

Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM di Kalangan Ibu- Ibu Melalui Sekolah Kewirausahaan Aisyiyah (SWA)

Isthofaina Astuty, S.E., M.Si. (Ketua)

Meika Kurnia Puji RDA, S.E., M.Si. (Anggota)

Laporan Kemajuan Penelitian: Pengembangan Model Evaluasi Program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN PENELITIAN UNGGULAN PRODI

Judul Penelitian	; Evaluasi Program Sekolah Kewirausahaan Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu
Nama Rumpun Ilmu	; Sosial
Ketua Peneliti	
a. Nama Lengkap	; Isthofaina Astuty, SE, M.Si
b. NIDN/NIK	; 0528047001
c. Jabatan Fungsional	; Lektor
d. Program Studi	; Manajemen
e. Nomor HP	;
f. Email	; isthofainaastuty@yahoo.com
Anggota Peneliti	
a. Nama Lengkap	; Meika Kurnia Pudji RDA, Se, M.Si
b. NIDN/NIK	; 0516096701
c. Jabatan Fungsional	; Lektor
d. Program Studi	; Manajemen
Biaya Penelitian	; Dibiayai UMY : Rp. 18.000.000,00
	Dana Internal Prodi : Rp. 1.000.000,00
	Dana Institusi lain :-
	Inkind sebutkan

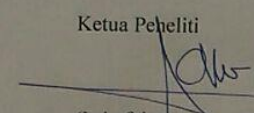
Mengetahui
Dekan

(Riyal Yaya, SE, M.Sc., PhD., Ak, CA)
NIDN : 0518127301



Yogyakarta, 30 Agustus 2017

Ketua Peneliti


(Isthofaina Astuty, SE, M.Si)
NIDN: 0528047003

Menyetujui
Ketua Lembaga Penelitian

(Dr.Hilman Latief)
NIP : 113 033

31.08.2017

DAFTAR ISI

BAB I: PENDAHULUAN	3
1. Latar Belakang.....	3
2. Rumusan Masalah	9
3. Tujuan Penelitian.....	10
4. Manfaat dan Urgensi Penelitian	10
5. Luaran yang diharapkan	11
BAB 2: LANDASAN TEORI.....	13
1. Pengantar	13
2. Konsep Kewirausahaan	14
3. Konsep Pelatihan	16
4. Fungsi dan Tujuan Pelatihan	16
5. Desain Pelatihan	18
6. Evaluasi Pelatihan	22
7. Pendekatan Evaluasi Pelatihan	25
8. Model-Model Evaluasi Program Pelatihan.....	27
a. Phillips’s Five Level Training Evaluation.....	27
b. Context, Input, Process, and Product (CIPP) Model	29
c. Kirkpatrick’s training evaluation model.....	29
d. Responsive Evaluation Model	31
9. Indikator Keberhasilan Pelatihan Wirausaha.....	32
BAB 3: METODE PENELITIAN	37
BAB IV: DESKRIPSI PENYELENGGARAAN SWA	39
1. Gambaran Obyek Penelitian.....	39
BAB V: ANALISIS DATA.....	58

BAB I: PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah atau UMKM adalah beberapa jenis usaha produktif milik perorangan dengan nilai kekayaan bersih antar Rp.50.000.000,00 sampai dengan Rp. 10.000.000.000,00, dengan hasil penjualan tahunan berkisar antara Rp.300.000.000,00 hingga Rp.50.000.000.000,00. Menurut UU No 20 Tahun 2008 tentang UMKM , UMKM memiliki banyak peran seperti peran dalam pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan. Oleh karenanya semua upaya pemberdayaan UMKM ditujukan untuk : 1) mewujudkan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang, dan berkeadilan; 2) menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan UMKM menjadi usaha yang tangguh dan mandiri; 3) meningkatkan peran UMKM. Untuk itu program pemberdayaan UMKM harus mempertimbangkan prinsip-prinsip: 1) Penumbuhan kemandirian, kebersamaan, dan kewirausahaan UMKM untuk berkarya dengan prakarsa sendiri; 2) Mewujudkan kebijaksanaan publik yang transparan, akuntabel, dan berkeadilan; 3) Pengembangan usaha berbasis potensi daerah dan berorientasi pasar sesuai dengan kompetensi UMKM; 4) Peningkatan daya saing UMKM; 5) Penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian secara terpadu.

Namun dalam upaya meningkatkan pemberdayaan UMKM selalu terbentur dengan berbagai masalah. Presiden *Indonesia Marketing Association* (IMA) Muhammad Awaluddin menyatakan bahwa bermasalahan mendasar yang paling banyak dikeluhkan UKM Indonesia adalah masalah permodalan, baik kesulitan dalam

mengakses permodalan maupun masalah jumlah modal (masketeers.com). Sumber lain menuliskan permasalahan yang dihadapi UKM meliputi faktor internal dan faktor eksternal UKM. Faktor internal terdiri atas kurangnya permodalan dikarenakan UKM pada umumnya dimiliki perorangan atau perusahaan yang sifatnya tertutup dan terbatasnya akses pembiayaan karena mayoritas hanya mengenal pembiayaan dari bank sedangkan sumber lain seperti investasi belum mereka kenal; kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang kurang kompeten dikarenakan mayoritas merupakan usaha keluarga turun menurun yang seringkali mengabaikan masalah kemampuan manajerial; lemahnya jaringan usaha dan kemampuan penetrasi pasar serta didukung dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan terbatas; mentalitas pengusaha UKM untuk berwirausaha secara profesional kurang seperti kesediaan untuk melakukan inovasi secara terus menerus, ulet tanpa mengenal kata menyerah, mau berkordan serta kesediaan untuk mengambil risiko; yang terakhir masalah internal UKM adalah kurangnya transparansi dalam mengelola usahanya sehingga proses regenerasi menjadi terhambat (<http://usahamodalkecil31.blogspot.com>).

Beberapa masalah eksternal adalah iklim usaha yang belum sepenuhnya kondusif dalam upaya pemberdayaan UKM seperti persaingan dengan pengusaha besar, masalah perijinan yang dirasa sulit dan memberatkan UKM serta kebijakan pemerintah yang dianggap belum berpihak bagi pemberdayaan UKM; terbatasnya sarana dan prasarana usaha dikarenakan terbatasnya informasi, teknologi dan pengetahuan para pengelola UKM; merebaknya pungutan liar; implikasi otonomi daerah yang berdampak semakin tingginya pungutan-pungutan daerah; implikasi perdagangan bebas yang menuntut UKM untuk bersaing di area yang lebih besar; sifat

produk dengan ketahanan pendek; yang terakhir terbatasnya akses pasar dan terbatasnya akses informasi. (<http://usahamodalkecil31.blogspot.com>)

Permasalahan UMKM menjadi semakin kompleks ketika dikaitkan dengan UMKM yang dikelola oleh ibu-ibu. Beberapa sumber menyatakan selain masalah modal yang selalu menjadi masalah klasik UMKM berbagai permasalahan itu adalah ijin suami, tidak memiliki skill, waktu, takut gagal, serta bingung dalam memilih usaha. Ijin suami adalah masalah mendasar bagi ibu-ibu yang terjun dalam mengelola usaha. Tanpa adanya ijin dari suami, ibu-ibu tidak akan pernah berani mengambil keputusan untuk mencoba berbisnis atau menjadi wirausaha. Selain itu masalah kepemilikan skill (kemampuan mengelola usaha) juga menjadi alasan banyak ibu-ibu yang tidak berani membuka usaha. Keterbatasan waktu ibu-ibu dikarenakan mayoritas waktu mereka untuk mengurus anak-dan rumah tangga menjadi masalah serius yang perlu dipertimbangkan. Ketakutan akan kegagalan dalam berbisnis meskipun mereka belum pernah mencoba dan belum pernah merasakan kegagalan berwirausaha menjadi masalah lain terkait dengan bisnis ibu rumah tangga, serta masalah kebingungan mereka dalam memilih bisnis yang tepat dikarenakan keterbatasan akses dan sumber informasi dalam bidang usaha.

Dalam Nurpeni (2010) dengan penelitiannya yang berjudul Analisis Tentang Kendala Ibu Rumah Tangga Enggan Berwirausaha Di Kelurahan Umban Sari Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru dengan menggunakan teori dari Adjen Dianawaty yang menyatakan faktor-faktor yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang wirausaha adalah minat, melakukan pengamatan dengan tes pasar, dan menyusun rencana usaha. Hasil penelitian yang menggunakan tehnik random sampling dengan hasil 60 responden penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki bakat

dan kemampuan terkendala oleh permodalan, sedang responden yang tidak yakin dengan bakat yang dimiliki ragu-ragu untuk berwirausaha, serta responden yang tidak memiliki bakat menyatakan tidak berminat untuk berwirausaha. Hasil juga menunjukkan mayoritas responden menyatakan penting untuk melakukan tes pasar, namun kurang penting untuk melakukan rencana usaha.

Terkait dengan permasalahan UMKM beberapa langkah yang dapat ditempuh adalah penciptaan iklim usaha yang kondusif melalui mengusahakan keamanan berusaha, keringan pajak, penyederhanaan prosedur dan langkah lain yang menjadi tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dunia usaha; bantuan permodalan melalui peraturan pemerintah terkait dengan skema kredit dari perbankan; perlindungan usaha, pengembangan kemitraan; pelatihan; membentuk lembaga khusus yang bertanggung atas tumbuh kembangnya UKM; memantapkan asosiasi untuk memperkuat jaringan informasi usaha; mengembangkan promosi, mengembangkan kerjasama yang setara; serta mengembangkan sarana dan prasarana (<http://usahamodalkecil31.blogspot.com>).

Sejalan dengan uraian di atas bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya menanggulangi masalah usaha kecil menengah adalah penelitian dari Shun Ching Horng (1998, dalam Suwardie, 2009) di Taiwan menunjukkan bahwa pelatihan entrepreneurship dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi berusaha. Begitu juga dengan penelitian dari Susi H dan Soni AN (2008) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Mitra Binaan PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai menunjukkan bahwa pelatihan dan pembinaan sangat berpengaruh dalam menumbuhkan jiwa wirausaha.

Aisyiyah adalah salah satu orthonom organisasi besar Muhammadiyah yang khusus untuk wanita dan berdiri sejak tahun 1917 di Kota Yogyakarta. Dalam kiprahnya selama lebih kurang satu abad ini Aisyiyah telah memberikan banyak kontribusi dalam perkembangan bidang sosial, pendidikan, kesehatan dan keagamaan di negara ini. Hasil nyata dari gerakan perempuan ini adalah munculnya ribuan pendidikan usia dini, taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, panti asuhan, panti jompo, rumah sosial, lembaga sosial serta lembaga ekonomi.

Sebagai salah satu organisasi yang memiliki komitmen dalam perberdayaan masyarakat khususnya dalam pengentasan kemiskinan dan ketenagakerjaan, melalui visinya “ tertatanya kemampuan organisasi dan jaringan aktivitas pemberdayaan ekonomi keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat” Aisyiyah dengan Majelis Ekonominya memberikan perhatian lebih pada pemberdayaan ekonomi rakyat kecil dan menengah serta pengembangan-pengembangan ekonomi kerakyatan. Program pemberdayaan ekonomi yang telah berhasil dijalankan seperti Bina Usaha Ekonomi Keluarga Aisyiyah (BUEKA) dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Sejak November 2013, Majelis Ekonomi PP Aisyiyah mengembangkan program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA). Menurut buku panduan SWA yang dimaksud dengan Sekolah Wirausaha ‘Aisyiyah (SWA) adalah program pemberdayaan perempuan melalui pendidikan dan pendampingan usaha . Tujuan umum dari Sekolah Wirausaha ‘Aisyiyah adalah bertambahnya jumlah wirausaha perempuan usia produktif” , sedangkan tujuan khususnya adalah meningkatkan jumlah wirausaha yang berkualitas dan membudayakan semangat, sikap, perilaku, dan kemampuan berwirausaha . Sasaran dari program ini adalah orangtua/wali murid dari TK ABA dan PAUD, perempuan usia produktif serta masyarakat umum.

Mekanisme pelaksanaan program SWA dibagi dalam tiga tahapan, pertama adalah kelas materi yang diselenggarakan secara klasikal dengan muatan materi tentang kewirausahaan, peluang dan hambatan berwirausahaan serta perancangan usaha. Langkah kedua adalah identifikasi dan paparan bidang usaha yang sesuai dengan sasaran SWA, dan tahapan terakhir adalah kunjungan ke dunia usaha secara riil, yakni pelaku usaha yang sudah sukses.

Sekolah Wirausahaan Aisyiyah pada dasarnya adalah program pelatihan yang ditujukan untuk memberikan atau meningkatkan ketrampilan, pengetahuan atau sikap-sikap yang diinginkan, dalam hal ini adalah pengetahuan dan keahlian terkait dengan mengelola atau membuka sebuah usaha serta bagaimana peserta belajar harus memahami sikap-sikap yang harus dimiliki oleh seorang wirausaha yang berhasil. Untuk menyelenggarakan setiap angkatan program SWA diperlukan banyak persiapan kegiatan, sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya. Idealnya setiap investasi yang dikeluarkan harus dievaluasi dan dilihat bagaimana hasil dari investasi tersebut. Investasi yang besar dalam penyelenggaraan SWA inipun sudah diikuti dengan langkah-langkah pengendalian (evaluasi). Majelis Ekonomi dan Ketenagakerjaan PP Aisyiyah bersama dengan MEK PWA dan PDA melakukan program pengendalian dengan cara memberikan formulir evaluasi penyelenggaraan SWA kepada peserta belajar serta monitoring jalannya program dari tahapan ke tahapan dan melakukan evaluasi secara umum. Namun sayangnya langkah evaluasi yang sudah dilakukan penanggungjawab program SWA ini belum bisa memberikan banyak informasi terkait dengan kekuatan dan kelemahan dari program SWA serta belum mengukur semua aspek penting sebuah program pelatihan. Menurut Kirkpatrick (1996, dalam Regina D, Chistin, dan Istiharini 2008) setiap program pelatihan harus diikuti dengan

langkah evaluasi yang meliputi: reaksi (*reaction*) peserta terkait dengan semua aspek penyelenggaraan sebuah program pelatihan, pembelajaran (*learning*) yang menggambarkan pemahaman peserta terhadap materi pelatihan yang disampaikan, perubahan perilaku (*behavior*), serta dampak pelatihan terhadap kinerja peserta yang berakhir pada kinerja organisasi (*result*). Apalagi dengan mengingat bahwa program Sekolah Wirausaha Aisyiyah adalah salah satu program unggulan MEK PP Aisyiyah yang akan memberikan dampak besar kepada pemberdayaan ekonomi dan sosial di kalangan ibu-ibu usia produktif di seluruh pelosok tanah air. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap Sekolah Wirausaha Aisyiyah yang meliputi semua aspek penyelenggaraan program SWA ini, dan mencakup keempat aspek model evaluasi pelatihan dari Kirkpatrick 1996 yakni *reaction, learning, behavior dan result*.

