**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

**A. Kajian Pustaka**

**1. Konsep Dasar Tentang Pelatihan Kursus**

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 :

Ayat (4) satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim serta satuan pendidikan yang sejenisnya. Ayat (5) kursus dan pelatihan di selenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan,kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi belajar, usaha mandiri, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Salah satu program pendidikan luar sekolah yang sedang dikembangkan adalah pendidikan kecakapan hidup *(life skill).* Sebagaimana yang diuangkapkan oleh Marzuki (2010) “bahwa pendidikan kecakapan hidup *(life skill)* merupakan pendidikan yang memberikan kecakapan personal kecakapan sosial, kecakapan intelektual, kecakapan vokasional, dan kecakapan berwirausaha untuk bekerja atau berusaha mandiri”. Kecakapan hidup sangat diperlukan oleh setiap individu dalam rangka menunjang kelangsungan kehidupannya. Karena pada hakikatnya pendidikan kecakapan hidup dalam Pendidikan Luar Sekolah adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap serta kemampuan yang memungkinkan warga belajar dapat hidup secara mandiri.

7

Rivai (2005:226) menyatakan bahwa “pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori”. Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Anwar (2007:45) “menegaskan perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku”. Pelatihan harus dilakukan dengan perencanaan yang baik perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan. Maka dalam hal ini analisis kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi kesenjangan dan melakukan analisis apakah kesenjangan dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu program pelatihan. Seperti yang diungkapkan (Johanes, 2002) “bahwa tanpa analisis kebutuhan maka dapat dipastikan bahwa program pelatihan yang dirancang hanya akan berlangsung sukses di ruang kelas atau tempat pelaksana pelatihan semata artinya pelaksanaan pelatihan berjalan baik, tetapi pada saat partisipan (peserta pelatihan) kembali ke tempat kerja masing-masing mereka menjadi tidak tahu atau bingung bagaimana menerapkan apa yang telah mereka pelajari dari pelatihan”.

1. **Pengertian Pelatihan**

Dalam Undang-Undang RI No.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pemerintah telah melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan bekal pelatihan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi masyarakat agar angka pengangguran di Indonesia berkurang. Baik melalui instansi pemerintah maupun lembaga-lembaga sosial yang ikut berperan aktif demi kepentingan bangsa.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988: 502) Pelatihan memiliki kata dasar “*latih*” yang mendapatkan awalan *pe-* yang berarti pendidikan untuk memperoleh kemahiran atau kecakapan.

Pada dasarnya pelatihan di laksanakan dengan proses berkesinambungan dengan menggunakan pedoman agar terarah sehingga seseorang memperoleh kemahiran dan kecakapan hidup.

Menurut Robinson (1981: 12) pelatihan atau training adalah“pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, *skill,* sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan”.

Menurut Sikula (Susilo Martoyo, 1996: 55) pelatihan adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Menurut Oemar Hamalik (2007: 11) pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik).

Menurut Soekido (2003: 28), pelatihan adalah“bagian dari suatu proses yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan psikomotorik meskipun didasari pengetahuan dan sikap”.

Menurut pendapat di atas, pelatihan memiliki pengaruh terhadap pengembangan tingkah laku, pengetahuan dan sikap sesuai apa yang di inginkan warga belajar.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan RI No 13 Tahun 2003 Bab V Tentang Pelatihan Kerja Pasal 10 dijelaskan bahwa :

(1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasarkerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

(2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yangmengacu pada standar kompetensi kerja.

(3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.

(4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja

sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan

menteri.

Dalam proses survive (bertahan hidup) di dunia kerja, individu perlu mendapatkan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerjanya sesuai keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan berbagai teori diatas maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang dilakukan secara mendalam guna mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan agar memiliki kemampuan untuk bersaing.

1. **Metode Pelatihan**

Anwar (2006: 62) mengemukakan bahwa metode pelatihan ada dua yaitu *on the job dan off the job.* Selanjutnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Metode *On the Job* (di tempat kerja)

Metode *on the job* merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang ‘pelatih’ yang berpengalaman (karyawan lain).

