

Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kewirausahaan

Chyntia Liliana¹, Yari Dwikurnaningsih¹

¹Administrasi Pendidikan-Universitas Kristen Satya Wacana

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 27-04-2020

Disetujui: 24-06-2020

Kata kunci:

education and training;
entrepreneurship;
kirkpatrick model;
pendidikan dan pelatihan;
kewirausahaan;
model kirkpatrick

ABSTRAK

Abstract: This study aims to evaluate the entrepreneurship education and training activities program that uses the Kirkpatrick evaluation model. Data collection using questionnaires, observations, interviews and document studies. Data were analyzed in quantitative descriptive qualitative. Qualitative data analysis was carried out through three stages: The results showed that at the reaction level, 85.20% of participants were satisfied with the organization of entrepreneurship education and training. At the learning level, knowledge aspects did not experience a significant increase. In the aspect of attitudes and skills of training participants considered very good. At the behavioral level, 6 people have done business planning and have successfully run their businesses, 5 people have planned businesses, but have not yet started their businesses, while 14 people have not had business plans.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program kegiatan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan yang menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Pengumpulan data menggunakan angket, observasi, wawancara, dan studi dokumen. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif kuantitatif. Analisis data kualitatif dilakukan melalui tiga tahap, yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa pada level *reaction*, sebesar 85,20% peserta puas terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan. Pada level *learning*, untuk aspek pengetahuan tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Pada aspek sikap dan keterampilan peserta pelatihan dinilai sangat baik. Pada level *behavior*, enam orang telah melakukan perencanaan usaha dan telah berhasil menjalankan usahanya, lima orang sudah merencanakan usaha, namun belum memulai usahanya, sedangkan 14 orang belum memiliki perencanaan usaha.

Alamat Korespondensi:

Chyntia Liliana
Manajemen Administrasi Pendidikan
Universitas Kristen Satya Wacana
Jalan Diponegoro No 52—60 Salatiga
E-mail: chyntialiliana2910@gmail.com

Sumber daya manusia adalah pengendali utama dalam komponen-komponen organisasi. Maka dari itu, manusia harus terus memperbaharui baik pengetahuan, keterampilan serta sikap supaya organisasi dapat terus berjalan seiring tuntutan zaman. Diketahui bahwa kualitas SDM di Indonesia masih tergolong rendah sehingga pemerintah mencanangkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM. Data dari *United Nations Development Program* (UNDP) dalam laporannya yang berjudul *Human Development Report* (HDR) tertulis bahwa dari rentang tahun 1990-2015 *Human Development Index* (HDI) negara Indonesia terus mengalami kenaikan. Kenaikan HDI dalam jangka 15 tahun ini sebesar 30,5%. Walaupun demikian, Indonesia berada pada posisi 113 dari 188 negara yang tergabung dalam program ini. Indonesia masih disebut sebagai negara yang berkembang. Dapat disimpulkan bahwa dengan kualitas SDM yang rendah akan berpengaruh pada tingkat perekonomian sebuah negara.

Dengan keadaan yang demikian maka organisasi perlu melakukan pengelolaan SDM. Pemimpin perlu mengetahui kualitas kinerja karyawannya sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat dalam jenjang karir karyawan. Selain itu, diperlukan analisis kebutuhan bagi tiap karyawan. Pengelolaan tersebut dapat bersifat mempromosikan atau melaksanakan pengembangan kompetensi karyawan. Pengembangan kompetensi karyawan dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Walaupun pendidikan dan pelatihan ini memiliki biaya yang cukup mahal, namun dapat dikatakan sebagai investasi (Basri & Rusdiana, 2015; (Armawansyah, et al., 2016). Dikatakan sebagai investasi karena kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dengan waktu singkat, sedangkan manfaatnya dapat dirasakan dalam jangka waktu yang lama. Keuntungan kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah pembelajaran yang berfokus pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.

Pelatihan adalah metode edukasi jangka pendek yang menerapkan langkah sistematis dan terstruktur sehingga tenaga non manajerial mempelajari ilmu dan kecakapan teknis untuk tujuan tertentu (Larasati, 2018). Pendidikan Metode edukasi jangka pendek yang dimaksud yaitu proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dalam waktu yang cukup singkat dimana dilakukan pemberian materi yang diimbangi dengan praktek sesuai dengan bidang obyek pelatihan. Oleh sebab itu, diperlukan evaluasi yang bertujuan untuk mengukur keberhasilan dari suatu pelatihan. Evaluasi akan memberikan informasi bagi penyelenggara pelatihan bagian-bagian yang perlu diperbaiki bahkan ditingkatkan. Selain itu, penyelenggara dapat mengetahui seberapa besar terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan pada peserta diklat.

