

**PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN BERBASIS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT UNTUK *CAPACITY BUILDING*
WANITA BERWIRSAUSAHA**

**TRAINING MODEL DEVELOPMENT BASED ON COMMUNITY
EMPOWERMENT FOR CAPACITY BUILDING OF
WOMEN ENTREPRENEURS**

IDAWATI FADOLLAH



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2016**

**PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN BERBASIS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT UNTUK *CAPACITY
BUILDING* WANITA BERWIRAUSAHA**

IDAWATI FADOLLAH



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2016**

PRAKATA

Alhamdulillah rabbilalamin, segala puji dan syukur hanya kepada Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan pertolongan-Nya. Salawat dan taslim senantiasa tercurah atas junjungan Nabiyyullah Muhammad SAW. Berkat limpahan rahmat dan pertolongan-Nya jualah sehingga disertasi ini dapat terselesaikan sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Pendidikan yang berjudul "Pengembangan Model Pelatihan Berbasis Pemberdayaan Masyarakat untuk *Capacity Building* Wanita Berwirausaha".

Proses penyusunan hingga penyelesaian disertasi ini merupakan suatu pengalaman dan pelajaran yang sangat berharga bagi penulis. Walau banyak sekali mengalami tantangan serta melelahkan, namun berkat bantuan, bimbingan, dorongan, serta koreksi dan saran yang konstruktif baik dari aspek metodologi penelitian maupun penyajian isi disertasi secara keseluruhan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada promotor dan kopromotor Bapak Prof. Dr. H. Alimuddin Mahmud, M.Pd., dan Bapak Prof. Dr. Gufran D. Dirawan, M.EMD. Beliau dengan penuh kesabaran dalam membimbing, penuh kebijaksanaan, keikhlasan serta keterbukaan menerima segala keluh kesah baik dalam menghadapi proses akademik maupun non-akademik. Bapak Prof. Dr. H. Arifin Ahmad, M.A., selaku Ketua Program Studi Ilmu Pendidikan dan juga sebagai penguji, Prof. Dr. H. Andi Ikhsan, M.Kes., Prof. Dr. Muh. Jufri, S.Psi, M.Si, Prof. Dr. H. Syamsul Bachri

Thalib, M.Si, Masing-masing sebagai tim penguji internal yang telah banyak memberikan masukan berharga dan motivasi kepada penulis. Kepada Prof. Dr. Muhammad Yunus, M.Pd, selaku penguji eksternal telah banyak memberikan saran yang konstruktif khususnya dalam mengembangkan model pelatihan di masyarakat serta konsep pendidikan nonformal. Bapak Prof. Dr. H. Soli Abimanyu, M.Sc., selaku mantan Ketua Program Studi Ilmu Pendidikan, atas saran dan segala bantuan, bimbingan, motivasi dan pemikiran yang telah diberikan selama menempuh pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar. serta Bapak Prof. Dr. H. Arismunandar selaku mantan Rektor Universitas Negeri Makassar yang telah menyarankan dan mengarahkan untuk melakukan penelitian dan pengembangan khususnya penelitian dan pengembangan model pelatihan. Saya juga tidak mengucapkan terima kasih kepada Prof. H. Sofyan Salam, MA., Ph. D., atas waktu yang diluangkan untuk membaca dan memberikan masukan-masukan terhadap draf gagasan awal disertasi saya ketika akan memulai fokus menulis disertasi ini walau beberap kali mengalami revisi sampai akhirnya jadilah draf proposal disertasi model pelatihan berbasis pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. H. Husain Syam, M.TP., Prof. Dr. Gufran Darma Dirawan, M.EMD, Bapak Prof. Dr. Jasruddin, M.Si., Bapak Prof. Dr. Anshari, Bapak Prof. Dr. H. Hamsu Gani, Bapak Prof. Dr. H. Suradi Tahmir, M.Si, selaku pimpinan Universitas Negeri Makassar dan Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar atas segala bantuan dan fasilitas

yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan. Penulis juga tidak lupa mengucapkan terima kasih atas bimbingan dan ilmu pengetahuan yang telah diberikan oleh para dosen yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kesehatan kepada mereka, amin.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada tim validator yang telah membantu memvalidasi instrumen dan model pelatihan yang saya kembangkan, beliau adalah Bapak Prof. Dr. Ruslan, M.Pd., Bapak Prof. Dr. Muhammad Sidin Ali, M.Pd., dan Bapak Prof. Dr. Mansyur, M.Si. Serta Bapak Muhammad Kasim Aidid, S.Si.,M.Si yang telah membantu dalam menganalisis data hasil penelitian.

Bupati Takalar Dr. Burhanuddin Baharuddin, M.Si., serta Drs. H. Ahmad Rivai, M.Si selaku Kepala Disperindag UKM dan Koperasi, Kepala Kecamatan Mappakasunggu dan Kepala Kecamatan Sanrobone yang telah menerima dan memberikan izin serta membantu saya selama melaksanakan penelitian dan pengembangan di wilayahnya.