Di dalam *on the job*, dibagi dalam beberapa metode, yaitu :

* + - 1. *Job Instruction Training* (Latihan Instruktur Pekerjaan) adalah dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan sekarang. Pada metode ini didaftarkan semua langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pekerjaan sesuai dengan urutannya.
      2. *Job Rotation* (Rotasi Pekerjaan) dalam rotasi jabatan karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan pada bagian-bagian organisasi yang berbeda dan juga praktek berbagai macam ketrampilan dengan cara berpindah dari satu pekerjaan atau bagian ke pekerjaan atau bagian lain.
      3. *Apprenticeships* merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Metode ini digunakan untuk mengembangkan keahlian perorangan, sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
      4. *Coaching* adalah suatu cara pelaksanaan pelatihan dimana atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya. Dalam metode ini pengawas diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada peserta mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

1. Metode *Off the Job* (di luar pekerjaan)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan karyawan dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Di dalam *Off the job*, dibagi dalam beberapa metode, yaitu :

a. *Lecture* merupakan metode pelatihan dengan memberikan kuliah atau ceramah dalam rangka penyampaian informasi-informasi yang dibutuhkan peserta. Metode ini mengeluarkan biaya yang tidak tinggi, namun kelemahannya adalah peserta kurang partisipasi dan kurang respon.

b. *Video Presentation* adalah prestasi yang dilakukan melalui media televisi, film, slides dan sejenisnya serupa dengan bentuk lecture.

c. *Vestibule Training* merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus yang terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan jenis pelaralatan yang sama seprti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya. Latihan ini berguna sebagai pendahuluan dari latihan kerja.

d. *Role Playing* merupakan suatu permainan peran yang dilakukan oleh peserta untuk memainkan berbagai peran orang tertentu dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya. Teknik ini dapat mengubah sikap peserta, seperti misalnya: menjadi lebih toleransi terhadap perbedaan individual dan juga dapat mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi.

e. *Case study* merupakan metode pelatihan dimana para peserta pelatihan dihadapakan pada bberapa kasus tertulis dan diharuskan memecahkan masalah-masalah tersebut.

f. *Simulasi* merupakan suatu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja dan para pelatihan harus memberikan respon seperti dalam kejadian yang sebenarnya. Jadi simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai.

g. *Self Study* merupakan teknik yang menggunakan modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman dan para peserta hanya mempelajarinya sendiri. Teknik ini tepat digunakan apabila jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dalam jumlah yang besar, pada karyawan tersebar di berbagai lokasi yang berbeda-beda dan sulit mengumpulkan para karyawan sekaligus untuk bersama-sama mengikuti program pelatihan tertentu.

h. *Programmed Learning* dalam metode ini, diberikan beberapa pertanyaan-pertanyaan dan para peserta pelatihan harus memberikan jawaban yang benar. Metode ini dapat juga melalui komputer yang sudah mempunyai program tersendiri agar para peserta dapat mempelajari dan memperinci selangkah demi selangkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah. Masing-masing peserta pelatihan dapat menetapkan kecepatan belajarnya

i. *Laboratory Training* teknik ini adalah merupakan suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi. Latihan ini bersifat sensivitas, dimana peserta menjadi lebih sensitif terhadap perasaan orang lain dan lingkungan. Laboratory Training ini berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

Dari penjelasan di atas, dikemukakan beberapa metode pelatihan yang di berikan dapat menunjang perkembangan warga belajar dalam mengembangkan kemampuan mereka, terjadi konstruksi dalam membenahi serta membangun semua pengetahuan dan keterampilan mereka, tidak hanya teori saja, warga belajar di hadapkan kepada praktek lapangan sehingga teori dan praktek dapat saling sinkron, jika warga belajar memiliki kesulitan dalam memahami materi pelajaran serta memecahkan masalah, mereka dapat bertanya kepada tutor atau ahli yang telah bersedia membantu mereka.

1. **Model Pelatihan**

Menurut Supriyanto (2009:180) Beberapa unsur yang terintegrasi dalam model siklus pelatihan yaitu :

1) Analisis yang meliputi identifikasi masalah, identifikasi kebutuhan, pengembangan kinerja yang standar, identifikasi sasaran (learners), pengembangan kriteria pelatihan, perkiraan biaya, dan perkiraan keuntungan dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan.