Yayasan Bina Darma adalah sebuah yayasan yang didirikan atas kerjasama antara Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga (UKSW) dengan Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI). Yayasan Bina Darma berdiri pada tahun 1979. Program pelatihan kewirausahaan merupakan program pendidikan dan pelatihan yang diperuntukkan bagi gereja-gereja yang bekerjasama dengan UKSW dalam pengembangan kewirausahaan jemaat gereja. Selain itu, peserta pendidikan dan pelatihan diikuti pula oleh mahasiswa yang tertarik dalam kewirausahaan yang tergabung dalam GMKI. Munculnya program pendidikan dan pelatihan kewirausahaan ini dilatarbelakangi oleh pentingnya gereja memberdayakan warga gereja. Dengan pemberdayaan itu diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dalam berwirausaha yang akan menghasilkan penambahan keuntungan ekonomi. Program ini juga diperuntukkan bagi mahasiswa yang tertarik dalam bidang kewirausahaan. Akan lebih menguntungkan apabila dapat berwirausaha sambil menempuh pendidikan. Dalam setiap kegiatan pendidikan dan pelatihan, Yayasan Bina Darma melakukan evaluasi melalui *pretest* dan *post-test*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Widyastuti & Purwana, 2015) mengenai evaluasi pelatihan dengan menggunakan teori evaluasi model Kirkpatrick. Penelitian ini hanya mengevaluasi level belajar peserta training. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa dengan mengikuti pelatihan peserta mengalami kenaikan pengetahuan dan keterampilan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Nurhayati, 2018) pada program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian berdasarkan model kirkpatrick yaitu pada level 1, hasil reaksi peserta terhadap panitia penyelenggara dan narasumber sangat tinggi. Ada level kedua, penilaian sangat signifikan pada penguasaan tindakan, pengetahuan, dan keahlian. Level ketiga, sebelum dan sesudah diklat terdapat perbaikan sikap dari alumni diklat. Perubahan sikap seperti tertib hadir, gaya berpakaian, dukungan teman sejawat, komunikasi yang baik, serta tepat waktu menyelesaikan tugas sehari-hari. Pada level keempat atau dampak, terdapat peningkatan kinerja alumni diklat. Alumni mampu membimbing dan mendesiminasi ilmu yang telah didapat dari diklat kepada sesama teman sejawatnya, mampu mengembangkan metode dan media pembelajaran dalam proses belajar mengajar

Berdasarkan masalah ini, penulis merumuskan masalah (1) Bagaimana reaksi peserta program pendidikan dan pelatihan kewirausahaan di Yayasan Bina Darma Salatiga? (2) Bagaimana hasil belajar peserta program pendidikan dan pelatihan kewirausahaan di Yayasan Bina Darma Salatiga? (3) Bagaimana perubahan perilaku peserta program pendidikan dan pelatihan kewirausahaan di Yayasan Bina Darma Salatiga?

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian evaluatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif-kualitatif. Model evaluasi yang digunakan adalah Model Kirkpatrick. Model ini akan meninjau program yang meliputi empat level, namun peneliti akan melakukan evaluasi hingga level 3, yaitu level reaksi, level pembelajaran, dan level perilaku. Evaluasi ini akan dilaksanakan secara bertahap. Pertama, akan lakukan evaluasi peserta pelatihan. Kedua, peneliti akan melaksanakan evaluasi pembelajaran dan yang terakhir adalah mengevaluasi perilaku peserta pelatihan sebagai hasil dari keikutsertaan program.

Subjek penelitian terdiri dari Pimpinan Yayasan Bina Darma, panitia, fasilitator dan peserta pelatihan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, meliputi tes, angket, wawancara, observasi, dan studi dokumen. Angket, wawancara dan observasi digunakan untuk menilai bagaimana tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan program pelatihan. Kepuasan dinilai dari indikator pelayanan panitia penyelenggara, kualitas instruktur atau narasumber, materi pelatihan, metode pelatihan, suasana kelas, fasilitas utama dan pendukung, kebernilaian dan kebermaknaan isi pelatihan, strategi penyampaian materi, media pembelajaran, jadwal kegiatan dan konsumsi yang disediakan. Pada level evaluasi belajar menggunakan tes untuk mengukur peningkatan pengetahuan, observasi dan wawancara, studi dokumen digunakan untuk mengukur aspek sikap, serta wawancara untuk mengukur aspek keterampilan. Pada level perilaku menggunakan angket dan wawancara terhadap peserta pelatihan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif-kuantitatif. Data kualitatif dianalisis dengan tiga langkah, yaitu (1) kondensasi data, (2) penyajian data, dan (3) pengambilan dan verifikasi kesimpulan (Miles, Huberman, & Saldana, 2014). Sementara itu, data kuantitatif dianalisis dengan deskriptif kuantitatif melalui penghitungan persentase dan membuat pengkategorian serta T-Test untuk melakukan uji beda hasil *pretest-posttest*.

HASIL

Hasil penelitian terbagi atas tiga bagian, yaitu *level reaction*, *level learning*, dan *level behaviour*. *Pertama, reaction* yaitu mengukur bagaimana kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan program pelatihan. Hal-hal tersebut meliputi bagaimana kepuasan peserta terhadap pelayanan panitia penyelenggara, kualitas instruktur atau narasumber, materi pelatihan, metode pelatihan, suasana kelas, fasilitas utama dan pendukung, kebernilaian, dan kebermaknaan isi pelatihan. *Kedua, learning* yaitu mengukur *output* pelatihan yang mana tentang perubahan perngetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Dalam hal ini maka dilakukan pengukuran melalui pretest dan postest. *Ketiga, behaviour* yaitu menilai apakah ada perubahan tingkah laku setelah peserta kembali ke tempat kerja setelah memperoleh pelatihan dan apakah peserta mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang didapat pada pelatihan.

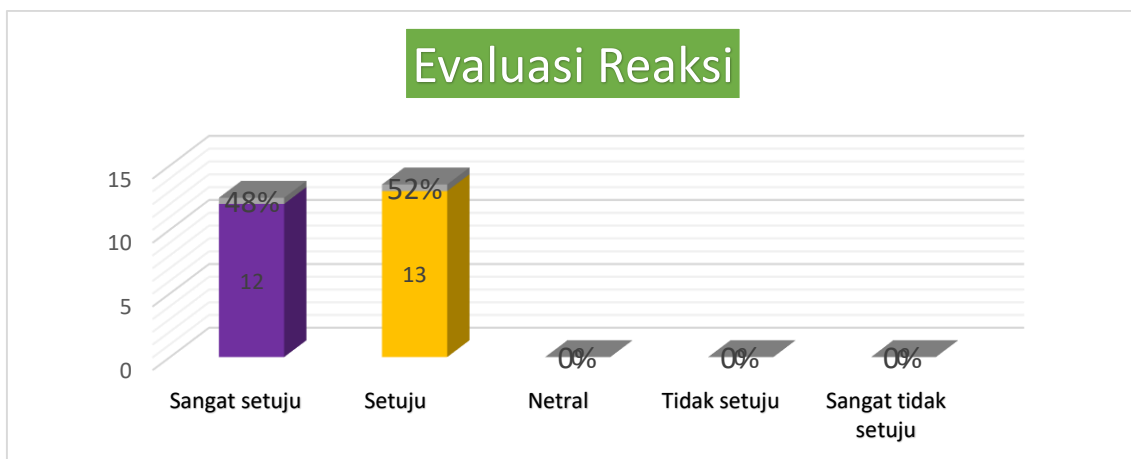
Reaksi Peserta terhadap Program Pelatihan Kewirausahaan