2. Rumusan Masalah

Sekolah Kewirausahaan Aisyiyah adalah salah satu program unggulan dari Majelis Ekonomi dan Ketenagakerjaan PP Aisyiyah yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan mengelola usaha dalam rangka pemberdayaan sosial ekonomi ibu-ibu usia produktif. Mekanisme penyelenggaraan SWA menggunakan model pelatihan terpadu dari konsep, praktek dan kunjungan ke lapangan untuk menambah muatan pengetahuan dan pengalaman. Untuk menjamin pelaksanaan pelatihan agar sesuai dengan desain dan mencapai tujuan yang diinginkan, dan dalam rangka perbaikan yang berkelanjutan maka perlu dilakukan evaluasi yang sistematis dan terpadu (*reaction, learning, behavior dan result*), oleh karena itu rumusan masalah yang diajukan adalah:

- 1) Bagaimana model evaluasi peserta SWA terhadap penyelenggaraan program SWA (aspek *reaction*) ?
- 2) Bagaimana model evaluasi tingkat pemahaman peserta SWA terhadap materi-materi yang disampaikan (aspek *learning*) ?
- 3) Bagaimana model evaluasi perubahan perilaku yang terjadi dalam diri peserta SWA paska pelatihan (aspek *behavior*)?
- 4) Bagaimana model evaluasi hasil nyata yang dirasakan orang-orang disekitar peserta SWA paska pelatihan (aspek *result*)?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengidentifikasi model evaluasi peserta SWA terhadap penyelenggaraan program SWA (aspek *reaction*)
- b. Mengidentifikasi model evaluasi tingkat pemahaman peserta SWA terhadap materi-materi yang disampaikan (aspek *learning*)
- c. Mengidentifikasi model evaluasi perubahan perilaku yang terjadi dalam diri peserta SWA paska pelatihan (aspek *behavior*)
- d. Mengidentifikasi model evaluasi hasil nyata yang dirasakan orang-orang disekitar peserta SWA paska pelatihan (aspek *result*)

4. Manfaat dan Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan dengan pertimbangan, bahwa: 1) Usaha Mikro Kecil Menengah yang melibatkan ibu-ibu memiliki peran strategis dalam

mewujudkan pemberdayaan ekonomi dan sosial perempuan Indonesia 2) Secara praktis penelitian ini ingin melihat evaluasi peserta SWA terkait dengan aspek tehnik penyelenggaraan SWA, tingkat pemahaman peserta terhadap materi-materi yang disampaikan, perubahan sikap dan perilaku serta hasil akhir yang dirasakan oleh orang-orang sekitar yang menikmati jasa/produk dari peserta SWA serta menghasilkan suatu model evaluasi SWA yang terpadu. Hasil ini akan memberikan kontribusi riil dan bermakna bagi lingkungan masyarakat, 3) Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi PP Aisyiyah, khusus Majelis Ekonomi dalam upaya meningkatkan kemampuan berwirausaha di kalangan ibu-ibu dalam rangka pemberdayaan ekonomi melalui Sekolah Wirausaha Aisyiyah yang sellau dievaluasi dengan model yang terpadu

5. Luaran yang diharapkan

- a. Hasil penelitian ini berupa model evaluasi program Sekolah Kewirausahaan Aisyiyah aspek *reaction, learning, behavior, dan result*. Diharapkan model ini akan menjadi salah satu panduan atau pertimbangan bagi pengembangan program SWA di masa yang akan datang sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja UMKM ibu-ibu dan secara berkelanjutan membantu meningkatkan pemberdayaan ekonomi masyarakat
- b. Secara teknis hasil riset akan memberikan masukan evaluasi tentang kekuatan dan kelemahan program SWA
- c. Model ini memberikan alternatif model yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja sekolah atau pelatihan kewirausahaan. Dengan peningkatan kinerja program pelatihan kewirausahaan diharapkan akan

meningkatkan kemampuan pengelolaan usaha dan pada akhirnya mampu berkontribusi dalam upaya pemberdayaan sosial ekonomi masyarakat.

BAB 2: LANDASAN TEORI

1. Pengantar

Sebagaimana diuraikan dalam Bab 1, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model evaluasi program pelatihan kewirausahaan, Sekolah Wirausaha Aisyah (SWA), yang diselenggarakan oleh organisasi perempuan Aisyah. Lebih khusus, penelitian ini difokuskan pada pengembangan model evaluasi SWA yang meliputi 4 hal: (1) evaluasi terhadap penyelenggaraan program SWA (aspek *reaction*); (2) mengidentifikasi model evaluasi tingkat pemahaman peserta SWA terhadap materi-materi yang disampaikan (aspek *learning*); (3) mengidentifikasi model evaluasi perubahan perilaku yang terjadi dalam diri peserta SWA paska pelatihan (aspek *behavior*); dan (4) mengidentifikasi model evaluasi hasil nyata yang dirasakan orang-orang disekitar peserta SWA paska pelatihan (aspek *result*).

Untuk mencapai tujuan ini, penting untuk memahami apa yang telah diketahui literature tentang pelatihan kewirausahaan, khususnya evaluasi pelatihan. Pemahaman ini sangat berharga untuk menunjukkan pentingnya penelitian ini. Penting juga untuk memahami hubungan penelitian ini dengan teori-teori yang ada yang akan berguna untuk mengembangkan kerangka teoritis yang digunakan dalam pengumpulan dan analisis data. Selain itu, pemahaman tentang apa yang telah diketahui dan teori yang relevan dengan penelitian ini membantu peneliti untuk menunjukkan bagaimana penelitian ini berkontribusi bagi masyarakat.

Dalam bab ini, akan dipaparkan konsep-konsep yang terkait dengan kewirausahaan dan pelatihan. Secara khusus, bab ini akan menyajikan tinjauan pustaka tentang fungsi

dan tujuan pelatihan, desain pelatihan, evaluasi pelatihan, dan model-model evaluasi yang dapat diadopsi untuk mengevaluasi pelatihan. Bab ini akan ditutup dengan kesimpulan tinjauan pustaka.

2. Konsep Kewirausahaan

Dalam literatur, konsep kewirausahaan muncul dari konsep entrepreneur yang diartikan sebagai wirausaha dalam bahasa Indonesia. Kata wirausaha dalam bahasa Indonesia merupakan gabungan dari kata “wira” dan “usaha”. Wira berarti gagah berani, sedangkan “usaha” adalah kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuannya. Secara harfiah wirausahawan diartikan sebagai orang yang gagah berani atau perkasa dalam berusaha (Riyanti, 2003). Pengertian wirausaha yang sering dikutip dalam literature adalah konsep Schumpeter (1934 dalam Alma, 2011) yaitu *“the person who destroys the existing economic order by introducing new products and services, by creating new forms of organizations, or by exploiting new raw material”* atau seseorang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru. Orang tersebut melakukan kegiatan melalui organisasi bisnis yang baru ataupun bisa pula dilakukan dalam organisasi bisnis yang sudah ada, maka dari itu seorang wirausaha dapat melihat adanya peluang kemudian menciptakan sebuah organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut.

Istilah wirausaha sering disamakan dengan istilah “wiraswasta”. Secara terminology “wira” berarti utama, gagah, luhur berani atau pejuang, sementara “swa” berarti sendiri; dan kata ”sta” berarti berdiri (Priyono & Soerata 2005). Kemudian, sering disimpulkan bahwa wirausahawan atau wiraswastawan berarti orang yang berjuang

dengan gagah, berani, juga luhur dan pantas diteladani dalam bidang usaha. Dalam konsep ini terdapat sifat-sifat yang melekat dalam diri seorang wirausahawan, seperti: keberanian mengambil resiko, keutamaan dan keteladanan dalam menangani usaha dengan berpijak pada kemauan dan kemampuan sendiri.

Meskipun sampai sekarang ini belum ada terminologi yang persis sama tentang kewirausahaan (*entrepreneurship*), akan tetapi pada umumnya memiliki hakikat yang hampir sama yaitu merujuk pada sifat, watak dan ciri-ciri yang melekat pada seseorang yang mempunyai kemauan keras untuk mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia usaha yang nyata dan dapat mengembangkannya dengan tangguh (Drucker 1994). Namun Drucker (1994) menegaskan bahwa kewirausahaan adalah suatu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda (*ability to create the new and different*).

Kewirausahaan menurut Hisrich dkk. (2004) melibatkan proses penciptaan sesuatu yang baru dengan batasan waktu dan upaya yang diperlukan, resiko keuangan, dukungan fisik, serta resiko sosial yang mengiringi. Hisrich dkk. (2004) menambahkan bahwa dalam kewirausahaan terdapat proses menerima imbalan moneter dari usaha yang dilakukan serta kepuasan dan kebebasan pribadi. Sementara Zimmerer (1996) mendefinisikan kewirausahaan sebagai proses mengaplikasikan kreativitas dan inovasi untuk memberikan solusi atas masalah-maslaah yang dihadapi serta mengeksploitasi peluang yang ada.

Dari pandangan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kewirausahaan (*entrepreneurship*) adalah suatu kemampuan (*ability*) dalam berpikir kreatif dan

berperilaku inovatif yang dijadikan dasar, sumber daya, tenaga penggerak, tujuan siasat, kiat, dan proses dalam menghadapi tantangan hidup.

3. Konsep Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu kegiatan inti dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Kegiatan ini merupakan bagian dari proses pendidikan dalam sebuah organisasi, baik organisasi laba maupun nirlaba. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2016), pelatihan merupakan upaya yang direncanakan organisasi untuk membantu anggotanya dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat memperbaiki kemampuan dan perilaku anggota terkait pekerjaan yang sedang dilakukan. Secara tegas, Gomes (1997) menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki prestasi kerja seseorang pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Jadi, pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk membantu anggota organisasi supaya dapat memenuhi kebutuhan atau persyaratan pekerjaan (Dessler 2013; 2014; Mondy & Martocchio 2016). Untuk mencapai tujuan pelatihan, maka pelatihan harus rencanakan secara sistematis sehingga hasil dari kegiatan pelatihan adalah meningkatnya pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), dan sikap kerja (behaviors) anggota/staff/karyawan (Kirkpatrick 2009).

4. Fungsi dan Tujuan Pelatihan

Menurut Sastradipoera (2006), sebuah pelatihan memiliki beberapa jenis fungsi, yaitu fungsi edukatif, fungsi pembinaan, fungsi marketing sosial, dan fungsi administratif.

a. Fungsi Edukatif

Pelatihan berfungsi mempersiapkan anggota organisasi menjadi sumberdaya manusia terdidik dan terlatih yang mempunyai kemampuan profesional, dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan.

b. Fungsi Pembinaan

Pelatihan berfungsi membina dedikasi, loyalitas, disiplin, mental, dan semangat korps agar bermanfaat bagi diri anggota sebagai warga sosial di dalam organisasi.

c. Fungsi Marketing sosial

Pelatihan berfungsi untuk menyampaikan, mengkomunikasikan, dan menyebarluaskan misi organisasi kepada anggota dan diharapkan anggota tersebut akan menyampaikannya kepada masyarakat.

d. Fungsi Administratif

Hasil pendidikan dalam bentuk pelatihan akan menjadi data yang akan melengkapi data sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pribadi dan kompetensi para anggota/karyawan yang kelak dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam membuat kebijakan dan keputusan terkait promosi, mutasi, karir, kaderisasi kepemimpinan, dan kompensasi.

Tujuan diadakan pelatihan yang diselenggarakan oleh sebuah organisasi adalah untuk mengadakan perubahan dalam prestasi kerja anggota supaya sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Hamalik (2005) tujuan pelatihan secara umum adalah untuk mempersiapkan dan membina sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Sedangkan Robbins dan Coulter (2004)

menegaskan bahwa tujuan pelatihan dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan mengubah sikap (*attitudes*).

5. Desain Pelatihan

Untuk mendapatkan proses pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu, kelompok dan organisasi, proses pelatihan perlu didesain dengan mempertimbangkan berbagai hal. Menurut Dessler (2014), pimpinan organisasi perlu menggunakan proses pelatihan yang rasional. Standar utama sebuah proses pelatihan menurut Dessler (2013; 2014) harus meliputi empat hal, yaitu: analisis dasar (*basic analysis*), proses perancangan (*design*), pengembangan (*develop*), pelaksanaan (*implement*), dan mengevaluasi (*evaluate*). Konsep ini sering disingkat menjadi ADDIE, sebuah model yang banyak digunakan oleh para ahli selama kurun waktu 17 tahun.

Dalam proses pengembangan, organisasi melakukan proses penciptaan dan atau penyusunan materi pelatihan (Dessler 2013; 2014). Dalam proses implementasi, pimpinan organisasi perlu memutuskan metode apa yang akan digunakan, misalnya *on-the-job training* atau pelatihan *online training*. Sementara dalam proses mengevaluasi pelatihan, maka pimpinan organisasi perlu merumuskan standar efektifitas pelatihan yang ingin dicapai.