2) Pengembangan, pada tahap ini merupakan esensi dari rancangan pelatihan, karena pada tahap ini akan bisa memantapkan kita untuk bisa atau tidak melakukan pelatihan. Untuk itu, ada beberapa hal yang perlu dipertanyakan, antara lain : masukan, urutan kegiatan, logistik, sumber-sumber finansial yang diperlukan, dan kriteria keberhasilan.

3) Penerapan, bagaimana pun baiknya rancangan pelatihan dibuat, peluang ketidakberhasilan tetap ada jika tidak diimplementasikan dan dikoordinir secara baik. Oleh karena itu peran kegiatan administratif dalam tahap ini sangat penting bagi terlaksananya kegiatan pelatihan. Kegiatan-kegiatan administratif yang perlu diperhatikan terutama adalah kegiatan koordinasi dengan pihak-pihak yang memiliki kompetensi di bidangnya.

4) Evaluasi, pada tahap ini harus ditetapkan perilaku apa yang hendak dicapai dari pelatihan, baik selama proses pelatihan, sesudah pelatihan, maupun tindak lanjut dari pelatihan. Untuk maksud ini perlu dirumuskan kriteria yang jelas dan terukur sehingga dapat diketahui bahwa perubahan perilaku tersebut akibat dari pelatihan.

Berdasarkan model pelatihan yang ada di atas, penulis memberikan tanggapan bahwa model pelatihan sebaiknya menganalisa masalah yang terjadi pada calon peserta pelatihan sehingga pelatih mampu mengembangkan potensi yang ada pada peserta dan mampu menerapkan hasil dari model pelatihan yang diberikan, sehingga pelatih pada saat ingin memberikan ragi belajar mampu mengevaluasi model pelatihan yang telah diberikan.

1. **Pelatihan Kursus Menjahit**

Menurut Robinson (1981: 12) pelatihan atau training adalah“pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, *skill,* sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan”. pelatihan yang di berikan dapat menunjang perkembangan warga belajar dalam mengembangkan kemampuan mereka, terjadi konstruksi dalam membenahi serta membangun semua pengetahuan dan keterampilan mereka, tidak hanya teori saja, warga belajar di hadapkan kepada praktek lapangan sehingga teori dan praktek dapat saling sinkron, jika warga belajar memiliki kesulitan dalam memahami materi pelajaran serta memecahkan masalah, mereka dapat bertanya kepada tutor atau ahli yang telah bersedia membantu mereka.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 557) menjahit berasal dari kata “jahit” yang artinya “sambung dengan jarum dan benang”.

Menjahit adalah pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit (wikipedia).

Berdasarkan definisi diatas penulis mengemukakan bahwa menjahit adalah sebuah seni dan tehnik dalam menyatukan bagian-bagian kain yang terpisah guna membentuk satu kesatuan yang utuh dan bermanfaat. Dalam menjahit perlu menghasilkan karya yang memiliki nilai estetika agar terlihat menarik dan laku di pasaran.

Ada pun produk jahit-menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, seprai, taplak, kain pelapis mebel, dan kain pelapis jok. Benda-benda lain yang juga dapat dijahit misalnya layar, bendera, tenda, sepatu, tas, dan sampul buku. Untuk benda-benda bekas dapat pula di manfaatkan, misalnya ban bekas, kertas karton, karung goni, benda-benda tersebut dapat di manfaatkan dan di jahit menjadi tas dengan beragam bentuk.

Dari penjelasan di atas , maka peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan kursus menjahit adalah salah satu bentuk pelatihan life skill dalam bidang menjahit guna mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan agar memiliki kemampuan untuk bersaing.

