatihan salon di LKP Prostyle memiliki tujuan khususnya yaitu melatih dan membekali peserta didik dengan keterampilan di bidang salon kecantikan, sehingga peserta didik mampu menciptakan lapangan pekerjaan yang baru (salon).

**Gambar 2.1****Kerangka Berfikir****D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah di duga terdapat pengaruh pelatihan salon kecantikan terhadap motivasi kewirausahaan peserta didik di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Prostyle.