Namun menurut Noe dkk (2016), sebuah proses pelatihan yang lengkap harus diawali dengan penilaian kebutuhan atau sering disebut dengan *training need assessment* (TNA). Dalam proses ini, pimpinan organisasi perlu memastikan apa yang dibutuhkan oleh organisasi agar anggotanya belajar. Breiter & Woods (1997) menyatakan bahwa TNA adalah sebuah cara untuk mengidentifikasi apakah terdapat kesenjangan antara

keterampilan yang dimiliki anggota dengan ketrampilan yang disyaratkan oleh pekerjaan sehingga diperlukan program pelatihan.

Ringkasnya, TNA merupakan identifikasi kesenjangan antara kinerja optimal dan kinerja aktual yang bermanfaat untuk:

- a. Memastikan bahwa seseorang memiliki kesiapan dalam hal: sikap dan motivasi, keahlian dasar, menciptakan sebuah lingkungan pembelajaran, yakni suatu langkah untuk memastikan apakah lingkungan memiliki faktor yang diperlukan agar pelatihan terlaksana.
- b. Memastikan terjadinya *transfer of training*, yakni suatu langkah untuk memastikan apakah seseorang menerapkan isi dari program training. Aspek yang perlu diperhatikan adalah: Strategi mengelola diri sendiri, Dukungan rekan kerja dan manager
- c. Memilih metode, misalnya *on-the-job training*, metode presentasi, metode *Hand-on*, metode kelompok
- d. Mengevaluasi program. Suatu langkah untuk menentukan apakah pelatihan mencapai hasil atau tujuan finansial seperti yang diinginkan. Hal yang perlu diperhatikan adalah identifikasi hasil pelatihan dan desain evaluasi serta analisis *cost-benefit*.

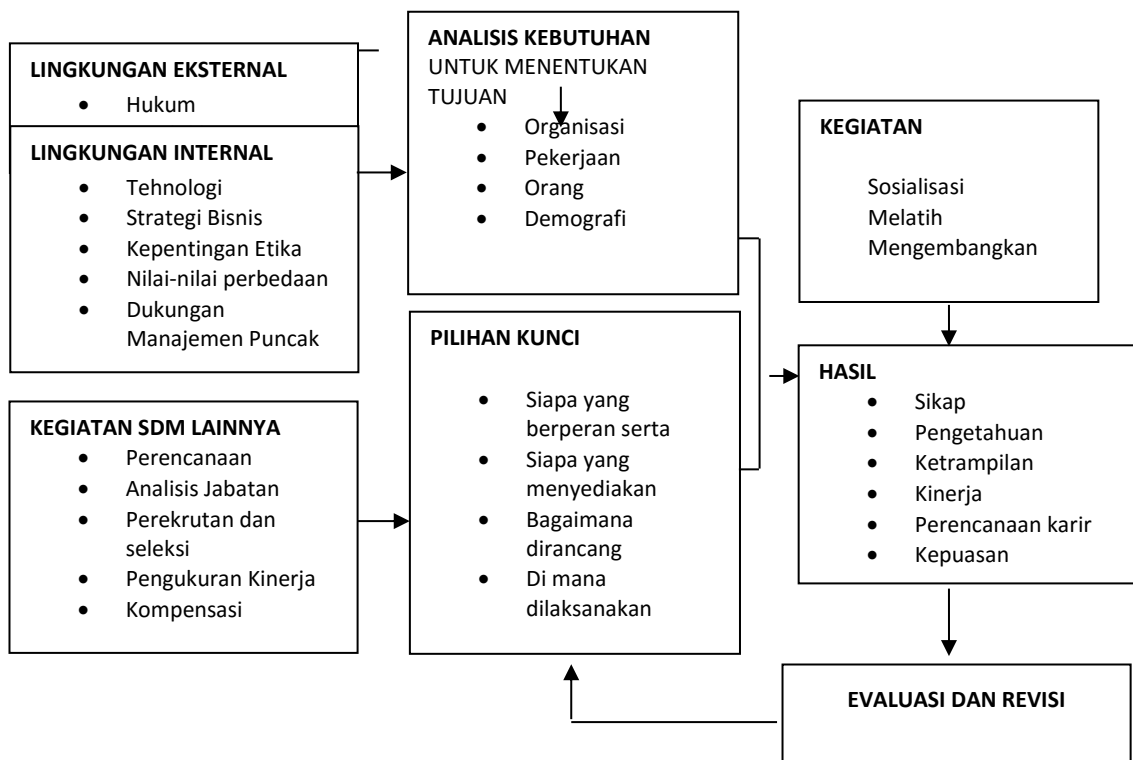
Menurut Schuler dan Jackson (1997), dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan, terlebih dahulu harus dilihat aspek-aspek lingkungan eksternal dan internal yang bisa memberikan pengaruh pada organisasi dalam melakukan program pelatihan, seperti aspek hukum yang berlaku yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, perkembangan dunia pendidikan, teknologi yang digunakan oleh organisasi dan lain-

lain. Pimpinan organisasi juga harus melihat aspek pengelolaan SDM lain, seperti perencanaan SDM yang sangat mempengaruhi program pelatihan dan pengembangan yang akan dilaksanakan, analisis jabatan yang memberikan informasi kebutuhan SDM dengan spesifikasi tertentu, program rekrutmen dan seleksi, pengukuran kinerja dan kompensasi.

Setelah melakukan TNA, maka pimpinan organisasi harus memastikan bahwa anggotanya siap untuk mengikuti pelatihan (Noe dkk 2016). Kesiapan ini meliputi kesiapan sikap, motivasi, dan ketrampilan dasar yang diperlukan oleh pekerjaan. Pimpinan juga perlu memastikan kesiapan lingkungan kerja. Langkah selanjutnya adalah membuat perencanaan program pelatihan, termasuk di dalamnya adalah menentukan tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, dan metode pelatihan yang akan digunakan. Setelah pelaksanaan program pelatihan, maka langkah terakhir adalah mengevaluasi pelatihan tersebut. Dalam proses evaluasi, perlu dikumpulkan umpan balik sebagai kontribusi dan saran perbaikan untuk program selanjutnya.

Senada dengan para ahli yang tersebut di atas, Mondy dan Martocchio (2016), juga menyatakan perlunya identifikasi kebutuhan pelatihan sebagai proses awal. Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa proses analisis kebutuhan ini terjadi di level organisasi, tugas, dan individu. Analisis organisasional, yakni analisis yang digunakan untuk melihat pelatihan apa yang tepat atau sesuai dengan kepentingan organisasi dan sesuai dengan sumberdaya yang dimiliki organisasi. Yang kedua, analisis personal, adalah analisis yang ditujukan untuk menentukan siapakah yang perlu diikuti dalam program pelatihan. Yang ketiga adalah analisis tugas yang ditujukan untuk mengidentifikasi tugas sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Informasi yang diperoleh dari analisis kebutuhan digunakan oleh pimpinan organisasi (khususnya bagian pengelolaan SDM), untuk menilai apakah pelatihan itu penting (Mondy & Martocchio 2016). Jika penting, pelatihan seperti apa yang harus dilakukan dan mengapa harus dilakukan. Selanjutnya, pimpinan harus menentukan siapa yang harus dilatih dan di mana pelatihan harus dilakukan. Setelah semua Informasi tersebut diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah merumsukan tujuan spesifik pelatihan. Setelah menetapkan tujuan pelatihan, pimpinan organisasi dapat menentukan metode dan sistem pengiriman yang tepat untuk digunakan. Tentu, pimpinan organisasi harus mengevaluasi program pelatihan untuk memastikan keberhasilan dan kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi.



Gambar 2.1.

Hubungan dan Konsekuensi Sosialisasi, Pelatihan dan Pengembangan

Sumber : Randall S Schuler dan Susan E Jackson (1997)

6. Evaluasi Pelatihan

Pelaksanaan suatu program pelatihan memerlukan evaluasi untuk menunjukkan apakah tujuan pelatihan telah tercapai. Evaluasi pelatihan merujuk pada proses pengkonfirmasi bahwa seseorang telah mencapai kompetensi yang diharapkan. Evaluasi pelatihan adalah usaha pengumpulan informasi dan penjajagan informasi untuk mengetahui dan memutuskan cara yang efektif dalam menggunakan sumber sumber latihan yang tersedia guna mencapai tujuan pelatihan secara keseluruhan. (www.deliveri.org).

Evaluasi merupakan suatu sistem dari pelatihan itu sendiri, di mana sistem tersebut merupakan "transformasi" atau tempat mengolah suatu masukan (*input*) untuk menjadi hasil (*output*). Dengan demikian evaluasi merupakan elemen sistem pelatihan yang berperan sebagai fungsi kontrol dan umpan balik terhadap keseluruhan proses pelatihan.

Menurut Kirkpatrick (1994), evaluasi pelatihan bertujuan untuk menentukan efektifitas dari suatu program pelatihan, bukan sekedar membandingkan kemampuan sebelum dan sesudah pelatihan. Efektifitas pelatihan berkaitan dengan sejauh mana program pelatihan yang diselenggarakan mampu mencapai tujuan. Oleh karena itu, evaluasi pelatihan perlu dilakukan secara komprehensif dengan cara melakukan pengumpulan informasi tentang program pelatihan, peserta pelatihan, pelatih atau

fasilitator, desain, metode, sumberdaya dan sarana yang digunakan serta dampak pelatihan.

Secara rinci Rae (2005: 272) dan (Papu, 2002) memberikan beberapa alasan yang mendasari mengapa program pelatihan harus dievaluasi adalah:

- a. Memastikan bahwa pelatihan benar-benar merupakan sarana atau tindakan yang tepat dalam usaha untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas perusahaan sehingga dapat disejajarkan dengan sarana-sarana atau tindakan-tindakan lain yang digunakan dalam perusahaan.
- b. Memastikan bahwa dana yang digunakan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan karena sudah melalui berbagai evaluasi dan telaah secara mendalam. Dengan demikian investasi dalam pelatihan dapat dibenarkan.
- c. Memastikan bahwa pelatihan bertujuan untuk membuat perubahan dalam pelaksanaan pekerjaan para individu dan organisasi
- d. Membantu dalam memperbaiki desain program pelatihan di masa yang akan datang.
- e. Membantu dalam menentukan metode-metode pelatihan yang paling tepat.
- f. Menyediakan berbagai instrumen untuk mendapatkan bukti yang konkret sehingga memungkinkan manajemen senior untuk mengetahui keefektifan dari program pelatihan
- g. Memungkinkan penilaian pelatihan dan perancangan program pelatihan

- h. Memastikan bahwa sasaran program pelatihan akan dapat dicapai.
- i. Membantu peserta pelatihan untuk menerapkan apa yang telah dipelajarinya, apa yang harus mereka lakukan terhadap pembelajaran yang sudah diterimanya, dan membuat mekanisme untuk dapat melakukan hal-hal yang praktis dari pembelajaran.
- j. Membantu mencari masukan untuk perbaikan program pelatihan.
- k. Membantu peserta pelatihan untuk menilai pencapaian sasaran pribadi mereka dan memberikan informasi yang jelas kepada para manajer untuk melakukan hal yang sama.
- l. Merupakan kesempatan paling efektif untuk melibatkan lebih banyak orang, bukan hanya pelatih dan peserta pelatihan.
- m. Mendukung implementasi praktis dari pembelajaran oleh peserta pelatihan ketika mereka kembali ke pekerjaannya.

Menurut Dessler (2014), ada beberapa hal yang dapat diukur dalam evaluasi pelatihan, yaitu reaksi peserta terhadap program, apa (jika ada) yang dipelajari peserta pelatihan dari program ini, dan sejauh mana perilaku atau hasil kerja mereka berubah akibat program tersebut. Dalam satu survei terhadap sekitar 500 organisasi di Amerika Serikat, 77% mengevaluasi program pelatihan mereka dengan memunculkan reaksi, 36% mengevaluasi pembelajaran, dan sekitar 10% sampai 15% menilai perilaku dan / atau hasil program.

7. Pendekatan Evaluasi Pelatihan

Keseluruhan aspek pelatihan tersebut adalah menganalisis, mendisain, mengembangkan, melaksanakan dan mengevaluasi. Dalam dunia pelatihan, ada dua pendekatan yang umum dilakukan, yaitu pendekatan evaluasi berdasarkan proses belajar konvensional (pedagogi) biasanya dilakukan pada pendidikan umum dan formal dan pendekatan proses belajar orang dewasa (andragogi), yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Evaluasi Konvensional (Pedagogi).

Biasanya dilakukan pada pendidikan formal atau pendidikan umum mulai dari SD, SLTP, SLTA dan Perguruan Tinggi yang menuntut standard tertentu yang bersifat "Kinerja Akademis" (*Academic Performance*). Lebih berorientasi kepada pengukuran pengetahuan yang diserap oleh murid. Dilakukan melalui penilaian-penilaian yang bersifat formal, misalnya ulangan, ujian, tentamen, test dan lain sebagainya. Ukuran keberhasilan adalah perubahan positif dari pengetahuan murid setelah mengikuti suatu program pendidikan atau pelatihan. Digunakan untuk menentukan "kenaikan kelas"

b. Evaluasi Andragogi.

Pendekatan evaluasi konvensional kurang efektif untuk diterapkan bagi orang dewasa. Untuk itu pendekatan evaluasi konvensional tidak memadai untuk dipergunakan dalam pendidikan orang dewasa. Hal ini didasarkan pada prinsip pendidikan orang dewasa, sebagaimana telah diuraikan di atas. Adapun pokok-pokok melaksanakan evaluasi hasil belajar bagi orang dewasa adalah: Hendaknya berorientasi kepada pengukuran perubahan perilaku setelah mengikuti suatu proses belajar dalam pelatihan tertentu, Evaluasi tidak

dilakukan oleh pihak luar atau oleh fasilitator. Evaluasi dilakukan oleh dan terhadap peserta pelatihan itu sendiri (*Self Evaluation*), Perubahan positif perilaku peserta pelatihan adalah tolok ukur keberhasilan pelatihan, Ruang lingkup materi evaluasi pelatihan ditetapkan secara partisipatif antara peserta dengan pihak yang terkait lainnya berdasarkan kesepakatan.