1. **Motivasi Berwirausaha**
2. **Pengertian Motivasi Berwirausaha**

Robbins (2001: 174) menyatakan bahwa “motivasi  adalah pikiran untuk menghasilkan dan melatar belakangi sesuatu yang akan   diraih didalam berwirausaha yang merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk berbuat”.  Motivasi yang perlu dikembangkan motivasi berprestasi dan berafiliansi untuk menimbulkan motivasi tersebut perlu informasi yang cukup mengenai keuntungan dalam berwirausaha yang pertama, gaji seorang wirausaha sangat besar jika kita mau kerja keras kedua, kita bisa mengatur waktu sendiri dan bebas ketiga, hidup penuh tantangan mengasikkan setelah kita mengerti enaknya sebagai wirausahawan maka langkah awal untuk memulai adalah  cari informasi sebanyak-banyaknya mengenai berwirausaha setelah tau, kita dapat memilih minat kita apakah kita sebagai wirausahawan yang menawarkan produk atau wirausahawan yang bergerak dibidang jasa atau gabungan dari penawaran produk dan jasa.atau mungkin menjadi orang yang menawarkan konsep yang berpotensi tinggi sehingga menghasilkan pendapatan besar.

Jadi, motivasi merupakan penggerak, pengarah dan pendorong seseorang untuk berbuat, bertindak, dan melakukan sesuatu baik itu dalam belajar, berusaha dan lain sebagainya. Bisa dikatakan motivasi merupakan nyawa bagi seseorang untuk hidup. Jika diibaratkan dengan sepeda motor bensin diibaratkan motivasi yang jadi bahan bakar untuk bergerak. Tanpa ada motivasi suatu usaha tidak akan berjalan dengan baik atau akan berjalan simpang siur karena tidak ada kemauan untuk menjalankan atau memajukan suatu usaha. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa sesuatu itu tidak akan berjalan dengan sendirinya, begitupun dengan suatu usaha tidak akan maju dan berkembang jika tidak ada motivasi sebagai pendorong dan pengarah sekaligus sebagai penggerak tingkah laku.

Sampai saat ini konsep kewirausahaan masih terus berkembang. Wirausaha adalah seseorang yang bebas dan memiliki kemampuan untuk hidup mandiri dalam menjalankan kegiatan usahanya atau bisnisnya atau hidupnya. Ia bebas merancang, menentukan, mengelola, mengendalikan semua usahanya. Sedangkan Tanjung (2013) menyatakan “bahwa kewirausahan adalah suatu sikap, jiwa dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang sangat bernilai dan berguna bagi dirinya dan orang lain”. Kewirausahaan merupakan sikap mental dan jiwa yang selalu aktif atau kreatif berdaya, bercipta,berkarya dan bersahaja dan berusaha dalam rangka meningkatkan pendapatan dalam kegiatan usahanya atau kiprahnya. Seseorang yang memiliki sikap dan jiwa wirausaha selalu tidak puas dengan apa yang telah dicapainya. Wirausaha adalah orang yang terampil memanfaatkan peluang dalam mengembangkan usahanya dengan tujuan untuk meningkatkan kehidupannya. Norman, dkk (1993:5) menyebutkan bahwa , “*An entrepreneur is one who creates a new business in the face if risk and uncertainty for the purpose of achieving profit and growth by identifying opportunities and asembling the necessary resources to capitalize on those opportunities*. Sedangkan Steinhoff dan John F.Burgess (1933:35) wirausaha adalah orang yang mengorganisir mengelola dan berani menanggung risiko untuk menciptakan wirausaha.

Motivasi berwirausaha merupakan langkah awal kita dalam berusaha yang kita tanamkan dalam diri kita maka akan timbul sikap-sikap yang lain seperti berani mengambil resiko, bekerja keras, disiplin dalam berusaha dan mempunyai etos kerja yang tinggi karena motivasi merupakan sifat pokok yang dibutuhkan dalam berwirausaha.

Berdasarkan pengertian motivasi dan pengertian wirausaha, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berwirausaha sebagai keadaan yang mendorong, menggerakan dan mengarahkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan kewirausahaan, dengan cara mandiri, percaya pada diri sendiri, berorientasi ke masa depan, berani mengambil resiko, kreatif dan menilai tinggi hasrat inovasi.