Penyelenggaraan program pelatihan oleh Yayasan Bina Darma dilaksanakan selama tiga hari. Materi-materi yang dipaparkan merupakan materi yang berhubungan dengan kewirausahaan. Dalam tiap sesi terdapat satu tema yang dipaparkan. Tema-tema materi tersebut, meliputi (1) Pradaya; (2) Mindset Wirausaha (“to be”); (3) Peluang; (4) Proses mencipta peluang; (5) Eksplorasi Peluang; (6) Keluar dari zona nyaman; (7) Ideasi; (8) Bisnis Model Canvas (BMC); (9) Bisnis Model Canvas Praktek dan Persentasi; (10) Membuka usaha Baru; (11) Perencanaan Usaha.

Penyelenggara menyediakan fasilitas seperti ruangan untuk pembelajaran yang memiliki kapasitas yang cukup, *blok note* untuk mencatat materi-materi yang dianggap penting, LCD proyektor untuk memudahkan peserta dalam menerima materi secara audio dan visual, jadwal pelatihan sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan, media pelatihan untuk praktek seperti karton, kertas, spidol, *white board*, penginapan beserta konsumsi. Selain itu, materi pelatihan juga diberikan secara *hardcopy* maupun *softcopy*.

Kegiatan yang dilakukan dalam pelatihan ini meliputi pembelajaran didalam kelas dan di luar kelas. Kegiatan pembelajaran didalam kelas meliputi pembelajaran yang bersifat teoritis. Pembelajaran ini bersifat interaktif yaitu adanya komunikasi dua arah antara pembicara dengan peserta pelatihan. Metode yang diterapkan yaitu melalui tanya jawab, presentasi, diskusi, melihat film pendek, pemberian motivasi dan penugasan individu. Pembelajaran di luar kelas dilakukan di pusat kota, yaitu sekitar Ramayana Departement Store. Kegiatan ini bertujuan untuk pengamatan lokasi dan mencari peluang oleh peserta.

Konsumsi yang disediakan oleh penyelenggara, meliputi makanan berat dan makanan ringan. Peserta memperoleh tiga kali makan besar dan dua kali *snack*. Peserta, pembicara, dan panitia memperoleh makanan yang sama. Makanan dapat diambil sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Data yang diperoleh melalui angket tentang reaksi peserta terhadap program pelatihan diperoleh skor tertinggi 90 dan terendah 18. Berdasarkan skor tersebut, dihitung *range* dan ditentukan lima kategori, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil analisis deskriptif evaluasi reaksi pelatihan ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Evaluasi Reaksi

Berdasarkan analisis hasil evaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan menunjukkan bahwa 48% peserta sangat setuju atau sangat puas dan 52% peserta merasa puas terhadap penyelenggaraan program pelatihan. Hasil wawancara terhadap peserta pelatihan, mereka berpendapat bahwa pelatihan kewirausahaan sangat bermanfaat dalam merencanakan dan menjalankan usahanya, materi-materinya sangat sesuai dengan kebutuhannya untuk berwirausaha. Terkait fasilitas dan konsumsi peserta merasa puas dan merasa fasilitas penginapan, tempat pelatihan dan konsumsi yang disediakan memadai. Pemanfaatan waktu sangat efektif dan metode yang digunakan oleh fasilitator interaktif dan bervariasi. Pelatihan meliputi teori, kunjungan ke lapangan usaha dan tugas merencanakan wirausaha setelah selesai mengikuti pelatihan. Pelatihan ditunjang dengan media power point dan media video yang sangat menarik.

Evaluasi Belajar Program Pelatihan Kewirausahaan

Evaluasi level yang kedua merupakan evaluasi belajar. Pada tahap ini, peserta akan dinilai bagaimana pengetahuannya sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kewirausahaan. Hal ini dimaksudkan, apakah peserta mengalami peningkatan pengetahuan yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan kewirausahaan. Setelah diperoleh data maka peneliti menghitung nilai pretes dan postes. Data tersebut kemudian dilakukan perhitungan statistik sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data Pretes dan Postes

		gabungan
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	70.64
	Std. Deviation	19.345
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.114
	Negative	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		1.310
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065

a. Test distribution is Normal

Uji normalitas ditentukan berdasarkan jumlah peserta yang mengikuti pretest dan posttest. Data yang diambil menggunakan Shapiro-Wilk karena data peserta berjumlah 25 atau kurang dari 30 orang. Data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.065 dimana nilai ini lebih dari 0.05 maka *normality of error* terpenuhi (Tabel 1). Dapat disimpulkan bahwa data yang penelitian berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.563	1	48	.065

Berdasarkan tabel output tes homogenitas dapat diketahui nilai signifikansi (Sig). Variabel evaluasi belajar sebesar 0,065. Karena nilai Sig 0,065 > 0,05 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa varian data hasil evaluasi belajar pada peserta pelatihan adalah sama atau homogen (Tabel 2).