Evaluasi pelatihan partisipatif bertujuan untuk : menilai efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan program pelatihan yang mencakup kelebihan dan kekurangan program dan menilai efektifitas materi yang dibahas dan dipelajari oleh peserta pelatihan dalam kaitannya dengan peran sosialnya, perubahan perilaku dan sikapnya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, biasanya dalam pelatihan partisipatif, ada beberapa "alat" yang dapat dipergunakan dalam evaluasi pelatihan, antara lain:

1. *Mood Meter*, digunakan untuk mengetahui tingkat perasaan dan suasana hati peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan. "Mood Meter" ini dilakukan secara terbuka dan biasanya ditempelkan di tempat yang dapat dibaca oleh seluruh peserta pelatihan. Skala yang digunakan antara lain "Senang", "Cukup Senang" dan "Tidak Senang"
2. *Evaluasi Harian*. Evaluasi harian dilakukan setiap hari pada akhir pelatihan. Evaluasi Harian ini pada umumnya menilai "proses" dan "hubungan-hubungan" yang terjadi selama satu hari, yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki berbagai kelemahan yang ditemukan pada saat itu. Disamping itu, evaluasi harian ini juga "menilai" hal hal yang menyangkut "substansi" pokok bahasan.

3. *Evaluasi Akhir*. Dilakukan pada akhir pelatihan, yang menyangkut efektifitas seluruh aspek pelatihan, mulai dari penyelenggaraan, metodologi, partisipasi peserta, fasilitator, materi pelatihan, suasana pelatihan dan lain sebagainya. Evaluasi pelatihan ini dilakukan oleh peserta sendiri dan bersifat terbuka. Ada berbagai contoh yang dapat dipergunakan dalam pelatihan-pelatihan yang dilakukan.

8. Model-Model Evaluasi Program Pelatihan

Para ahli telah mengembangkan berbagai macam model evaluasi yang dapat diadopsi untuk mengevaluasi program pelatihan.

a. Phillips's Five Level Training Evaluation

Untuk mendapatkan hasil evaluasi pelatihan yang bagus, menurut Phillips (1997), ada lima tahapan evaluasi pelatihan:

- 1) Tahap *Reaction*, tahap evaluasi pertama dilakukan segera setelah pelatihan selesai diberikan. Umumnya ditujukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Paling sederhana dan mudah dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Adapun beberapa faktor yang penting untuk dievaluasi adalah: Isi pelatihan (seberapa jauh isi pelatihan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, baik dari segi keragaman maupun kedalaman topik yang dibahas) , Kualitas materi (seberapa baik kualitas materi yang dibagikan, presentasi audio dan visual yang disajikan, dan peralatan lain yang digunakan selama pelatihan), Metode pelatihan seberapa sesuai metode pelatihan yang digunakan dengan topik yang dibahas), Logistik (seberapa

layak akomodasi yang diberikan dan fasilitas pelatihan lainnya), Instruktur/trainer (seberapa fasih mereka memberikan pelatihan).

- 2) Tahap *Learning*. Tahap evaluasi ini pun relatif mudah dilakukan. Biasanya pada jam terakhir pelatihan. Tujuannya mengukur tingkat pemahaman peserta atas materi pelatihan. Beberapa metode di antaranya memberikan tes tertulis atau studi kasus pada peserta pelatihan.
- 3) Tahap *Application*. Tahap evaluasi ini ditujukan untuk mengukur implementasi peserta pelatihan di pekerjaan sehari-hari. Informasi yang dibutuhkan adalah: Tugas yang dikerjakan (proyek atau kegiatan rutin yang dilakukan sebagai bukti konkrit dari implementasi peningkatan kemampuan peserta setelah mengikuti pelatihan), Tim yang terlibat (pihak-pihak yang mendukung kesuksesan dari tugas tersebut), Waktu penerapan (kapan dan berapa lama implementasi tersebut dilakukan. Jika peserta terlibat dalam proyek, maka ada batasan waktu tertentu).
- 4) Tahap *Impact*. Tahap ini ditujukan untuk mengukur seberapa besar hasil bisnis dari implementasi pelatihan. Data historis harus tersedia untuk melakukan evaluasi tahap ini. Ada dua kategori hasil bisnis yang diharapkan: *Tangible* (Hasil bisnis yang kuantitatif, bersifat obyektif dan mudah diubah dalam satuan financial) dan *Intangible* (Hasil bisnis yang kualitatif, bersifat subyektif, dan sulit diubah dalam satuan financial). Dengan melihat hasil bisnis yang dicapai, praktisi HR dapat menilai apakah pelatihan telah mencapai tujuan yang ditetapkan.

- 5) Tahap *Return On Investment (ROI)* .Tahap ROI paling sulit dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi nilai balik modal dari pelaksanaan pelatihan. Dibutuhkan waktu, biaya dan analisa data yang akurat untuk keberhasilan evaluasi ini.

b. Context, Input, Process, and Product (CIPP) Model

Konsep evaluasi model CIPP ditawarkan oleh Stufflebeam pada tahun 1965 sebagai hasil usahanya mengevaluasi peraturan pendidikan dasar dan menengah atau the Elementary and Secondary Education Act (ESEA). Konsep tersebut memandang bahwa tujuan evaluasi adalah memperbaiki, bukan membuktikan. Model ini banyak diterapkan di berbagai bidang termasuk pendidikan, manajemen perusahaan, maupun organisasi lainnya.

Konteks (context) adalah situasi atau latar belakang yang mempengaruhi jenis-jenis tujuan dan strategi pendidikan yang akan dikembangkan dalam sistem yang bersangkutan, seperti misalnya masalah pendidikan yang dirasakan, keadaan ekonomi negara, atau pandangan hidup masyarakat. Input adalah sarana atau modal atau bahan dan rencana strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan pelatihan. Proses adalah pelaksanaan strategi dan penggunaan sarana atau modal atau bahan di dalam kegiatan nyata dilapangan. Product adalah hasil yang dicapai selama atau sesudah proses dilakukan.

c. Kirkpatrick's training evaluation model.

Senada dengan Jack J. Philip adalah pendapat dari Donald Kirkpatrick yang mengemukakan ada 4 level evaluasi pelatihan, yaitu :

- 1) **Evaluasi reaksi** yang menanyakan sejauh mana peserta menyukai program pelatihan. Evaluasi ini biasanya dilakukan dengan kuesioner yang dibagikan pada saat berakhirnya pelatihan. Kuesionernya kita kenal dengan nama “*happy sheet* atau *smile sheet*”. Evaluasi ini sangat mudah dan hasilnya cepat kita peroleh. Hampir semua lembaga/penyelenggara pelatihan melakukannya.
- 2) **Evaluasi pembelajaran**. Jenis evaluasi ini juga relatif mudah, biasanya menggunakan *pre* dan *post test*. Peningkatan nilai yang diperoleh dari *pre* ke *post test* merupakan penambahan pe-ngetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari proses pembelajaran. Bentuk *pre* dan *post test* harus sama dan pada pelatihan untuk orang dewasa sebaiknya anonim. Karena orang dewasa pada dasarnya kurang suka bila ditest, tapi belajar mereka lakukan apabila merasa butuh.
- 3) **Evaluasi perilaku**, yaitu menggambarkan sejauh mana perilaku individu peserta berubah yang disebabkan oleh pengaruh pelatihan. Dibandingkan dengan evaluasi level 1 dan 2, evaluasi perilaku ini relatif sulit. Evaluasi perilaku sebaiknya dilakukan beberapa waktu setelah peserta kembali ke lapangan dengan observasi atau *post training-test*. Evaluasi perilaku ini juga dapat dilakukan dengan *action plan*.
- 4) **Evaluasi Hasil (*results/impact/dampak*)**. Menggambarkan sejauh mana dampak positif pelatihan terhadap organisasi, seperti peningkatan penjualan, penurunan angka kecelakaan kerja, penghematan waktu dan biaya perusahaan dll. Evaluasi dampak pelatihan ini juga sangat sulit. Karena sulitnya mengidentifikasi secara pasti kemajuan perusahaan yang disebabkan oleh hasil

pelatihan atau pengaruh lainnya. Karena itu sedikit sekali penyelenggara pelatihan yang telah dan dapat melakukannya secara benar. Evaluasi dampak yang baik dapat mengarahkan penyelenggara maupun organisasi asal peserta menghitung return on investment dari pelatihan. Bila hal ini dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh penyelenggara pelatihan maupun organisasi asal peserta, maka dapat dipastikan bahwa pelatihan akan dipandang sebagai sesuatu yang penting dalam konsep maupun realita.

d. Responsive Evaluation Model

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang paling lain dari, kelima pendekatan dalam tulisan ini, karena perspektif dalam usulan evaluasi dan metode pencapaian. Evaluasi responsive percaya bahwa evaluasi yang berarti yaitu yang mencari pengertian suatu isu dari berbagai sudut pandang dari semua orang yang terlibat, yang berminat dan yang berkepentingan dengan program. Evaluator tidak percaya ada suatu jawaban untuk suatu evaluasi program yang dapat diternukan dengan memakai tes, kuesioner atau analisis statistik. Tapi setiap orang yang dipengaruhi oleh program merasakannya. Secara unik dan evaluator mencoba menolong menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan melukiskan atau menguraikan pernyataan melalui pandangan orang-orang tersebut. Tujuan evaluator adalah berusaha mengerti urusan program melalui berbagai sudut pandangan yang berbeda. Evaluator juga mengadopsi pendekatan yang bermacam-macam dalam evaluasinya dan dalam mencari tahu dinamika organisasi. Evaluasi responsif ditandai dengan ciri-ciri evaluasi yang kualitatif, naturalistic, bukan kuantitatif. Bukan mengumpulkan data dengan instrumen tes atau kuisisioner tapi melakukan observasi yang langsung atau tidak langsung terhadap kejadian dan interpretasi data yang impresionistik

Dari berbagai metode di atas dapat diketahui bahwa masing-masing metode memiliki kelebihan dan kelemahan. Berkenaan dengan evaluasi yang akan dilakukan, serta berdasarkan uraian berbagai teori evaluasi tersebut, maka metode evaluasi yang sesuai dengan kajian evaluasi program SWA adalah model Kirkpatrick. Model Kirkpatrick merupakan model evaluasi pelatihan yang memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana karena model ini memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit. Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi (Rukmi, Novirani, dan Sahrul 2009).

9. Indikator Keberhasilan Pelatihan Wirausaha

Setiap program pelatihan yang baik adalah program pelatihan yang didesain sesuai dengan kebutuhan yang ingin dicapai melalui pelatihan yang bersangkutan. Dari identifikasi kebutuhan ini akan dijadikan pertimbangan dalam mendesain program pelatihan, seperti topik pelatihan yang dipilih yang akan berdampak pada materi-materi pelatihan, nara sumber atau fasilitator pelatihan, model pembelajaran yang dipilih, desain ruangan (apakah *indoor* atau *outdoor*, jika *indoor* apakah U shape atau L shape) dan sebagainya. Langkah terakhir dalam mendesain program pelatihan adalah merancang model evaluasi guna menjamin bahwa pelaksanaan dari sebuah program pelatihan sesuai dengan desain awal dan tujuan pelatihan bisa tercapai. Untuk merancang model evaluasi, banyak aspek yang harus dipertimbangkan salah satunya

adalah indikator keberhasilan program pelatihan, dalam istilah manajemen kinerja adalah KPI (*key performance Indicator*).

Ada banyak pendekatan terkait dengan penentuan KPI dalam berwirausaha, penelitian dari Peter (1995, dalam Suwardie, 2009) yang melakukan penelitian di Singapura menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi dan lingkungan usaha merupakan sentral penentu keberhasilan kinerja usaha. Nurpeni (2010) dengan penelitiannya yang berjudul Analisis Tentang Kendala Ibu Rumah Tangga Enggan Berwirausaha Di Kelurahan Umban Sari Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru dengan menggunakan teori dari Adjen Dianawaty yang menyatakan faktor-faktor yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang wirausaha adalah minat, melakukan pengamatan dengan tes pasar, dan menyusun rencana usaha. Penelitian dari Grebel (2003) dan Sala (2002) (seperti dikutip oleh Suwardie, 2009) menyatakan bahwa kinerja wirausaha secara tidak langsung tergantung dari *entrepreneurial behavior dan environment behavior*. Keberhasilan wirausaha secara tidak langsung dipengaruhi oleh bagaimana perilaku dari wirausaha yang berinteraksi dengan lingkungannya.

Dalam penelitiannya, Suwardie (2009) yang meneliti tentang Model Evaluasi Kinerja Tamatan Pelatihan Kewirausahaan Balai Diklat Pertanian DIY menggunakan variabel lingkungan sosial, kepribadian dan lingkungan usaha sebagai variabel anteseden dari kemampuan dan motivasi, sedangkan variabel motivasi dan kemampuan menjadi variabel anteseden dari kinerja. Indikator yang dipakai dalam masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Lingkungan Sosial
 - i. Dorongan orang tua

- ii. Bantuan keluarga
 - iii. Teman dan relasi usaha
 - iv. Pengalaman bisnis sebelumnya
- b. Variabel Kepribadian
- i. Percaya diri
 - ii. Berorientasi pada tugas dan hasil
 - iii. Kebeanian menanggung risiko
 - iv. Mempunyai sifat-sifat kepemimpinan
 - v. Orisinalitas
 - vi. Orientasi masa depan
- c. Variabel Lingkungan Usaha
- i. Pelanggan
 - ii. Pemasok bahan baku
 - iii. Pesaing
 - iv. Sumber daya yang tersedia
- d. Variabel Kemampuan Berusaha
- i. Kemampuan tehnik
 - ii. Kemampuan pemasaran
 - iii. Kemampuan finansial
 - iv. Kemampuan hubungan
 - v. Kemampuan manajerial
- e. Variabel Motivasi Berusaha
- i. Motivasi berprestasi
 - ii. Motivasi afiliasi
 - iii. Motivasi berkuasa

f. Variabel Kinerja Usaha

- i. Penerimaan
- ii. Keuntungan
- iii. Kepuasan usaha
- iv. Kemadirian usaha
- v. Kegiatan membelajarkan orang lain

Lumpkin & Dess, (1996) menyatakan bahwa kinerja bisnis adalah konsep multidimensional, hubungan antara orientasi wirausaha dan kinerja tergantung pada indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja. Pendapat awal mengenai hubungan antara orientasi wirausaha dan kinerja berfokus pada aspek financial kinerja. Para pelaku bisnis memiliki orientasi wirausaha yang tinggi dapat menargetkan segmen pasar premium, menetapkan harga jual yang tinggi dan menempati posisi pasar yang lebih unggul dari para pesaingnya, yang tentunya akan menghasilkan laba yang lebih besar dan bisa lebih cepat untuk melakukan ekspansi (Zahra & Covin, 1995).