1. **Teori   Motivasi Berwirausaha**

Mc Celland (Robbins, 2001 : 173) dalam teorinya Mc.Clelland’s Achievment Motivation Theory mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achiefment), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi. Selanjutnya diuraikan sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (n-Ach)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inidividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

2) Kebutuhan akan kekuasaan (n-Pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Mc Clelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

3) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-Affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Dalam berwirausaha, yang paling perlu dikembangkan dan ditingkatkan adalah motif berprestasi . Dengan berprestasi maka seseorang akan merasa bangga dengan apa yang akan dicapainya di kemudian hari. Jika prestasi yang dihasilkannya baik atau bisa dikatakan istimewa maka dia akan menampakkan kepuasan dari apa yang ia telah kerjakan misalnya mendapat keuntungan yang besar, relasi bisnis yang makin bertambah atau daerah pemasarannya yang semakin meluas. Semua hal-hal diatas akan terwujud jika motif berprestasi tersebut terus ditingkatkan. Seorang individu yang ingin menjadi wirausahawan tapi tidak punya kegairahan dalam meraihnya, tidak mungkin sukses baik dalam menciptakan maupun mengimplementasikan sebuah visi. Hampir semua tulisan sepakat bahwa para wirausahawan mempunyai keinginan yang relatif tinggi untuk meraih prestasi. . Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, seorang wirausahawan harus bekerja keras, para usahawan dan manajer harus tekun di sejumlah pekerjaan.

Persaingan yang ketat menuntut kemauan keras, serta kesanggupan berpacu dengan keunggulan. Motif berafiliasi juga perlu diperhatikan, karena wirausaha harus pandai meningkatkan kemampuan manajerial, menggerakkan orang lain dengan sebaik baiknya, yaitu yang dilandasi dengan hubungan antar sesama yang baik.

Selain itu motif berkuasa tidak kalah pentingnya untuk dikembangkan. Para wirausahawan sukses harus mau menggunakan kekuasaan terhadap para bawahan, memerintahkan pada mereka apa yang mesti dilakukan, dan menerapkan sanksi positif dan negatif secara cepat. Seseorang yang tidak sanggup menggunakan kekuasaan akan mendapatkan kesulitan dalam menjalankan peran wirausaha. Seorang wirausahawan harus mempunyai keinginan untuk mendapatkan kekuasaan dengan maksud untuk melancarkan pengaruh terhadap orang-orang lain. Keberhasilan wirausaha sangat tergantung pada kemauannya untuk menjadi wirausahawan, hal ini karena peluang usaha didapat dalam proses evaluasi, sementara keputusan dibuat setelah ditemukannya peluang usaha. Seluruh proses tersebut sangat tergantung pada kemauan seorang wirausahawan untuk bermain dalam pertandingan tersebut. Motivasi berpengaruh pada berbagai aspek perilaku manusia. Wirausaha merupakan proses yang dimulai dari pengenalan peluang usaha dan ditindaklanjuti dengan pengembangan produk. Keberhasilan dari seluruh proses tersebut sangat dipengaruhi oleh motivasi serta faktor kognitif seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari seorang wirausahawan.

Faturahman (2006) mengungkapkan “bahwasanya kemampuan kognitif memungkinkan seorang wirausahawan mengembangkan visi yang hidup termasuk strategi untuk berhasil”. Motivasi membantu seorang wirausahawan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pada kesempatan pertama dan memberikan dorongan serta energi untuk menetapkan tindakan yang di perlukan.

Para wirausahawan harus dan tak boleh letih, atau tidak mempunyai semangat yang menggebu-gebu dalam segala aktivitasnya, terutama dalam mengkomunikasikan visi mereka kepada para pegawai. Wirausahawan harus memiliki tekad untuk menindaklanjuti, dan mesti memiliki keteguhan untuk memastikan bahwa perubahan-perubahan telah melembaga dalam wadah usaha.