Uji Perbedaan Rerata

Tabel 3. Hasil Uji Rerata

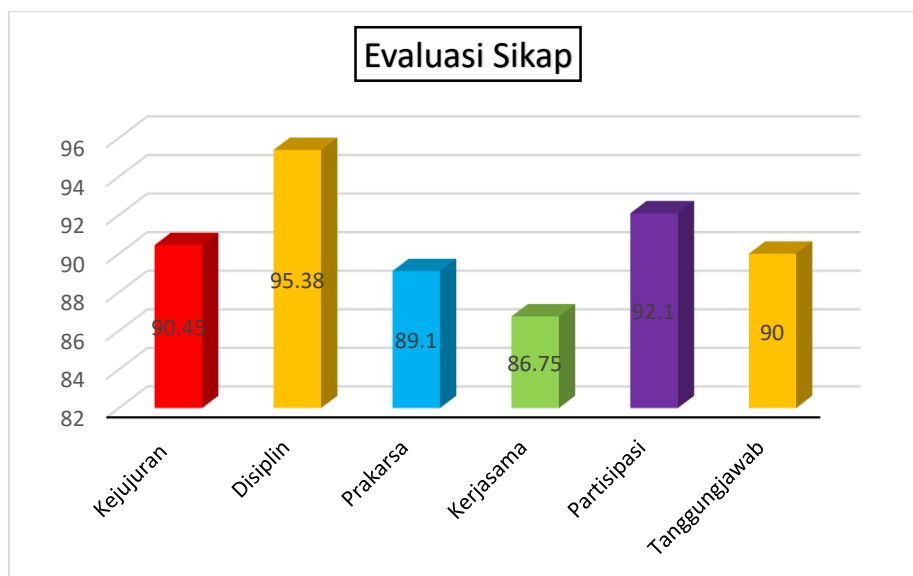
kelas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gabungan 1	25	67.36	11.856	2.371
2	25	73.92	24.517	4.903

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui jumlah data evaluasi belajar peserta pelatihan untuk sebelum pelatihan adalah 25 orang dan setelah pelatihan adalah 25 orang. Nilai rata-rata hasil belajar peserta pelatihan atau Mean sebelum pelatihan adalah sebesar 67,36 sementara untuk setelah pelatihan adalah 73,92. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat perbedaan rata-rata antara sebelum dan sesudah pelatihan. Untuk membuktikan apakah perbedaan itu signifikan atau tidak maka peneliti akan mendeskripsikan *Independent Samples Test* (Tabel 4).

Tabel 4. Hasil Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
gabungan	3.563	.065	-1.204	48	.234	-6.560	5.447	-17.511	4.391
Equal variances assumed			-1.204	48	.234	-6.560	5.447	-17.511	4.391
Equal variances not assumed			-1.204	34.644	.237	-6.560	5.447	-17.621	4.501

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai Sig. *Levene's Test for Equality of Variances* sebesar $0,065 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa varian data antara sebelum dan sesudah pelatihan adalah homogen atau sama. Pada kolom *Mean Difference* adalah sebesar -6,560. Nilai ini menunjukkan selisih antara rata-rata hasil evaluasi belajar sebelum dan sesudah pelatihan. Pada bagian tabel *Equal variances assumed* diketahui nilai sig (2-tailed) adalah $0,234 < 0,05$ maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata hasil belajar sebelum dan sesudah pelatihan. Aspek sikap dinilai dari kejujuran, disiplin, prakarsa, kerjasama, partisipasi dan tanggungjawab (Gambar 2).



Gambar 2. Hasil Evaluasi Aspek Sikap

Pada gambar 2 menunjukkan bahwa pada aspek kejujuran diperoleh skor rerata 90,45, pada aspek disiplin 95,38, prakarsa 89,10, kerjasama 86,75, partisipasi 92,00 dan tanggungjawab 90,00. Hasil evaluasi sikap peserta pelatihan melalui observasi diperoleh skor rata-rata hasil penilaian sikap peserta sebesar 90,63. Berdasar nilai rata-rata tersebut maka dapat dikatakan evaluasi belajar pada aspek sikap peserta pelatihan, berada pada kategori sangat baik. Dari hasil observasi, peserta sangat disiplin dalam mengikuti pelatihan. Dari dokumentasi presensi, semua mengikuti pelatihan dari awal sampai akhir. Dalam melaksanakan tugas kelompok peserta bekerjasama sangat baik dengan teman kelompoknya, masing-masing peserta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Selama kegiatan pelatihan baik yang bersifat teori dalam ruang pelatihan maupun kegiatan outdoor peserta berpartisipasi secara aktif.

Hasil evaluasi keterampilan dapat dikatakan baik apabila peserta mempresentasikan peluang apa saja yang sekiranya dapat dijadikan usaha setelah mereka melakukan pengamatan di sekitar Ramayana Departement Store. Presentasi tersebut didasari dengan opini-opini yang kuat. Seluruh peserta mampu melihat peluang dan menjabarkan kelebihan, kelemahan dan cara pengembangan peluang usaha tersebut. Peserta menyampaikan peluang usaha seperti kedai jus, laundry, es cincau, *milk tea*, warung kopi. Keterampilan selanjutnya adalah membuat pengamatan lapangan, membuat Bisnis Model Canvas (BMC), dimana setiap peserta membuat kelompok terdiri dari 3—4 orang. Tiap-tiap kelompok membuat rancangan bisnis yang akan dijalankan, yang menggambarkan rencana-rencana bisnis, melakukan analisis SWOT, selanjutnya dipresentasikan. Keterampilan yang terakhir diperlihatkan pada rancangan usaha tiap-tiap peserta pelatihan. Rancangan tersebut lebih detail daripada BMC, berbicara tidak sekedar jenis usaha yang digeluti namun mengenai lokasi penjualan, cara penjualan, merk dagang, menghitung modal, melakukan kolaborasi dan kerjasama dan promosi.