Terkait dengan indikator kinerja bisnis, bukti-bukti empiris menunjukkan adanya perbedaan yang tinggi (seperti Combs, Crook, & Shook, 2005; Venkataraman & Ramanujam, 1986 seperti dikutip oleh Rauch, et al, 2004). Tipe pengukuran kinerja yang fokus pada indikator non-finacial pada umumnya menggunakan kepuasan kerja dan *global success rating* yang dinilai sendiri oleh palaku bisnis. Tipe pengukuan kinerja bisnis yang fokus pada ukuran financial menggunakan indikator pertumbuhan penjualan dan ROI (Smith, 1978 dalam Rauch,et al, 2004)

Untuk mengukur variabel kinerja UKM berdasar konstruk dari Lumpkin dan Dess (1996) terdiri dari peningkatan investasi SDM, peningkatan investasi modal, keuntungan UKM, peningkatan jumlah keragaman produk, peningkatan pasar.

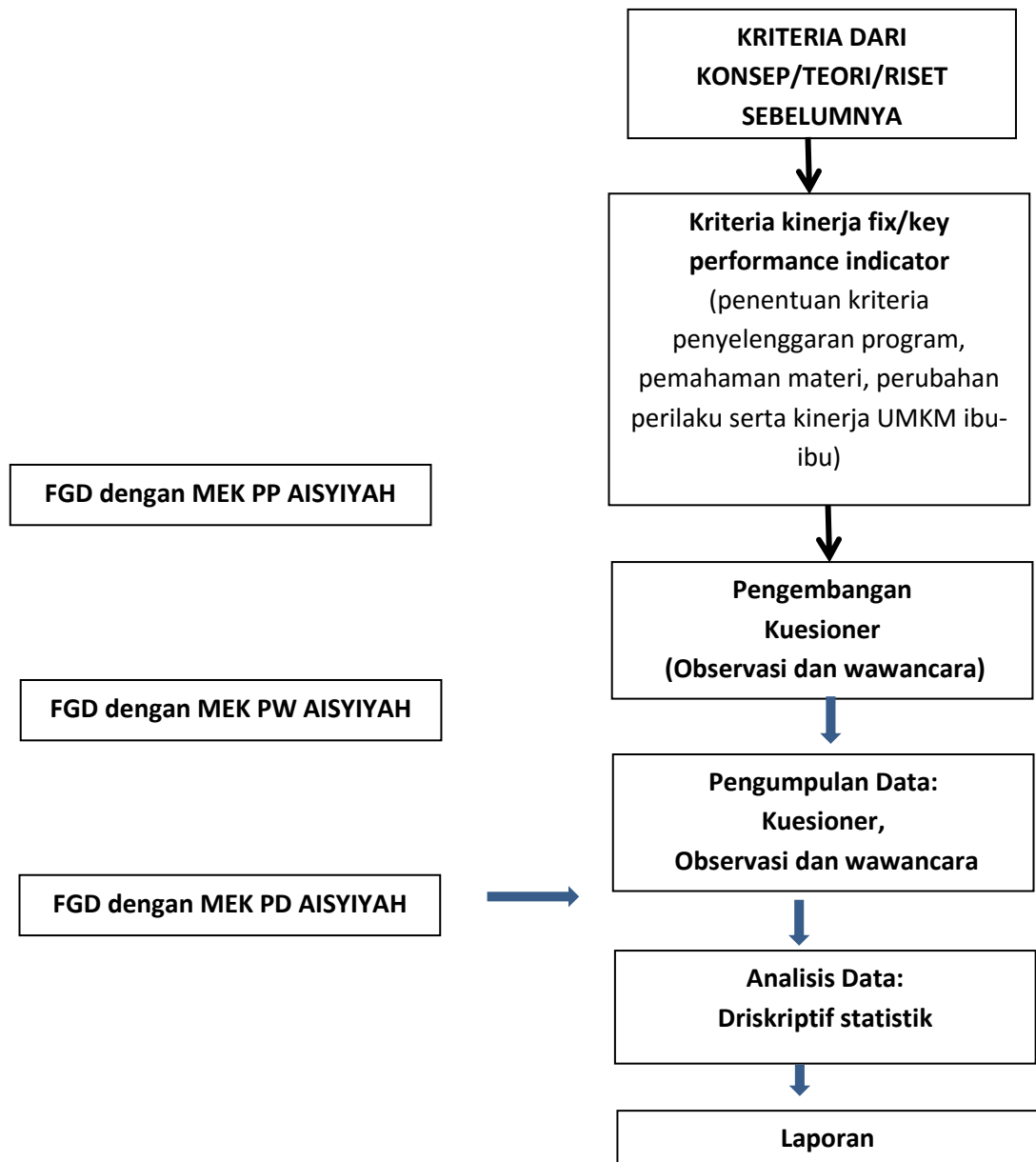
BAB 3: METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memasukkan unsur eksploratif dalam pencarian data. Dengan pendekatan ini peneliti mengkombinasikan metode survei melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Responden penelitian adalah UMKM yang dikelola ibu-ibu dan pernah mengikuti Sekolah Wirausaha Aisyiyah. Teknik wawancara dan observasi diperlukan untuk memperoleh data yang lebih mendalam dari hasil pengisian kuesioner sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih mendalam. Untuk mengukur proses penyelenggaraan program Sekolah Wirausaha Aisyiyah dengan menggunakan indikator dari teori /riset sebelumnya. Untuk mengukur pemahaman akan materi, mengukur perubahan perilaku setelah pelatihan, serta mengukur variabel kinerja UMKM dan kemanfaatan yang dirasakan oleh orang-orang sekitar dilakukan FGD (Focus Group Discussion) dengan penanggung jawab program dari level PP Aisyiyah, PWA sampai dengan PDA yang terkait langsung dengan penyelenggaraan program SWA. Untuk mengukur kinerja UMKM juga digunakan konstruk dari Lumpkin dan Dess (1996) yang terdiri dari peningkatan investasi SDM, peningkatan investasi modal, keuntungan UKM, peningkatan jumlah keragaman produk, peningkatan pasar. Teknik analisis untuk menjawab permasalahan penelitian adalah analisis deskriptif.

Untuk mendapatkan gambaran program dan informasi yang lebih akurat terkait dengan penyelenggaraan program SWA, selain itu untuk melihat tingkat partisipasi dari setiap peserta SWA maka tim peneliti juga melibatkan dari dalam program SWA

Laporan Kemajuan Penelitian: Pengembangan Model Evaluasi Program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu

yang akan diselenggarakan mulai 22 Oktober 2016 sampai dengan Desember 2016 untuk angkatan ke 6.



BAB IV: DESKRIPSI PENYELENGGARAAN SWA

1. Gambaran Obyek Penelitian

Sekolah Kewirausahaan Aisyiyah adalah salah satu program unggulan dari Majelis Ekonomi dan Ketenagakerjaan PP Aisyiyah yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan mengelola usaha dalam rangka pemberdayaan sosial ekonomi ibu-ibu usia produktif. Mekanisme penyelenggaraan SWA menggunakan model pelatihan terpadu dari konsep, praktek dan kunjungan ke lapangan untuk menambah muatan pengetahuan dan pengalaman.



Gambar 3.1

Logo Sekolah Wirausaha Aisyiyah

Dalam buku PANDUAN SEKOLAH WIRAUSAHA 'AISYIYAH yang disusun oleh MAJELIS EKONOMI DAN KETENAGAKERJAAN PIMPINAN PUSAT 'AISYIYAH pada tahun 2014 dikatakan bahwa salah satu latar belakang berdirinya Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) adalah upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat kaum perempuan adalah bagian integral Tanfidz Keputusan Tanwir 'Aisyiyah di Yogyakarta tahun 2012 yaitu; 1) Terbangunnya kesadaran perilaku ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan warga, umat dan masyarakat, 2) Menumbuhkan semangat kewirausahaan (entrepreneur) melalui penguatan dan pengembangan usaha mikro-kecil dan menengah yang dikelola oleh perempuan agar mampu memperjuangkan hak dan kepentingannya sebagai gerakan pemberdayaan ekonomi umat. Sekolah Wirausaha 'Aisyiyah (SWA) didirikan pada tanggal 05 November 2013 yang memiliki visi "***Menjadi pelopor terciptanya perempuan mandiri yang berkarakter islami dan berjiwa nasionalisme***". Jadi Sekolah Wirausaha 'Aisyiyah memberikan pembinaan dan pendampingan yang berkelanjutan sehingga terbentuk perempuan wirausaha yang mandiri dan pada akhirnya akan berdampak pada kehidupan social. Tujuan umum SWA adalah bertambahnya jumlah wirausaha perempuan usia produktif" , sedang tujuan khususnya adala meningkatkan jumlah wirausaha yang berkualitas dan membudayakan semangat, sikap, perilaku, dan kemampuan berwirausaha . Adapun sasaran program adalah Orangtua/Wali Murid, TK ABA dan PAUD) , Perempuan usia produktif serta Masyarakat umum.

Di dalam buku panduan SWA juga dijelaskan bahwa penyelenggaraan SWA ini akan melibatkan seluruh level pimpinan Aisyiyah dengan perannya masing-masing, Mempersiapkan tim pemdamping (mentor), tim instruktur pelatihan serta buku panduan kegiatan adalah tanggungjawab dari Pimpinan Pusat Aisyiyah, khususnya Majelis Ekonomi dan Ketenagakerjaan PPA. Adapun tehnik penyelenggaraan seperti penentuan tempat dan akomodasi, mobilisasi peserta , menyusun anggran serta penyusunan laporan kegiatan adalah tanggungjawab MEK Pimpinan Wilayah Aisyiyah atau MEK Pimpinan Daerah Aisyiyah. .

Proses penyelenggaraan SWA terdiri atas tiga tahapan seperti digambarkan dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Gambaran Proses Pembelajaran SWA

NO	TAHAPAN	MATERI
1	KELAS UMUM	MATERI a.Fondasi Mental Spiritual b.kesalahan Pengusaha Pemula
	KELAS BISNIS	MATERI a. Merancang Usaha b.Perencanaan Produksi c.Pembukuan Usaha d.Pemasaran

Laporan Kemajuan Penelitian: Pengembangan Model Evaluasi Program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu

		e. Membangun Jejaring Usaha
2	EVALUASI DAN PENGELOMPOKAN MINAT	
3	KUNJUNGAN	

Untuk menjamin terlaksanya program SWA yang sesuai dengan tujuan didirikannya SWA, maka dalam setiap periode penyelenggaraan SWA selalu dilakukan upaya pengendalian yang melibatkan semua pihak, MEK PPA, MEK PWA maupun MEK dari PDA. Pengendalian dilakukan dengan melakukan monitoring dan evaluasi. Monitoring dilakukan dengan cara memberikan formulir evaluasi kepada peserta belajar dan pertemuan antara MEK PPA, PWA dan PDA terkait dengan penyelenggaraan SWA periode tertentu.

LEMBAR EVALUASI PEMBERI MATERI SWA
 NAMA PEMATERI : Andi Purnawan Putra, S.Pd., M.Sn
 MATERI : Pemasaran & Membangun Jejaring Usaha

Aspek yang dinilai	4	3	2	1
Cara Penyampaian Materi				
Kesesuaian Materi dg Kebutuhan				

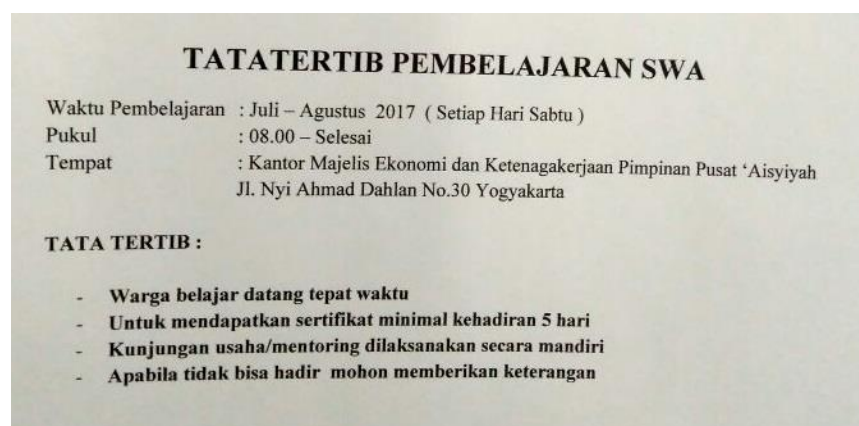
Keterangan : 4 = sangat baik / sangat sesuai
 3 = baik / sesuai
 2 = cukup baik / cukup sesuai
 1 = kurang baik / kurang sesuai

Gambar 4.1

Lembar Evaluasi Pemberi Materi

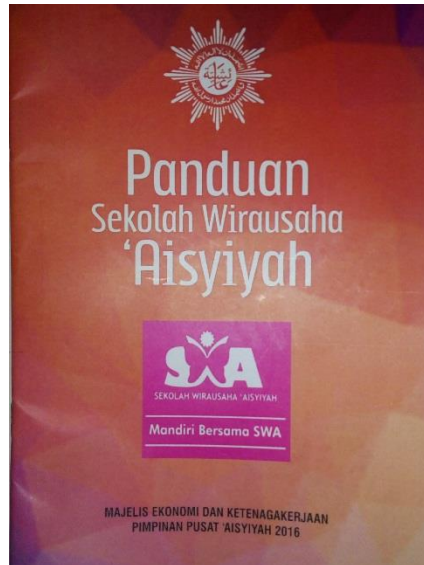
Evaluasi merupakan rangkaian kegiatan penilaian dan pengukuran terhadap pengambil kebijakan, pelaksana teknis maupun terhadap seluruh proses kegiatan pembelajaran SWA. Dari evaluasi dapat diperoleh berbagai data dan informasi tentang hasil yang di capai pada setiap tahapan kegiatan (formatif) dan hasil seluruh kegiatan (sumatif) baik dukungan maupun hambatan yang dihadapi Sasaran evaluasi Input (SDM, kegiatan, fasilitas, dana), Hasil setiap tahapan kegiatan, Tenaga pelaksana, Warga belajar .Penilaian dilakukan oleh Pengurus SWA Majelis Ekonomi dan Ketenagakerjaan Pimpinan Pusat ‘Aisyiyah, Pimpinan Wilayah ‘Aisyiyah /Pimpinan Daerah ‘Aisyiyah.

Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan SWA, maka pimpinan MEK PP Aisyiyah memberikan buku panduan SWA kepada peserta dan memberikan tata tertip peserta seperti gambar berikut:



Gambar 4.2

Tata Tertip Pembelajaran SWA



Gambar 4.3.

Panduan SWA

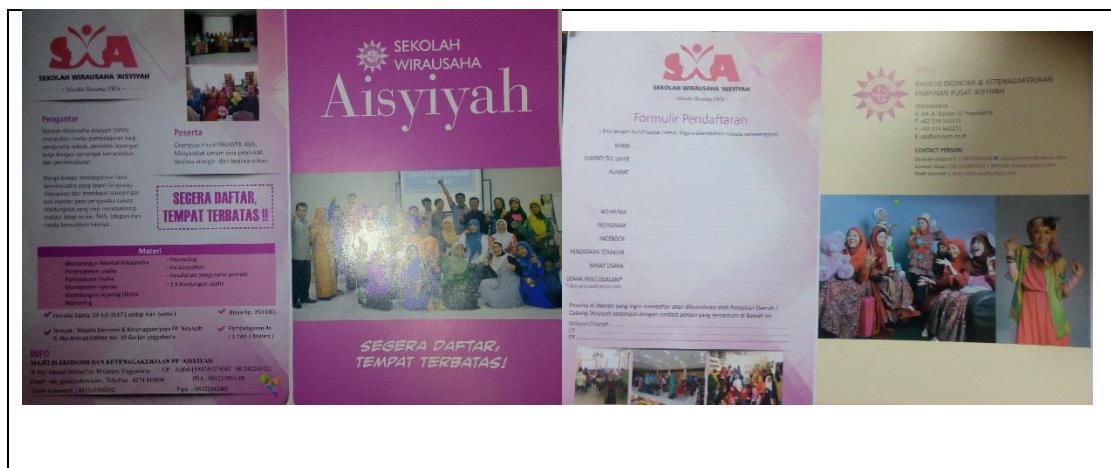
1. Sekolah Wirausaha Aisyiyah Angkatan ke 7

Sekolah Wirausaha Angkatan ke 7 adalah SWA yang dijadikan target penelitian dikarenakan periode waktu pelaksanaan sesuai dengan periode penelitian. SWA angkatan ke 7 ini dimulai pada hari Sabtu tanggal 29 Juli 2017 sampai dengan tanggal 6 September 2017. SWA angkatan ke 7 ini diselenggarakan di kantor MEK PPA dengan alamat Jl Nyi Ahmad Dahlan Gerjen Kauman Yogyakarta. Namun demikian untuk tujuan penelitian ketiga dan keempat yakni pengukuran outcome

Laporan Kemajuan Penelitian: Pengembangan Model Evaluasi Program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu

training dan result training tidak bisa berdasar hanya pada penyelenggaraan SWA angkatan Ke 7. Hal ini dilakukan dikarenakan tujuan penelitian mengenai outcome dan result training membutuhkan responden yang sudah mendapatkan pelatihan beberapa bulan sebelumnya sehingga cukup waktu bagi responden untuk mengimplementasikan hasil pelatihan dan mengetahui hasil akhir dari usaha dia menerapkan ilmu yang diperoleh dari pelatihan. Gambaran target konsumen untuk tujuan penelitian ketiga dan keempat akan dipaparkan lebih detil di bagian lain laporan ini.

Penyelenggaraan SWA angkatan ke 7 diikuti oleh 25 peserta yang terdiri dari 1 remaja putra dan 23 ibu-ibu serta remaja putri. Sebelum mengikuti Sekolah Wirausaha Aisyiyah setiap peserta wajib mengisi formulir pendaftaran yang berguna untuk mendapatkan database peserta guna keperluan administrasi, kontrol, monitoring serta evaluasi penyelenggaraan SWA.



Gambar 4.4

Formulir Pendaftaran SWA

Laporan Kemajuan Penelitian: Pengembangan Model Evaluasi Program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu

Dari gambar 4.4 menunjukkan bahwa formulir pendaftaran didesain untuk mendapatkan profile peserta SWA juga sekaligus sebagai media promosi dari SWA kepada mayarakat luas, khususnya kepada remaja dan ibu-ibu Aisyiyah. Dalam formulir itu juga diminta untuk menuliskan minat bagi yang belum memiliki usaha dan juga usaha yang sudah digeluti (bagi yang sudah memiliki usaha) yang dipakau sebagai panduan dalam menentukan nara sumber SWA serta tujuan kunjungan agar mendekati bidang bisnis peserta SWA.

HARI/TGL	Waktu/ WIB	MATERI	Nara Sumber
29-07-2017	08.00 – 09.30	Merancang Usaha	Utik Bidayati, SE., MM
	09.35 – 11.05	Membangun Entrepreneur 'Aisyiyah (Ke' Aisyiyahan	Dra. Latifah Iskandar
05-08-2017	08.00 – 09.30	Kewirausahaan (Fondasi Mental Spiritual Wirausaha)	Drs. H Dwiyono Iriyanto MM., CPC
	09.35 – 11.05	Manajemen Operasi	Dr. Trias Setiawati, M.Si
12-08-2017	08.00 – 10.00	Pembukaan Usaha	Dra. Endang Widayati, MM
	10.05 – 11.35	Pemasaran dan Membangun Jejaring Usaha	Anadi Purnawan Putra, S.Pd., M.Sn
19-08-2017	08.00 – 09.30	7 Kesalahan Pengusaha Pemula	Laras Wiendyawati, SE
	09.35 – 11.05	Membangun usaha dengan Bisnis* On line *	Marizna
	11.10 – 11.30	Persiapan Mentoring	
23-08-2017	10.00 – Selesai	Kunjungan Usaha/mentoring (minimal 2 lokasi)	Jadwal & teknis menyusul
30-08-2017	10.00 – Selesai	Kunjungan Usaha/mentoring (minimal 2 lokasi)	Jadwal & teknis menyusul
06-09-2017	10.00 – Selesai	Kunjungan Usaha/mentoring (minimal 2 lokasi)	Jadwal & teknis menyusul

Gambar 4.5

Jadwal Pembelajaran SWA

Dilihat dari gambar menunjukkan bahwa SWA angkatan 7 ini dilakukan selama 4 minggu untuk materi klasikal di mana masing-masing terdiri dua sesi, yakni sesi pertama dari jam 08.00 s.d. 10.00, sedangkan sesi kedua dilakukan pada jam 10.05 s.d. 11.35. Hal ini agak berbeda dengan penyelenggaraan SWA di

beberapa angkatan sebelumnya di mana materi klasikal dilakukan di 8 minggu dengan satu sesi setiap pertemuannya.

Selama 4 minggu pertemuan dengan 8 sesi para peserta SWA dibimbing oleh beberapa nara sumber dari latar belakang yang berbeda, seperti :

1. Ibu Dra Latifah Iskandar selaku Ketua Pimpinan Pusat Aisyiyah dan sekaligus pengelola Toko Fashion Flora yang berlokasi di jalan Kusumanegara Yogyakarta
2. Ibu Utik Bidayati, SE, MM. Selaku staf pengajar di Program Studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta dengan minat Manajemen Sumberdaya Manusia dan sekarang sedang studi lanjut S3 di Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs H Dwiyono Iriyanto, MM, CPC selaku staf pengajar di STMIK AMIKOM Yogyakarta sekaligus sebagai Managing Director HDI Management Centre Yogyakarta
4. Ibu Dr. Trias Setiawati M.Si selaku staf pengajar di Program Studi Manajemen FEB UII Yogyakarta sekaligus trainer di bidang Manajemen SDM
5. Ibu Dra Endang Widayati MM selaku Ketua STIE Pariwisata API
6. Bapak Andi Prnawan Putra, S.Pd, M.Sn selaku pemilik dari perusahaan Pensilterbang (produk lilin hias) sekaligus dosen tamu dan trainer kewirausahaan

7. Ibu Laras Wiiendyawati, SE
8. Ibu Marizna

Pelaksanaan SWA angkatan 7 dilaksanakan di kantor pusat MEK PPA yang berlokasi di Jl Nyi Ahmad Dahlan . Kelas pelatihan adalah ruang yang berukuran 7 m x 7 m dengan fasilitas layar LCD, sound system, meja dan kursi trainer, 30 kursi peserta, pendingin ruangan dan counter administrasi. Gambaran ruang untuk pembelajaran SWA adalah sebagai berikut:



Gambar 4.6

Ruang pembelajaran SWA

Lokasi penyelenggaraan SWA yang berlokasi di tengah pusat keramaian Kota Yogyakarta, tepatnya di sekitar jalan menuju Alun-Alun Utara (jln Nyi Ahmad Dahlan atau Gerjen) berakibat pada proses penyelenggaraan SWA. Ada beberapa

akibat dari lokasi yang seperti ini, yakni: tingkat kebisingan sangat tinggi dan tingkat kelembabab yang tinggi sehingga sedikit mengganggu konsentrasi peserta. Namun karena berada di tengah pusat kota, lokasi pembelajaran sangat strategis, mudah dicari dan dapat dijangkau dengan mudah.



Gambar 4.7

Situasi Pembelajaran dengan Bapak Andi Purnawan Putra

Untuk memudahkan pelayanan kepada peserta SWA dalam mengurus administrasi pelatihan (pembayaran, permintaan materi SWA, permintaan profile nara sumber, permintaan ijin dll) , pihak pengelola juga menyediakan ruang (konter) bagi staff administrasi yang sekaligus sebagai tempat pengelola memantau jalannya SWA.



Gambar 4.8

Gambar Tempat Staf Administrasi

Selama penyelenggaraan SWA, setiap peserta mendapatkan hak : training kit (note, bolpoin, buku panduan SWA dan map), soft file materi pelatihan, air mineral, 8 sesi tatap muka dengan 8 nara sumber , 6 sesi kunjungan dengan 6 tujuan. Kunjungan dilakukan di beberapa tempat pelaku bisnis. Kunjungan pertama dilakukan di Jogja Treatment Traditional yang merupakan bagian dari Margaria Grup yang bergerak di bidang salon dan spa. Jadwal kunjungan yang lain bisa dilihat di gambar jadwal kunjungan berikut

HARI/TGL	Waktu/ WIB	MATERI	Lokasi Kunjungan
Rabu 23-08-2017	1. 10.00 – 12.00 WIB 2. 13.00 – 15.00 WIB	Kunjungan Usaha/mentoring	1. Jogja Traditional Treatment 2. Greeng Inspiration
Rabu 30-08-2017	1. 10.00 – 12.00 WIB 2. 13.00 – 15.00 WIB	Kunjungan Usaha/mentoring	1. Shintamie As Java 2. CV kampu Lipat
Rabu 06 - 09 - 2017	1. 10.00 – 12.00 WIB 2. 13.00 – 15.00 WIB	Kunjungan Usaha/mentoring	1. Coklat Ndalem 2. Bakpia - pia

Gambar 4.9

Jadwal dan Tujuan Kunjungan SWA

Tidak semua peserta yang berhak mendapatkan sertifikat SWA, pihak pelenggara memberikan toleransi ketidakhadiran di klasikal sebanyak 50 %, sedang untuk kunjungan minimal dalam sehari mengikuti 1 kali kunjungan dengan tujuan kunjungan disesuaikan dengan kebutuhan dan minat peserta.

Gambaran kunjungan, misalkan kunjungan di CV Kampuh Lipat yang berlokasi di jl Bantul memberikan banyak pengetahuan kepada peserta.



Gambar 4.10

CV KAMPUH LIPAT

CV yang juga merupakan bagian dari Margaria Grup yang dimiliki oleh Bu Dyah Suminar, adalah salah satu workshop di Margaria Grup yang ditujukan untuk memproduksi baju, jilbab, serta baju batik yang ditujukan untuk melayani kebutuhan internal Margaria Grup, yakni gerai Al Fath yang terletak di jalan Malioboro yang fokus bisnis garmen ini adalah melayani pakaian keluarga, gerai An Nisa yang berlokasi di jalan Solo dengan fokus usaha busana wanita dewasa dan busana kerja (meskipun juga menyediakan perlengkapan sholat, busana anak, dan busana pria), dan terakhir adalah gerai Karita di jalan Terban yang fokus pada busana remaja dan dewasa putri elegan.



Gambar 4 11

Suasana Diskusi di CV Kampuh Lipat selama kunjungan pabrik

Sebelum berkunjung ke pabrik, semua peserta diminta untuk mengikuti sesi pemberian informasi dan diskusi yang terkait dengan aktivitas di CV Kampus Lipat. Diskusi dan pemaparan materi diberikan langsung oleh manajer produksi sehingga semua informasi terkait dengan proses produksi dan kebijakan umum dari perusahaan bisa diinformasikan dengan jelas dan detil. Dalam kesempatan itu, peserta SWA juga mendapatkan informasi pergerakan harga produk yang menjadi policy perusahaan, artinya harga barang tidak stag di satu titik, tapi akan semakin turun sesuai dengan minat beli konsumen terhadap produk. Semakin lama produk berada di display setiap gerai, menunjukkan minat beli konsumen tidak baik dan ini akan menyebabkan harga diturunkan.