Dengan berlandaskan pada sikap rasional. Sangat teguh mengejar suatu strategi yang tidak tepat bisa membawa organisasi ke jurang kehancuran. Oleh karena itu, sikap tegar harus ditujukan pada segala hal yang benar. Dalam kebanyakan wadah usaha yang beroperasi dalam iklim bisnis dewasa ini, Faturahman (2006) menegaskan hal yang diperlukan untuk kelancaran usahanya, hal itu adalah :

1. Memuaskan pelanggan, memuaskan pelanggan ini bisa dilakukan dengan peningkatan kualitas barang dan pelayanan jasa yang dihasilkan serta penggunaan harga dan tarif yang relative murah. Dengan demikian kepuasan pelanggan dapat dipenuhi atau bahkan dengan memuaskan pelanggan tidak menutup kemungkinan untuk mendapatkan pelanggan baru yang lebih banyak.
2. Pertumbuhan, pertumbuhan yang dimaksud di sini adalah peningkatan jumlah barang yang diproduksi artinya selalu mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Selain peningkatan jumlah produksi wilayah pemasaran yang luas serta banyaknya jumlah pelanggan ikut mempengaruhi pertumbuhan suatu perusahaan.
3. Penekanan biaya produksi, penekanan biaya produksi ini bisa dilakukan dengan pemilihan bahan baku atau input dari barang yang akan di produksi, artinya memilih bahan mentah yang harganya murah. Selain pemilihan bahan mentah yang murah, pemilihan lokasi tempat pembelian bahan mentah juga menjadi faktor penting. Dimana dengan semakin dekatnya lokasi pembelian semakin murah biaya transportasi untuk mengangkut bahan mentah yang dibutuhkan dan begitu pula sebaliknya.
4. Inovasi dan feature terbaru dari sebuah merek. Dalam hal ini inteligensi dan kepiawaian seorang pengusaha sangat diperlukan untuk memodifikasi atau melakukan inovasi dan penambahan fitur bagi produk-produk yang dihasilkan .ini sangat diperlukan guna menambah daya tarik suatu produk dari sebelumnya  supaya pelanggan tidak merasa bosan dan menambah ketat persaingan dengan produk-produk merek lain yang sejenis agar tetap laku dan bertahan di pasar.
5. Mengamati kejadian dengan cepat untuk mengambil tindakan-tindakan yang efektif, dan efisien. Dalam hal ini kecerdikan seorang manajer dan wirausaha sangat diperlukan demi kemajuan suatu usaha. Misalnya jika kejadian dipasar menunjukkan bahwa barang yang di produksinya laris maka hal yang pertama dilakukan adalah peningkatan jumlah produksi sebaliknya jika barang yang dihasilkannya kurang laris maka yang perlu dilakukan adalah peningkatan kualitas barang. Begitupun dengan bidang keuangan jika keuangan atau kas perusahaan merosot maka hal yang perlu dilakukan adalah mencari dana segar dari berbagai pihak seperti dari investor, kreditur dan pemerintah agar keuangan perusahaan tetap seimbang serta penggajian pegawai sesuai dengan kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Selain bidang keuangan dan pemasaran bagian personalia juga sangat penting, dimana jika terjadi krisis atau keuangan perusahaahan merosot, bagian personalia bisa mengambil keputusan dengan cara mengurangi atau PHK sebagian tenaga kerja. Sebaliknya jika perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk meningkatkan jumlah produksi maka bagian personalia bisa mengambil keputusan dengan cara merekrut karyawan baru yang mempunyai kompetensi yang mumpuni dan ditempatkan pada bagian yang tepat sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya atau lebih dikenal dengan spesialisasi.
6. Kualitas dari barang yang diproduksinya. Kualitas dari barang yang diproduksi oleh suatu perusahaan merupakan hal yang utama. Melalui kualitas barang inilah suatu barang tetap eksis di pasaran. Maju dan berkembangnya suatu perusahaan itu tergantung dari kualitas barang yang dihasilkan.
7. **Ciri Dan Karakter Berwirausaha**

Seorang wirausahawan sudah sepantasnya mampu melihat jauh ke depan. Melihat jauh ke depan maksudnya adalah mampu melihat peluang, menciptakan peluang, memiliki perhitungan yang matang dan dapat memecahkan masalah yang sedang atau akan dihadapinya. Ciri-ciri wirausaha tersebut bukanlah suatu perkara yang mudah untuk ditemukan setiap individu, diperlukan kesungguhan dari setiap individu agar selalu mengembangkan dan mengasah potensi wirausaha yang dimilikinya, sehingga nantinya potensi (ciri-ciri wirausaha) tersebut dapat muncul dan bahkan berkembang pada diri individu.