Evaluasi Perilaku Program Pelatihan Kewirausahaan Yayasan Bina Darma Salatiga

Evaluasi perilaku ini dilakukan setelah pelatihan selesai berlangsung. Peneliti melaksanakan evaluasi pada tahap ini satu setengah bulan setelah program pelatihan selesai. Peneliti melakukan evaluasi menggunakan *google form* yang dikirim melalui aplikasi *whatsapp* pada setiap peserta yang mengikuti pelatihan tersebut karena tidak semua dapat mengumpulkan data melalui *google form* maka peneliti melakukan wawancara melalui media telepon. *Feedback* yang didapatkan melalui media *google form* sebanyak 18 peserta, sedangkan melalui media telepon tujuh orang. Seluruh peserta pada saat pelatihan berlangsung telah membuat perencanaan usaha, namun belum final. Evaluasi *behaviour* ini bertujuan mengevaluasi rencana yang akan dilakukan peserta untuk berwirausaha dan bagaimana implementasi pengalaman yang sudah diterima pada saat mengikuti pelatihan dalam wirausahanya.

Berdasarkan hasil perilaku diketahui bahwa (a) semua peserta tertarik untuk menjadi seorang pengusaha setelah mengikuti pelatihan; (b) sebelas peserta setelah mengikuti pelatihan telah membuat perencanaan usaha yang akan digeluti, sedangkan 14 orang lainnya belum memiliki rencana usaha secara matang; (c) jenis produk yang akan dipasarkan oleh peserta pelatihan yang sudah memiliki perencanaan usaha meliputi makanan berupa nasi goreng, kudapan, warung makan; minuman; ecoprint batik; laundry; babershop; penjualan tiket pesawat dan pulsa; produksi pakaian sablon; (d) peserta pelatihan melakukan inovasi dalam menjalankan usahanya maupun dalam menghasilkan produk yang akan dipasarkan. Inovasi-inovasi yang dibuat merupakan bahan baku yang berkualitas; penambahan produk; laundry dengan antar jemput yang murah; babershop dengan diskon; menjaga keoriginalan minuman, makanan tradisional, dekorasi tradisional dengan sentuhan teknologi modern, melakukan berbagai promosi secara menarik; baju yang didesain sesuai permintaan pelanggan; (e) kelebihan dari produk atau jasa yang dilakukan yaitu harga yang standar dengan rasa premium; ramah lingkungan; murah dan efisien; menyehatkan, berkualitas, memanfaatkan hasil bumi lokal, mudah didapat, disukai segala lapisan usia dan murah; menjaga kualitas; wifi support, tersedia papan catur untuk refreasing; unik dan limited edition; (f) peserta pelatihan mendiskusikan perencanaan usaha dengan keluarga, sahabat, rekan bisnis dan konselor bisnis; (g) sasaran konsumen yang dituju merupakan semua kalangan baik dari menengah kebawah maupun kalangan menengah keatas dengan segala gender; (h) konsep pengemasan produk dalam usaha yaitu dengan kardus, kemasan non plastik, botol dengan desain unik, penggunaan kemasan ramah lingkungan; makan di tempat atau dibungkus; cup minuman dengan logo produk dan sedotan; (i) nama merk dagang yang diusung oleh peserta pelatihan meliputi Nasi Goreng Premium; Acintya Art; Jasa Babershop dan laundry Clean; Minuman kesehatan dan kudapan “Monggo”; Soufenir NTT; Humba Ailulu; Minuman Sehat dan Segar; Kritingus Fashion; (j) tempat yang ditentukan untuk memulai usaha diantaranya adalah ruko, rumah tempat tinggal, trotoar, sewa tempat yang murah, kosan dan penjualan online; (k) modal usaha yang direncanakan sebanyak lima orang melibatkan orang lain untuk berinvestasi, sedangkan 20 orang tidak melibatkan orang lain; (l) produk pemasaran yang dilakukan semua peserta dijual secara *online* maupun *offline*. Media yang peserta pakai dalam mempromosikan produk kepada calon konsumen melalui *facebook*, *leaflet*, *twitter*, *youtube*, *instagram*, *whatsapp* dan promosi ke instansi, seperti sekolah dan kantor pemerintahan; (m) beberapa peserta mengajarkan keterampilan dan pengetahuan kepada orang yang tidak mengikuti pelatihan. Data menunjukkan 15 orang telah mengajarkan keterampilan dan pengetahuan kepada orang, dan 10 orang belum mengajarkan.

PEMBAHASAN

Pendidikan dan pelatihan Kewirausahaan di Yayasan Bina Darma bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta dalam mengembangkan usahanya. Sedangkan bagi pemula atau orang yang belum memiliki usaha, diharapkan dapat membuka wawasan serta memiliki keterampilan dalam membuka pada bidang usaha yang diminati. Yayasan ini memfasilitasi peserta dengan pelayanan yang baik yaitu menyediakan tempat, konsumsi, akomodasi demi menunjang internalisasi nilai-nilai kewirausahaan. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Chaerudin (Chaerudin, 2019) bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk memperoleh kapabilitas dalam membantu pencapaian tujuan individu dan organisasional. Program pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi dalam pekerjaan yang sesungguhnya.