Kunjungan ke pabrik dilakukan bagian per bagian dan sekaligus dijelaskan secara gamplang kepada peserta SWA tahapan proses produksi di CV Kampus Lipat. Selama kunjungan peserta diperbolehkan untuk bertanya, berinteraksi dengan pegawai, dan mencoba melakukan aktivitas pabrik.



Gambar 4.12

Kunjungan ke bagian pembuatan sample produk

Bahkan selama kunjungan peserta SWA diperbolehkan untuk melihat-lihat produk sample yang belum diproduksi dan produk-produk yang siap jual namun belum diluncurkan di pasar. Kunjungan dimulai dari bagian desain, dilanjutkan ke bagian sample dan gudang-gudang material (kain dari beraneka jenis kain yang belum diproses apapun, kain yang sudah dipotong, benang, asesoris, peralatan pengemasan dll). Kemudian kunjungan ke bagian pemasangan asesoris yang sebagian besar dilakukan dengan cara manual dan sedikit dibantu dengan mesin (renda, manik, kancing dll), kemudian ke bagian pembordiran yang dilakukan dengan mesin modern, dan dilanjutkan ke bagian pengemasan. Kunjungan diteruskan bagian penjahitan yang semuanya dilakukan oleh ibu dan remaja putri dengan mesin-mesin canggih. Kunjungan diakhiri di tempat membuat desain produk printing dan proses pencetakan yang semuanya dilakukan oleh pegawai pria. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat digambar-gambar yang menyertai paparan kunjungan bisnis SWA ini.



Gambar 4.13

Bagian Produksi CV Kampuh Lipat

Kunjungan selanjutnya dilakukan pada hari Rabu 30 Agustus 2017 dan 6 September 2017, namun dikarenakan keterbatasan waktu penelitian maka untuk kunjungan ke tiga samapai dengan kunjungan ke enam belum dapat dilaporkan gambarannya,

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, 1997, Manajemen sumber Daya Manusia, Jakarta, Pt. Prenhallindo

Gomes,F.C, 1997, Manjemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Andi Offset.

Lumpkin GT, Dess,GG. 1996. *Academy of Management Review*. Vol 21. No.1. p. 135-172.

Nurpeni ,2010 , Analisis Tentang Kendala Ibu Rumah Tangga Enggan Berwirausaha Di Kelurahan Umban Sari Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ,Volume 7 no 2 September 2010

Regina Detty, Christin, dan Istiharini, 20018, Evaluasi Keefektivan Program Pelatihan “Know Your Customer and Money Laundering” di Bank X Bandung, National Conference on Management Research, Makasar 27 November 2008

Randall S Schuler dan Susan E Jackson ,1997, Manajemen Sumbe Daya Manusia Menghadapi abad 21, Tejemahan, Jakarta, Erlangga.

Suwrdir, 2009, Model Evaluasi Kinerja Tamatan Pelatihan Kewirausahaan Balai Diklat Pertanian DIY, *Jurnal Pelatihan dan Evaluasi Pendidikan*, Tahun 13, No 2.

Papu, ,Johanes 2002, Mengukur ROI sebuah Pelatihan , *E-psikologi*, Oktober 2002.

<http://id.wikipedia.org>

<http://usahamodalkecil31.blogspot.com>

<http://cynea.wordpress.com/>

www.mail-archive.com

www.deliveri.org

BAB V: ANALISIS DATA

Tujuan penelitian dari penelitian yang berjudul “Pengembangan Model Evaluasi Program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi model evaluasi peserta SWA terhadap penyelenggaraan program SWA (aspek *reaction*)
2. Mengidentifikasi model evaluasi tingkat pemahaman peserta SWA terhadap materi-materi yang disampaikan (aspek *learning*)
3. Mengidentifikasi model evaluasi perubahan perilaku yang terjadi dalam diri peserta SWA paska pelatihan (aspek *behavior*)
4. Mengidentifikasi model evaluasi hasil nyata yang dirasakan orang-orang disekitar peserta SWA paska pelatihan (aspek *result*)

Untuk menjawab tujuan penelitian di atas telah dilakukan berbagai aktivitas guna mendapatkan data-data yang dibutuhkan, seperti observasi langsung ke lokasi

penyelenggaraan SWA MEK PP Aisyiyah di jl Nyi Ahmad Dahlan (Gerjen) Yogyakarta disertai wawancara dengan pengurus MEK PPA, staff dan peserta. Dalam observasi ini pihak peneliti tidak hanya berperan sebagai peneliti tapi juga terlibat langsung sebagai peserta SWA angkatan 7 yang dimulai dari bulan Juli sampai dengan September 2017 (dikarena periode akhir penelitian adalah 31 Agustus 2017, maka tim peneliti hanya melibatkan diri dalam proses pembeajaran SWA tahap kunjungan ke dua yakni di CV Kampuh Lipat) . Beberapa kali diskusi dengan pengurus MEK PPA dilakukan untuk mengetahui kebijakan umum PPA terkait dengan penyelenggaraan SWA, teknik penelitian yang diperbolehkan, aspek-aspek apa yang mau dan diijinkan untuk diteliti, serta berbagai cara/metode pengukuran hasil penelitian. Untuk menjawab tujuan penelitian pertama yakni tentang model evaluasi penyelenggaraan SWA (*reaction*) dan dan tujuan kedua yakni tentang model pengukuran pemahaman materi (*learning*) dilakukan dengan melakukan serangkaian aktivitas untuk mengumpulkan berbagai referensi tentang evaluasi pelatihan, melakukan diskusi dan FGD dengan pihak yang kompeten dan pihak penyelenggara SWA (MEK PP Aisyiyah) , penyusunan kuesioner, uji coba kuesioner dengan penyebaran kuesioner kepada peserta SWA angkatan 7 (periode Juli s.d September 2017). Dikarenakan waktu yang sangat terbatas maka proses validasi dari kuesioner tidak bisa dilakukan karena membutuhkan waktu yang cukup panjang.

Kuesioner *learning* idealnya dibagikan di setiap akhir sesi materi pembelajaran, namun dikarenakan kendala teknik dan kondisi peserta yang tidak memungkinkan, maka kuesioner *learning* didesain untuk melihat persepsi peserta terhadap pemahaman materi dari semua materi yang diberikan (ada 7 materi), yakni materi Pondasi Mental Spritual Seorang Wira Usaha, 7 Kesalahan Wirausaha Pemula,

Merancang Usaha, Aspek Pemasaran, Komunikasi On Line, Aspek keuangan dan Pembukuan, serta Membangun Jejaring. Kuesioner *learning* diedarkan pada saat kunjungan ke dua, yakni kunjungan ke CV Kampuh Lipat hari Rabu 23 Agustus 2017. Untuk menjamin isian kuesioner yang bebas nilai, maka peran peneliti digantikan oleh surveyor dalam hal ini adalah staf-staf administrasi kantor MEK PPA. Namun sebelum kuesioner diedarkan, para surveyor mendapatkan penjelasan dan arahan dari peneliti tentang tehnik penyebaran kuesioner dan pengisian kuesioner.

Gambar 5.1

Kuesioner Pemahaman

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		Sangat setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya paham akan materi “ Materi Pondasi Mental Spiritual ”					
2.	Saya paham akan materi “ Materi 7 Kesalahan Pengusaha Pemula ” (bisnis yang penting dijalankan tanpa banyak berpikir, gampang dirayu, mudah berhutang, bergaya hidup					

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	berlebihan, meniru bisnis orang lain)					
3.	<p>Saya paham akan materi “Merancang Usaha” (Menentukan pilihan bisnis, Menentukan calon pasar sasaran, Menentukan jumlah modal dan darimana memperolehnya, Menentukan schedule pembukaan usaha, Prediction cash flow)</p>	Sangat setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
4.	<p>Saya paham akan materi “Perencanaan Produksi “ (Menentukan pilihan bisnis, Menentukan calon pasar sasaran, Menentukan jumlah modal dan darimana memperolehnya, Menentukan schedule pembukaan usaha) .</p>	Sangat setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		Sangat setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5.	Saya paham akan materi “Pembukuan Usaha” (Buku Besar/Buku Kas (buku harian), Neraca, Rugi/Laba, Stock)					
6.	Saya paham akan materi “Pemasaran” (Penentuan harga jual, mengetahui Harga Pokok Produksi (HPP), Perbedaan pemasaran dan penjualan, Menawarkan yang menarik dan layak dipercaya) .					
7.	Saya paham akan materi “Membangun Jejaring Usaha” (Memahami jejaring usaha, Kiat mengoptimalkan jejaring usaha, Jejaring Konsumen) .					

Tabel 5.2

Kuesioner Tingkat Pemahaman

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN
1.	Tingkat pemahaman saya akan materi “ Materi Pondasi Mental Spiritual ” sebesar....	a. 0 % - 19,99 % b. 20 % - 39,99% c. 40 % - 59,99% d. 60 % - 79,99% e. 80 % - 100%
2.	Tingkat pemahaman saya akan materi “ Materi 7 Kesalahan Pengusaha Pemula ” (bisnis yang penting dijalankan tanpa banyak berpikir, gampang dirayu, mudah berhutang, bergaya hidup berlebihan, meniru bisnis orang lain, sebesar....	a. 0 % - 19,99 % b. 20 % - 39,99% c. 40 % - 59,99% d. 60 % - 79,99% e. 80 % - 100%
3.	Tingkat pemahaman saya akan materi “ Merancang Usaha ” (Menentukan pilihan bisnis, Menentukan calon pasar sasaran, Menentukan jumlah modal dan darimana memperolehnya, Menentukan schedule pembukaan usaha, Prediction cash	a. 0 % - 19,99 % b. 20 % - 39,99% c. 40 % - 59,99% d. 60 % - 79,99% e. 80 % - 100%

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN
	flow)sebesar...	
4.	Tingkat pemahaman saya akan materi “Perencanaan Produksi “ (Menentukan pilihan bisnis, Menentukan calon pasar sasaran, Menentukan jumlah modal dan darimana memperolehnya, Menentukan schedule pembukaan usaha) sebesar.....	a. 0 % - 19,99 % b. 20 % - 39,99% c. 40 % - 59,99% d. 60 % - 79,99% e. 80 % - 100%
5.	Tingkat pemahaman saya akan materi “Pembukuan Usaha” (Buku Besar/Buku Kas (buku harian), Neraca, Rugi/Laba, Stock) sebesar....	a. 0 % - 19,99 % b. 20 % - 39,99% c. 40 % - 59,99% d. 60 % - 79,99% e. 80 % - 100%
6.	Tingkat pemahaman saya akan materi “Pemasaran” (Penentuan harga jual, mengetahui Harga Pokok Produksi (HPP), Perbedaan pemasaran dan penjualan, Menawarkan yang menarik dan layak dipercaya) sebesar.....	a. 0 % - 19,99 % b. 20 % - 39,99% c. 40 % - 59,99% d. 60 % - 79,99% e. 80 % - 100%
7.	Tingkat pemahaman saya akan materi	a. 0 % - 19,99 %

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN
	<p>“Membangun Jejaring Usaha” (Memahami jejaring usaha, Kiat mengoptimalkan jejaring usaha, Jejaring Konsumen) sebesar.....</p>	<p>b. 20 % - 39,99%</p> <p>c. 40 % - 59,99%</p> <p>d. 60 % - 79,99%</p> <p>e. 80 % - 100%</p>

Kuesioner *reaction* atau kuesioner mengenai evaluasi peserta terhadap penyelenggaraan SWA diberikan pada saat sesi terakhir kelas klasikal, yakni hari Sabtu tanggal 19 Agustus 2017. Aspek-aspek yang perlu dievaluasi oleh peserta adalah fasilitas utama (ruangan, AC, LCD dan layar, papan tulis dan kursi) , fasilitas penunjang (tempat parkir, kamar mandi dan konsumsi) , materi (kesesuaian materi, ketersediaan materi, kejelasan materi) , nara sumber (kemampuan akan materi, kemampuan memahami peserta, kemampuan menjelaskan, kemampuan menjawab, kemampuan komunikasi) staff pendukung (keramahan, kecepatan, penampilan) serta aspek lain yang terkait (durasi, waktu pembelajaran, lokasi pelatihan).