Mengetahui ciri-ciri berwirausaha diperlukan aspek-aspek yang terjadi indikator untuk mengatakan bahwa individu tersebut telah mempunyai ciri-ciri atau memenuhi kriteria sebagai seorang wirausahawan.

Alma (2010:52) bahwa seorang wirausaha harus memiliki ciri ciri sebagai berikut :

1. Menerima resiko
2. *Feed Back* Hasil Kerja
3. Tanggung jawab pemecahan masalah (*problem solving*)
4. Kepemimpinan
5. Interaksi social
6. *Relationship*
7. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Usaha**

Kondisi lingkungan seperti sistem hukum, industri, pasar modal dan kondisi ekonomi nasional mempengaruhi wirausaha, tetapi motivasi wirausahawan akan mengarahkan tindakan wirausaha pada kondisi lingkungan yang berbeda. Pattigrew (1996) dalam Walton (1999) mengemukakan bahwa motivasi wirausaha (entrepreneurial motivations) dapat merupakan faktor penting untuk kinerja perusahaan. Motivasi awal untuk menjalankan aktivitas wirausaha umumnya dikategorikan dalam bentuk faktor-faktor yang "menarik" (pull) seperti menentukan peluang usaha, keinginan untuk mengumpulkan kekayaan, atau keinginan untuk "menjadi bos bagi diri sendiri" dan faktor-faktor yang "mendorong" (push) seperti ketidakamanan pekerjaan (insecurity) dan kejenuhan bekerja akibat pekerjaan yang berulang-ulang (redundancy).

Studi yang dilakukan oleh Knight, 1983 (dalam Rambat, L. dan Jero W; 1998) menyatakan bahwa wirausaha utamanya tidak termotivasi oleh financial incentive, tetapi oleh keinginan untuk melepaskan diri dari lingkungan yang tidak sesuai/diinginkan, di samping guna menemukan arti baru bagi kehidupannya. Faktor motivasi yang dimaksud dapat diringkas sebagai berikut :

1. *The foreign refuge*, dimana peluang-peluang ekonomi di negara lain yang lebih menguntungkan sering kali mendorong orang untuk meninggalkan negaranya yang tidak stabil secara politis untuk berwirausaha.
2. *The corporate refuge*, pekerja-pekerja yang tidak puas dengan lingkungan pekerjaannnya seperti menjadi karyawan biasa mulai berusaha mencari peluang dengan memulai dan menjalankan bisnis sendiri.
3. *The parental* (*paternal) refuge*. Banyak individu yang memperoleh pendidikan dan pengalaman dari bisnis yang dibangun oleh keluarganya sejak ia masih sekolah untuk mencoba bisnis lain dari pada yang selama ini dikerjakan oleh keluarganya.
4. *The feminist refuge*. Para wanita yang merasa telah memperlakuan mereka secara diskriminatif dibandingkan kaum laki-laki baik dalam sistim pendidikan, lingkungan kantor/perusahaan maupun dalam masyarakat, akan berusaha membuktikan bahwa dirinya mampu, caranya yaitu dengan mendirikan usahanya sendiri.
5. *The housewife* , selain mengurus anak dan rumah tangganya para ibu rumah tangga akan mencoba membantu suaminya dalam hal keuangan karena kebutuhan-kebutuhan anak-anak yang makin tinggi.
6. *The educational refuge*. Banyak orang yang gagal dalam studinya atau mereka yang tidak cocok dengan sistem pendidikan yang ada, menjadi terpacu untuk berwirausaha.

**3. Pelatihan Kursus Menjahit Dalam Meningkatkan Motivasi Berwirausaha**

Salah satu program pendidikan luar sekolah yang sedang dikembangkan adalah pendidikan kecakapan hidup *(life skill).* Sebagaimana yang diuangkapkan oleh Marzuki (2010) “bahwa pendidikan kecakapan hidup *(life skill)* merupakan pendidikan yang memberikan kecakapan personal kecakapan sosial, kecakapan intelektual, kecakapan vokasional, dan kecakapan berwirausaha untuk bekerja atau berusaha mandiri”. Kecakapan hidup sangat diperlukan oleh setiap individu dalam rangka menunjang kelangsungan kehidupannya. Karena pada hakikatnya pendidikan kecakapan hidup dalam Pendidikan Luar Sekolah adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap serta kemampuan yang memungkinkan warga belajar dapat hidup secara mandiri.