Evaluasi pelatihan ini menggunakan model Kirkpatrick sampai pada level 3, meliputi evaluasi reaksi, evaluasi belajar, dan evaluasi perilaku. Evaluasi reaksi adalah mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan program pelatihan. Kirkpatrick (Kirkpatrick, 2006) mengatakan *“The first reason for Reaction sheets is to know how the customers feel about the program and to make whatever changes are necessary to improve it”*. Hasil evaluasi reaksi menunjukkan bahwa 48% peserta sangat puas dan 52% peserta merasa puas terhadap penyelenggaraan program pelatihan. Kepuasan peserta mencakup kebermanfaatannya pelatihan, materi-materi yang disajikan, fasilitas, pemanfaatan waktu, fasilitator, media yang digunakan serta metode pelatihan. Metode yang digunakan bervariasi, ada ceramah interaktif, penugasan, dan demonstrasi. Hasil penelitian (Lahming, 2012) mengungkapkan bahwa model pelatihan dengan metode demonstrasi untuk remaja putus sekolah merupakan model yang efektif dalam membentuk keterampilan berwirausaha yang berwawasan lingkungan. Evaluasi reaksi perlu dilakukan karena reaksi peserta dalam pelatihan akan menentukan hasil pelatihan. Seperti yang dikemukakan oleh Kuswandi dan Mafazi, (2018) bahwa reaksi ditempatkan sebagai level pertama karena emosi menentukan efektivitas pembelajaran atau pelatihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Rehmat (Rehmat et al., 2015) yang mengevaluasi pelatihan pada tiga pusat panggilan perusahaan telekomunikasi di Pakistan bahwa hasil penelitian evaluasi reaksi peserta menunjukkan bahwa program pelatihan 96% efektif. Sementara itu, penelitian yang dilaksanakan oleh Aulia (2018) tentang evaluasi pada pelatihan dasar CPNS, bahwa level reaksi menggambarkan reaksi peserta pelatihan terhadap program pelatihan memuaskan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Zahro & Wu, 2016) yang berjudul *“Implementing of the employees training evaluation using Kirkpatrick's model in tourism industry - A case study”*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa evaluasi tingkat pertama adalah baik yang terlihat dari persepsi peserta pelatihan yang telah bereaksi baik terhadap pelatihan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Kartowagiran, 2018) menyatakan bahwa reaksi peserta pelatihan mengenai fasilitas yang diberikan berada dalam kategori 'sangat memuaskan' (77,01%); pada instruktur, tingkat kepuasannya dalam kategori 'sangat memuaskan' (82,76%); sesuai jadwal, tingkat kepuasan berada di 'memuaskan' kategori (50,57%); secara materi, tingkat kepuasan berada dalam kategori 'sangat memuaskan' (89,66%); dalam kemampuan mengajar peserta. Peningkatannya ada di kategori 'sangat memuaskan'. Hasil analisis ini apabila dibandingkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rafiq, 2015) menunjukkan bahwa reaksi peserta positif pelatihan kecuali durasinya terlalu singkat. Hal ini berkaitan dengan waktu pelatihan. maka terjadi kesejajaran antara penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Kartowagiran (2018), Rafiq (2015) dan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Dimana kepuasan peserta pelatihan dengan nilai plaign rendah adalah mengenai jadwal dan waktu pelaksanaan program pelatihan yang kurang sesuai.

Evaluasi belajar adalah evaluasi untuk mengukur perubahan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap setelah peserta mengikuti pelatihan (ES, 2015). Kirkpatrick (2007) menyebutkan terdapat tiga kemungkinan tujuan bagi peserta (1) untuk memperoleh pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan mereka, (2) untuk mempelajari keterampilan baru dan/atau meningkatkan keterampilan mereka saat ini, dan (3) untuk mengubah sikap mereka. Dengan kata lain, evaluasi pada tahap ini untuk mengukur *output* pelatihan. Jika hal tersebut tidak terjadi maka pelatihan dapat dikatakan gagal.

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada perubahan pengetahuan secara signifikan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan yang dibuktikan dari hasil uji beda diperoleh skor T-test sebesar -1.204 dengan nilai sig (2-tailed) adalah 0,234. Meskipun dalam evaluasi reaksi menunjukkan bahwa peserta sangat puas terhadap penyelenggaraan pelatihan, namun tidak memberikan hasil secara signifikan terhadap perubahan pengetahuan peserta. Seperti yang dikemukakan Kirkpatrick (2007) *“Being ‘satisfied’ doesn’t necessarily mean that they learned anything”*. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widyastuti, Umi, 2015) yang mengevaluasi pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusat Sumber Belajar Universitas Negeri Jakarta dengan Kirkpatrick, serta hasil penelitian Aulia (2018) bahwa melalui perhitungan kuantitatif diperoleh hasil bahwa peserta pelatihan mengalami perbedaan pengetahuan dan keterampilan pada saat sebelum dan sesudah pelatihan.

Hasil evaluasi keterampilan peserta pelatihan di Bina Darma dapat dikategorikan sangat baik. Peserta dapat merencanakan usaha sesuai dengan *passionnya* masing-masing. Dapat memberi alasan-alasan mengapa memilih usaha tersebut dan bagaimana persiapan yang direncanakan. Melalui penilaian yang dilakukan oleh fasilitator/tutor pelatihan, dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan keterampilan sehingga dapat dikatakan peserta pelatihan memperoleh pengalaman belajar melalui kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Wu (Zahro & Wu, 2016) bahwa peserta memperoleh keterampilan dalam pelatihan yang sangat bagus. Dengan demikian, meskipun pelatihan

kewirausahaan pada Yayasan Bina Darma tidak meningkatkan secara signifikan pengetahuan peserta, namun dari aspek keterampilan menunjukkan hasil sangat baik.