Tabel 5.3

Kuesioner Evaluasi Penyelenggaraan SWA

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
----	------------	---------

		SANGAT SETUJU	CUKUP	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU
FASILITAS UTAMA					
1	Ruang kelas nyaman (tidak panas)				
2	Ruang kelas tenang				
3	Ruang kelas memadai untuk jumlah peserta yang ada				
4	Ruang bersih dan rapi				
5	Kualitas LCD jelas				
6	Kualitas papan tulis bagus				
6	Kursi nyaman				
FASILITAS PENUNJANG					
1	Tempat parkir luas				
2	Tempat parkir aman				
3	Toilet bersih				
4	Konsumsi memadai				

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SANGAT SETUJU	CUKUP	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU	
MATERI						
1	Materi sesuai dengan kebutuhan					
2	Materi sesuai dengan topik pelatihan “wirausaha”					
3	Materi modul yang diberikan mudah dipahami					
4	Materi bisa diterapkan/dipraktikkan					
5	Terdapat contoh kasus					
6	Terdapat penugasan					
7	Terdapat evaluasi (ujian) atas pemahaman materi					
8	Materi meningkatkan pengetahuan dan kemampuan peserta					
PEMATERI/NARA SUMBER						

Laporan Kemajuan Penelitian: Pengembangan Model Evaluasi Program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SANGAT SETUJU	SETUJU	CUKUP	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU
1	Kemampuan nara sumber akan materi bagus					
2	Kejelasan nara sumber dalam menyampaikan materi bagus					
3	Kemampuan nara sumber dalam menjawab pertanyaan bagus					
4	Kemampuan nara sumber dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta bagus					
5	Kemampuan nara sumber dalam memotivasi peserta bagus					
6	Kemampuan nara sumber dalam memahami peserta					
PANITIA (STAF)						
1	Staf ramah dan sopan					

Laporan Kemajuan Penelitian: Pengembangan Model Evaluasi Program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SANGAT SETUJU	SETUJU	CUKUP	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU
2	Staf bekerja secara cepat					
3	Staf tanggap akan masalah/keluhan yang dihadapi peserta					
4	Staf berpenampilan baik dan sesuai					
LAINNYA						
1	Tempat pelatihan mudah dicapai/dijangkau					
2	Waktu pelatihan pas/sesuai (jam 08.00 sd 11.30 atau pagi s.d.siang)					
3	Lama pelatihan pas/sesuai (3,5 jam)					
4	Pembelajaran dimulai tepat waktu					
5	Pembelajaran diakhiri tepat waktu					
6	Biaya pelatihan terjangkau					
7	Biaya pelatihan bersaing dengan					

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SANGAT SETUJU	SETUJU	CUKUP	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU
	biaya pelatihan sejenis di tempat lain					

Ketika kuesioner sudah diterima baik oleh tim peneliti dan pihak MEK PP Aisyiyah, maka kuesioner diujicobakan kepada peserta SWA. Adapun gambaran hasil persepsi dari peserta SWA adalah sebagai berikut:

Tabel 5.4

Frekuensi (%) Pemahaman Siswa atas Materi SWA

NO	PERNYATAAN	FREKUENSI				
		STS	TS	C	S	SS
1.	Pemahaman Materi Pondasi Mental Spiritual			0,1429	0,7857	0,0714
2.	Pemahaman Materi 7		0,285714	0,214286	0,5	

FREKUENSI						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	C	S	SS
	<p>Kesalahan Pengusaha Pemula” (bisnis yang penting dijalankan tanpa banyak berpikir, gampang dirayu, mudah berhutang, bergaya hidup berlebihan, meniru bisnis orang lain)</p>					
3.	<p>Pemahaman Materi Merancang Usaha (Menentukan pilihan bisnis, Menentukan calon pasar sasaran, Menentukan jumlah modal dan darimana memperolehnya, Menentukan schedule pembukaan usaha, Prediction cash flow)</p>			0,428571	0,5	0,071429

FREKUENSI						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	C	S	SS
4.	Pemahaman Materi Perencanaan Produksi “ (Menentukan pilihan bisnis, Menentukan calon pasar sasaran, Menentukan jumlah modal dan darimana memperolehnya, Menentukan schedule pembukaan usaha) .			0,357143	0,571429	0,071429
5.	Pemahaman materi “Pembukuan Usaha” (Buku Besar/Buku Kas (buku harian), Neraca, Rugi/Laba, Stock)		0,071429	0,357143	0,357143	0,214286
6.	Pemahaman materi “Pemasaran” (Penentuan harga jual, mengetahui Harga Pokok Produksi		0,214286	0,357143	0,285714	0,142857

FREKUENSI						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	C	S	SS
	(HPP), Perbedaan pemasaran dan penjualan, Menawarkan yang menarik dan layak dipercaya) .					
7.	Pemahaman materi “ Membangun Jejaring Usaha ” (Memahami jejaring usaha, Kiat mengoptimalkan jejaring usaha, Jejaring Konsumen).		0,071429	0,285714	0,5	0,142857

Tabel 5.4 . menunjukkan bahwa 85 % peserta SWA paham akan materi Pondasi Mental Spiritual Seorang wirausaha, dan hanya 50 % s.d. 65 % peserta SWA paham akan materi-materi yang lain. Bahkan untuk materi Pemasaran hanya 42 % peserta SWA yang menyatakan paham dengan materi tersebut dan 21% menyatakan tidak paham dengan materi pemasaran yang dibahas. Namun tabel 5.1. menunjukkan bahwa hampir 30 % peserta SWA tidak paham akan materi Kesalahan Pengusaha Pemula .

Tabel 5.5

Frekuensi (%) Tingkat Pemahaman Siswa atas Materi SWA

FREKUENSI						
NO	PERNYATAAN	a	b	c	d	e
1.	Pemahaman Materi Pondasi Mental Spiritual			0,214286	0,5	0,266667
2.	Pemahaman Materi 7 Kesalahan Pengusaha Pemula” (bisnis yang penting dijalankan tanpa banyak berpikir, gampang dirayu, mudah berhutang, bergaya hidup berlebihan, meniru bisnis orang lain)		0,142857	0,285714	0,428571	0,142857
3.	Pemahaman Materi Merancang Usaha (Menentukan pilihan bisnis, Menentukan calon pasar sasaran, Menentukan jumlah modal)		0,071429	0,357143	0,357143	0,214286

FREKUENSI						
NO	PERNYATAAN	a	b	c	d	e
	dan darimana memperolehnya, Menentukan schedule pembukaan usaha, Prediction cash flow)					
4.	Pemahaman Materi Perencanaan Produksi “ (Menentukan pilihan bisnis, Menentukan calon pasar sasaran, Menentukan jumlah modal dan darimana memperolehnya, Menentukan schedule pembukaan usaha) .		0,142857	0,214286	0,5	0,142857
5.	Pemahaman materi “Pembukuan Usaha” (Buku Besar/Buku Kas (buku harian), Neraca, Rugi/Laba,		0,142857	0,142857	0,5	0,214286

FREKUENSI						
NO	PERNYATAAN	a	b	c	d	e
	Stock)					
6.	Pemahaman materi “Pemasaran” (Penentuan harga jual, mengetahui Harga Pokok Produksi (HPP), Perbedaan pemasaran dan penjualan, Menawarkan yang menarik dan layak dipercaya) .		0,142857	0,357143	0,285714	0,214286
7.	Pemahaman materi “Membangun Jejaring Usaha” (Memahami jejaring usaha, Kiat mengoptimalkan jejaring usaha, Jejaring Konsumen).		0,214286	0,285714	0,142857	0,357143

Keterangan

a. 0 % - 19,99 %

- b. 20 % - 39,99%
- c. 40 % - 59,99%
- d. 60 % - 79,99%
- e. 80 % - 100%

Tabel 5.5 . menunjukkan bahwa 35 % peserta SWA menyatakan paham akan materi Membangun Jejaring Usaha dengan tingkat pemahaman 80 % - 100 %, dan hanya 14 % s.d. 21 % peserta SWA paham akan materi-materi yang lain dengan tingkat pemahaman 80 % - 100 %. Bahkan untuk materi Pondasi Mental Spritual bagi Wirausaha, Perencanaan Produksi dan materi Pembukuan 50 % peserta SWA yang menyatakan paham dengan materi tersebut dengan tingkat 60 % - 80 %. Di sisi lain 21 % peserta SWA menyatakan bahwa tingkat pemahaman mereka hanya berkisar 20 % - 40 % untuk materi Membangun Jejaring Usaha

Apabila tabel 5.1 dan tabel dikompilasikan maka memberikan informasi secara umum bahwa peserta SWA yang memiliki persepsi paham terhadap suatu materi cenderung memiliki persepsi tingkat pemahaman yang cukup tinggi pula. Hanya di materi 5 (aspek keuangan dan Pembukuan) yang menunjukkan hasil berbeda, di mana prosentase peserta yang menyatakan paham pada materi (50%) lebih rendah dibanding dengan peserta SWA yang memiliki persepsi tingkat pemahaman yang tinggi (70 %).

Tabel 5.6

Kompilasi Pemahaman dan Tingkat Pemahaman

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7

Laporan Kemajuan Penelitian: Pengembangan Model Evaluasi Program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu

STS							
TS		0,285714			0,071429	0,214286	0,071429
C	0,142857	0,214286	0,428571	0,357143	0,357143	0,357143	0,285714
S	0,785714	0,5	0,5	0,571429	0,357143	0,285714	0,5
SS	0,071429		0,071429	0,071429	0,214286	0,142857	0,142857
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
0 - 19,99 %							
20 %- 39,99%		0,14285	0,07142	0,14285	0,14285	0,14285	0,214286
40% - 59,99%	0,21428	0,28571	0,35714	0,21428	0,14285	0,35714	0,285714
60 - 79,99%	0,5	0,42857	0,35714	0,5	0,5	0,28571	0,142857
80% - 100%	0,26666	0,14285	0,21428	0,14285	0,21428	0,21428	0,357143

Tabel 5.6.

Evaluasi Peserta terhadap Penyelenggaraan SWA

NO	ASPEK	MEAN	MEAN BIDANG
FASILITAS UTAMA			
1	Ruang kelas nyaman (tidak panas)	3,78947368	3,54135338
2	Ruang kelas tenang	3,2631579	
3	Ruang kelas memadai untuk jumlah peserta yang ada	3,315789	
4	Ruang bersih dan rapi	3,631579	
5	Kualitas LCD jelas	3,368421	
6	Kualitas papan tulis bagus	3,8421053	
7	Kursi nyaman	3,578947	
FASILITAS PENUNJANG			
1	Tempat parkir luas	2,631579	2,986842
2	Tempat parkir aman	3,263158	

NO	ASPEK	MEAN	MEAN BIDANG
FASILITAS UTAMA			
3	Toilet bersih	3	
4	Konsumsi memadai	3,052632	
MATERI			
1	Materi sesuai dengan kebutuhan	3,789	3,5
2	Materi sesuai dengan topik pelatihan “wirausaha”	4,052	
3	Materi modul yang diberikan mudah dipahami	3,842	
4	Materi bisa diterapkan/dipraktikkan	3,789	
5	Terdapat contoh kasus	3,684	
6	Terdapat penugasan	2,474	
7	Terdapat evaluasi (ujian) atas pemahaman materi	2,947	
8	Materi peningkatkan pengetahuan dan	3,421	

NO	ASPEK	MEAN	MEAN BIDANG
FASILITAS UTAMA			
	kemampuan peserta		
NARA SUMBER			
1	Kemampuan nara sumber akan materi bagus	3,482	3,640
2	Kejelasan nara sumber dalam menyampaikan materi bagus	3,789	
3	Kemampuan nara sumber dalam menjawab pertanyaan bagus	3,789	
4	Kemampuan nara sumber dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta bagus	3,473	
5	Kemampuan nara sumber dalam memotivasi peserta bagus	3,578	
6	Kemampuan nara sumber dalam memahami peserta	3,368	

Laporan Kemajuan Penelitian: Pengembangan Model Evaluasi Program Sekolah Wirausaha Aisyiyah (SWA) dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Pengelolaan UMKM Ibu-Ibu

NO	ASPEK	MEAN	MEAN BIDANG
FASILITAS UTAMA			
STAFF/PANITIA			
1	Staf ramah dan sopan	4,105263	4
2	Staf bekerja secara cepat	3,947368	
3	Staf tanggap akan masalah/keluhan yang dihadapi peserta	3,9473684	
4	Staf berpenampilan baik dan sesuai	4	
LAIN-LAIN			
1	Tempat pelatihan mudah dicapai/dijangkau	4,052632	3,714
2	Waktu pelatihan pas/sesuai (jam 08.00 sd 11.30 atau pagi s.d.siang)	3,684211	
3	Lama pelatihan pas/sesuai (3,5 jam)	3,578947	
4	Pembelajaran dimulai tepat waktu	3,736842105	
5	Pembelajaran diakhiri tepat waktu	3,684210526	

NO	ASPEK	MEAN	MEAN BIDANG
FASILITAS UTAMA			
6	Biaya pelatihan terjangkau	3,684211	
7	Biaya pelatihan bersaing dengan biaya pelatihan sejenis di tempat lain	3,78	

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, 1997, Manajemen sumber Daya Manusia, Jakarta, Pt. Prenhallindo

Gomes,F.C, 1997, Manjemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Andi Offset.

Lumpkin GT, Dess,GG. 1996. *Academy of Management Review*. Vol 21. No.1. p. 135-172.

Nurpeni ,2010 , Analisis Tentang Kendala Ibu Rumah Tangga Enggan Berwirausaha Di Kelurahan Umban Sari Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ,Volume 7 no 2 September 2010

Regina Detty, Christin, dan Istiharini, 20018, Evaluasi Keefektivan Program Pelatihan “Know Your Customer and Money Laundering” di Bank X Bandung, National Conference on Management Research,Makasar 27 November 2008

Randall S Schuler dan Susan E Jackson ,1997, Manajemen Sumbe Daya Manusia Menghadapi abad 21, Tejemahan, Jakarta, Erlangga.

Suwardie, 2009, Model Evaluasi Kinerja Tamatan Pelatihan Kewirausahaan Balai Diklat Pertanian DIY, *Jurnal Pelatihan dan Evaluasi Pendidikan*, Tahun 13, No 2.

Papu, ,Johanes 2002, Mengukur ROI sebuah Pelatihan , *E-psikologi*, Oktober 2002.

<http://id.wikipedia.org>

<http://usahamodalkecil31.blogspot.com>

<http://cynea.wordpress.com/>

www.mail-archive.com

www.deliveri.org

I. DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, 1997, Manajemen sumber Daya Manusia, Jakarta, Pt. Prenhallindo

Gomes,F.C, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Andi Offset.

Lumpkin GT, Dess,GG. 1996. *Academy of Management Review*. Vol 21. No.1. p. 135-172.

Nurpeni ,2010 , Analisis Tentang Kendala Ibu Rumah Tangga Enggan Berwirausaha Di Kelurahan Umban Sari Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ,Volume 7 no 2 September 2010

Regina Detty, Christin, dan Istiharini, 20018, Evaluasi Keefektivan Program Pelatihan “Know Your Customer and Money Laundering” di Bank X Bandung, National Conference on Management Research,Makasar 27 November 2008

Randall S Schuler dan Susan E Jackson ,1997, Manajemen Sumber Daya Manusia
Menghadapi abad 21, Tejemahan, Jakarta, Erlangga.

Suwardie, 2009, Model Evaluasi Kinerja Tamatan Pelatihan Kewirausahaan Balai
Diklat Pertanian DIY, *Jurnal Pelatihan dan Evaluasi Pendidikan*, Tahun 13,
No 2.

Papu, ,Johanes 2002, Mengukur ROI sebuah Pelatihan , *E-psikologi*, Oktober
2002.

<http://id.wikipedia.org>

<http://usahamodalkecil31.blogspot.com>

<http://cynea.wordpress.com/>

www.mail-archive.com

www.deliveri.org