Menurut Dalam Undang-Undang RI No.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Motivasi berwirausaha adalah keadaan yang mendorong, menggerakan dan mengarahkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan kewirausahaan, dengan cara mandiri, percaya pada diri sendiri, berorientasi ke masa depan, berani mengambil resiko, kreatif dan menilai tinggi hasrat inovasi.

Dari penjelasan diatas menegaskan bahwa salah satu pendidikan kecakapan hidup *(life skill)* yang dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan sikap serta meningkatkan kemampuan, sehingga dapat termotivasi untuk berwirausaha adalah pelatihan kursus menjahit.

Tampak bahwa pelatihan kursus menjahit adalah suatu pelatihan yang dilakukan secara mendalam guna mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan agar memiliki kemampuan untuk bersaing.

Melalui pelatihan kursus menjahit ini, peserta diharapkan dapat menambah potensinya yang mengarah pada pengembangan ide dan kreativitas sehingga nantinya mereka dapat termotivasi untuk berwirausaha.

Dapat ditarik kesimpualan bahwa pendidikan kecakapan hidup *(life skill)* khususnya dalam bidang kecakapan berwirausaha ini, dapat meningkatkan dan menunjang kelangsungan hidup tiap individu dengan melalui pelatihan kursus menjahit.

**B. Kerangka Pikir**

Menurut Robinson (1981) pelatihan atau training adalah Pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, *skill,* sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan.

Pelatihan yang diberikan kepada warga belajar sehingga warga belajar bermotivasi berwirausaha ialah pelatihan menjahit.pelatihan menjahit merupakan pemberian bekal bagi warga belajar yang merupakan harapan bagi penyelenggara program agar warga belajar mampu produktif dengan orientasi motivasi berwirausaha.

Indikator yang yang harus ditempuh oleh warga belajar sehingga memiliki motivasi berwirausaha ialah dengan model pelatihan.Menurut Supriyanto (2009: 180) adalah:. Analisis, Pengembangan, Penerapan, dan Evaluasi.

Pada indikator di atas merupakan indikator yang saling mendukung atau merupakan mata rantai yang tidak dapat dipisahkan untuk menarik perhatian warga belajar agar warga belajar termotivasi membuka usaha dengan proses pelatihan yang di telah di berikan..Steinhoff dan John F.Burgess (1933:35) mengemukakan bahwa wirausaha adalah orang yang mengorganisir mengelola dan berani menanggung risiko untuk menciptakan wirausaha.

Motivasi berwirausaha merupakan langkah awal kita dalam berusaha yang kita tanamkan dalam diri kita maka akan timbul sikap-sikap yang lain seperti berani mengambil resiko, bekerja keras, disiplin dalam berusaha dan mempunyai etos kerja yang tinggi karena motivasi merupakan sifat pokok yang dibutuhkan dalam berwirausaha.

Dalam menentukan motivasi berwirausaha warga belajar pelatihan menjahit tentunya ada unsur yang saling mempengaruhi, Untuk memperjelas indikator dari pelatihan dan motivasi berwirausaha di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Ujung Pandang Kota Makasar, penulis membuat bagan kerangka pikir, sebagai berikut :

**Pelatihan Kursus Menjahit**

**Model Pelatihan**

1. **Analisis**
2. **Pengembangan**
3. **Penerapan**
4. **Evaluasi**

**Motivasi Berwirausaha**

1. **Kebutuhan akan prestasi (n-ach)**
2. **Kebutuhan akan kekuasan (n-pow)**
3. **Kebutuhan akan berafiliasi (n-affil)**

**Gambar 2.1**

**C. Hipotesis**

Berdasarkan landasan teoretis sebagai mana telah dikemukakan di atas maka akhirnya dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: Ada Pengaruh Pelatihan Menjahit Terhadap Motivasi Berwirausaha di Sanggar Kegiatan Belajar Ujung Pandang Kota Makassar