Berdasarkan hasil observasi, aspek sikap peserta pelatihan dinilai sangat baik. Penilaian berdasarkan bagaimana peserta bersikap jujur; mengakui perbedaan; supel; tenggang rasa; tertib (pakaian sesuai panduan; patuh aturan administrasi; serius belajar; tanggung jawab belajar; kehadiran (tiap tahap); inisiatif (mengajukan gagasan dalam kelompok; mengajukan penyelesaian masalah; memimpin tugas kelompok; mendorong anggota kelompok; Kerjasama (aktif menuntaskan tugas kelompok/kelas; mengajak orang lain dalam tugas kelompok/kelas; menaati konvensi kelompok/kelas; bersedia membantu widyaiswara/narasumber/panitia; keterlibatan (aktif bertanya, menjawab, dan menanggapi; memprakarsai tugas kelompok; mendorong anggota kelompok); komitmen (menjalankan tugas; berani menanggung akibat; menjaga ketertiban kelas; menjaga nama baik individu, kelas, kelompok, lembaga). Aspek sikap yang dinilai telah sesuai dengan teori yang diambil dari Chaerudin (2019) dan penelitian Widiawati (2017) yang menyatakan sikap yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan adalah sikap yang sesuai dengan norma yang perlu dijunjung tinggi sebagai pelayanan terbaik bagi *stake holder*.

Pada evaluasi belajar yang dilaksanakan pada program pelatihan kewirausahaan di Yayasan Bina Darma Yayasan Bina Darma telah menjalankan program yang sesuai dengan tujuan program diklat yang dipaparkan oleh Basri dan Rusdiana (Basri & Rusdiana, 2015) dimana komposisi program pendidikan dan pelatihan harus mempertimbangkan tiga aspek, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Yayasan Bina Darma telah menerapkan pelatihan dengan tidak berfokus pada pengetahuan saja yang diberikan melalui materi-materi, namun mempertimbangkan aspek keterampilan melalui praktik dan presentasi serta aspek sikap yang diajarkan melalui materi tata tertib dan keteladanan. Seperti halnya yang dikemukakan (Towaf, 2010) bahwa pelatihan wirausaha dapat menggunakan *modelling* agar lebih memberi inspirasi dan menguatkan motivasi remaja. Evaluasi perilaku dilakukan setelah peserta pelatihan kembali ke tempat kerja. Kirkpatrick (Kirkpatrick, 2007) memberikan pedoman untuk melakukan evaluasi perilaku, sebagai berikut: (1) *Use an effect group if practical*; (2) *Allow time for the on-the-job behavior to be performed*; (3) *Evaluate both before and after the program if feasible*; (4) *Consider a range of methods. If you employ surveys or interviews, consider one or more of the subsequent who have a chance to look at the trainee's behavior: trainees themselves, immediate supervisor, direct reports, peers, customers*; (5) *Get a 100% response or a sampling*; (6) *Repeat the evaluation at appropriate times*; (7) *Consider cost versus benefits*. Evaluasi perilaku peserta menunjukkan bahwa tidak semua peserta pelatihan mengimplementasikan materi-materi yang telah disampaikan pada saat pelatihan. Enam peserta telah menjalankan usahanya, sedangkan sisanya belum melakukan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarno dan Wijaya (Wijaya & Sumarno, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan belum berdampak banyak terhadap perubahan perilaku alumni. Dimana masih banyak yang belum melaksanakan pengembangan diri melalui karya inovatif maupun publikasi ilmiah. Pengembangan diri masih berkuat pada diklat fungsional. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Wu (2016), level ketiga ini menunjukkan perilaku yang sangat baik yang diperoleh dari penilaian yang dilakukan oleh masing-masing kepala departemen karyawan. Peserta pelatihan kewirausahaan pada Yayasan Bina Darma rata-rata belum mempunyai usaha, beberapa peserta adalah mahasiswa sehingga memperoleh kendala masing-masing baik dalam segi permodalan, lokasi usaha, waktu menjalankan usaha. Berbeda dengan peserta pelatihan yang diteliti oleh Zahra dan Wu (2016), dimana peserta pelatihan terdiri atas karyawan perusahaan yang memiliki keterampilan yang pasti dan telah menggeluti di bidangnya sehingga dengan peserta yang homogen dan memiliki jenis pekerjaan yang sama akan menghasilkan perilaku yang berbeda jika dibandingkan dengan pekerjaan peserta yang heterogen.

Penelitian lain yang dilakukan Rafiq (2015) setelah peserta pelatihan kembali pada pekerjaannya masing-masing, sebagian besar peserta positif memperoleh promosi jabatan dan mengalami peningkatan skala gaji mereka. Berbeda dengan peserta pelatihan kewirausahaan ini, peserta harus mempunyai rancangan usaha yang diwujudkan dalam membuka usaha untuk mengetahui apakah peserta mengimplementasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diajarkan dalam materi pelatihan. Efektivitas pelatihan tergantung dari rancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan bagaimana peserta mengimplementasikannya. Seperti yang diungkapkan Farjad (2012) bahwa efektivitas pelatihan tergantung pada perancangan dan implementasi pelatihan, keterlibatan pelajar, perubahan sikap pelajar, memberikan kesempatan untuk menerapkan keterampilan dan Pengetahuan Baru di Tempat Kerja dan Komitmen Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Farjad (2012) menunjukkan bahwa evaluasi empat level Kirkpatrick menggambarkan reaksi yang baik, peserta memperoleh hasil belajar, namun tidak terlalu memberikan efek dramatis dalam penilaian hasil.

Evaluasi perilaku ini ditentukan oleh berbagai faktor khususnya pada peserta pelatihan. Keberagaman latar belakang pekerjaan akan memengaruhi hasil perilaku setelah pelatihan. Bagi peserta yang telah mengimplementasikan pengalaman dalam usahanya menunjukkan peningkatan keahlian dalam melakukan promosi, penamaan produk, menentukan sasaran produk dan kekhususan produk yang dipasarkan. Hasil itu selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Riniwati (2016) bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu cara pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan susunan kerja yang dapat mengoptimalkan kemampuan dan keahliannya baik secara *soft skill* maupun *hard skill*. Sama halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Byrne & Fayolle, 2009) tentang "*evaluation corporate entrepreneurship (CE) training*", bahwa terlihat dari adanya perubahan sikap individu dan persepsi kewirausahaan serta meningkatnya orientasi kewirausahaan pada individu setelah

mengikuti pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam level reaksi peserta sangat puas, dalam level belajar tidak menunjukkan peningkatan pengetahuan yang meningkat secara signifikan dan pada level perilaku tidak semua peserta sudah mengimplementasikan rancangan usahanya. Sejalan dengan penelitian (Venesaar et al., 2011) yang menyebutkan bahwa peserta pelatihan menunjukkan perbandingan penilaian rata-rata di awal dan di akhir kursus mengalami kenaikan kecil. Perubahan lebih jelas dalam bidang pengetahuan dan pemantauan, meskipun masalah yang berhubungan dengan pengalaman juga memiliki kepentingan yang signifikan.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini sebagai berikut. *Pertama*, hasil evaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan menunjukkan bahwa 48% peserta sangat puas dan 52% peserta merasa puas terhadap penyelenggaraan program pelatihan. Pelatihan kewirausahaan sangat bermanfaat dalam merencanakan dan menjalankan usahanya, materi-materinya sangat sesuai, fasilitas dan konsumsi memadai, pemanfaatan waktu sangat efektif, media menarik, serta fasilitator menguasai materi dan menyampaikan dengan metode yang bervariasi. *Kedua*, hasil evaluasi belajar pada aspek pengetahuan menunjukkan tidak ada peningkatan pengetahuan secara signifikan setelah mengikuti pelatihan. Hal ini ditunjukkan hasil uji beda pretest dan posttest diperoleh *score T-test* sebesar -1.204 dengan sig (2-tailed) 0,234. Pada aspek sikap peserta yang dilihat dari kejujuran, disiplin, prakarsa, kerjasama, partisipasi, dan tanggungjawab sangat baik, sedangkan pada aspek keterampilan dilihat dari tugas individu dan kelompok dinilai baik. *Ketiga*, hasil evaluasi perilaku 11 peserta setelah mengikuti pelatihan telah membuat perencanaan usaha yang akan digeluti, sedangkan 14 orang lainnya belum memiliki rencana usaha secara matang. Dari 11 orang yang telah merencanakan usaha, enam orang diantaranya sudah memulai usaha yang meliputi usaha nasi goreng, kudapan, minuman, *laundry*, *eco print*, *souvenir* dan *fashion*. 15 orang telah mengajarkan keterampilan dan pengetahuan kepada orang lain dan 10 orang belum mengajarkan pada orang lain.

Saran yang dapat diberikan adalah bahwa penentuan peserta pelatihan perlu dilihat latar belakang dan status peserta, apakah sudah bekerja, belum bekerja atau masih berstatus mahasiswa agar materi dan program sesuai dengan kebutuhan peserta dan pemantauan dilakukan setelah kegiatan pelatihan agar dapat mengetahui bagaimana hasil dan dampak dari pelatihan yang telah dilakukan.

DAFTAR RUJUKAN

- Armawansyah, R., Susilo, H., & Mukzam, M. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 37(2), 63–71.
- Byrne, J., & Fayolle, A. (2009). Corporate Entrepreneurship Training Evaluation A Model and A New Research Perspective. *Industry & Higher Education*, 23(3), 163–174.
- Dewi, L. R., & Kartowagiran, B. (2018). An Evaluation of Internship Program by Using Kirkpatrick Evaluation Model. *Research and Evaluation in Education*, 4(2), 155–163. <https://doi.org/10.21831/reid.v4i2.22495>
- Kirkpatrick, D. L. (2006). Seven Keys to Unlock the Four Levels of Evaluation. *Performance Improvement*, 45(7), 5–8. <https://doi.org/10.1002/pfi.2006.4930450702>
- Lahming. (2012). Model Diklat Kewirausahaan dan Keterampilan Wirausaha Berwawasan Lingkungan bagi Remaja Putus Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(2), 220–225.
- Nurhayati, Y. (2018). Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Subtantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan*, 6(2), 170–187. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i2.63>
- Rafiq, M. (2015). Training Evaluation in an Organization using Kirkpatrick Model: A Case Study of PIA. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 04(03), 152–162. <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000151>
- Rehmat, W., Aaltio, I., Agha, M., & Khan, H. R. (2015). Is Training Effective? Evaluating Training Effectiveness in Call Centers. *Electronic Journal of Bussiness Ethics and Organization Studies*, 20(1), 4–13.
- Towaf, S. M. (2010). Model Pelatihan Wirausaha Jasa Boga Berwawasan Gender bagi Remaja Pesantren. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(2), 138–150.
- Venesaar, U., Ling, H., & Voolaid, K. (2011). Evaluation of the Entrepreneurship Education Programme in University : A. *Amfiteatru Economic*, XIII(May 2014), 377–391.
- Widiawati, K. (2017). Peran Standar Kompetensi Karyawan sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan Prima pada Bisnis Perbankan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah dan Ilmu Administrasi dan Sekretaris*, 1(2), 1–15.
- Widyastuti, U., & Purwana, D. (2015). Evaluasi Pelatihan (Training) Level II Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 119–128.

- Wijaya, A., & Sumarno, S. (2017). Evaluasi Dampak Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Matematika di PPPPTK Matematika Yogyakarta. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 21(2), 127–141.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jpep/article/view/10113/10219>
- Zahra, S., & Wu, M. C. (2016). Implementing of the Employees Training Evaluation Using Kirkpatrick's Model in Tourism Industry-A Case Study. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 17(3), 1042–1049.