Ucapan terima kasih juga kepada para fasilitator yang telah membantu dalam menyampaikan materi pelatihan berdasarkan keahlian bidangnya yaitu Bapak Lukman Syahrir, SE (Askot Ekonomi Koordinator Kota 5 Gowa-Takalar PNPM Mandiri Perkotaan), Ibu Mardiana Pagassingi, ST,.MT (Kepala UPTD IKM Disperindag Kab. Takalar), Basri Gassing, S.Sos (Disperindag Kab. Takalar), dan Ir. Andi Rahman Sulaiman (Pimpinan Lembaga Bina Karya Mandiri Kab. Takalar).

Terima kasih yang sama kepada para observer Syafaruddin Raga, ST, Irmawati, S.Pd.,M.Pd, Evy Segarawaty Ampry, S.Pd.,M.Pd., dan Rahma, S.Pd., M.Pd., serta Alwi Latief, BA selaku dokumentator.

Terima kasih kepada para peserta ibu-ibu dan remaja putri yang bersedia menjadi subyek penelitian. Kepada Keluarga Alm. Drs. H. Saharuddin Daeng Ruppia yang telah memberikan bantuan fasilitas tempat tinggal selama melaksanakan penelitian dan pengembangan model BPM-CBWB.

Para panitia pelatihan Suraidah, Daeng Lu'mu, Mashita, Muh. Yasin, S.Sos, Syafaruddin Raga, ST, Jaharuddin Tiro, S.Sos, dan Drs. Subair Ewa, yang telah membantu selama pelaksanaan kegiatan pelatihan.

Teman-teman mahasiswa S3 Angkatan 2011 Program Studi Ilmu Pendidikan Dr. H. Muhammad Basir, M.Pd., Dr.Hj. Siti Saenab, M.Pd., Dr. Asnah Baharuddin, M.Pd., Dr. Hj. Rosmiati, M.Pd., Dr. Rohayati Arifin, M.Si., Dra. Sundari Hamid, M.Si., Dr. H. Jafar, M.Pd., Dr. H. Hasbi, M.Pd., Dra. Marwati Abd. Malik, M.Pd., Azisah Amal, M.Pd., Dra. Sumiani, M.Hum., Dra. Misnawaty Usman, M.Pd., Drs. Ahmad Syahid, M.Pd., Drs. Azis Karim, M.Pd., Drs. Thamrin Tayeb, M.Pd, dan Drs. H. Darwing Paduppai, M.Pd.,

Terima kasih juga saya sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. H. Imran Ismail., M.S selaku Ketua STKIP Puangrimaggalatung Sengkang, para Wakil ketua I,II,III, dan IV, serta para dosen yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis. Terima kasih yang sama kepada Bapak Dr. Syarifuddin Cn. Sida, M.Pd, atas motivasi serta dorongan dalam menyelesaikan pendidikan ini, Bupati Enrekang Drs.

H. Muslimin Bando, M.Pd dan keluarga, H. Abd. Rahman Bando, S.IP, M.Si dan keluarga, atas dukungan dan bantuannya sehingga dapat menyelesaikan program Pendidikan yang saya jalani ini.

Dengan rasa haru ucapan terima kasih yang tak terhingga secara khusus saya sampaikan kepada orangtua tercinta Dollah Daeng Lalang dan Daeng Cawang yang sangat berjasa telah melahirkan, mendidik, membesarkan dan memberikan kasih sayang serta doa disetiap usaha dan langkah penulis. Putri saya yang cantik Naura Moefidah yang senantiasa memberikan kebahagiaan dan keceriaan, menjadi motivasi terbesar dalam menyelesaikan penulisan disertasi ini, *you're my spirit, you're my life, I love u.* serta kakak-kakakku tercinta, Abd. Wahid Dollah, H. Muh. Basir Daeng Ewa, H. Abd. Haris Daeng Ago, Bakri Daeng Nai atas dukungan dan doanya selama menempuh masa pendidikan.

Penulis berharap semoga disertasi ini dapat bermanfaat serta model pelatihan yang telah saya kembangkan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mengembangkan potensi keterampilan dan potensi sumber daya alam yang ada di masyarakat, serta dapat dijadikan sebagai rujukan dan referensi bagi peneliti atau penulis karya ilmiah berikutnya. Akhir kata penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran dalam rangka penyempurnaan disertasi ini. Semoga Allah SWT berkenan menerima amal ibadah kita semua.

Makassar,
Oktober 2016

Idawati Fadollah

PERNYATAAN KEORISINALAN

Saya, Idawati,

Nomor Pokok: 11A17017,

Menyatakan bahwa disertasi yang berjudul ”Pengembangan Model Pelatihan *Capacity Building* Wanita Berwirausaha Berbasis Pemberdayaan Masyarakat” merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam disertasi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari disertasi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh PPs Universitas Negeri Makassar.

Tanda tangan

tanggal,, 2015

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| PRAKATA | iii |
| PERNYATAAN KEORISINILAN DISERTASI | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR GAMBAR | xx |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah Penelitian | 10 |
| C. Tujuan Penelitian | 10 |
| D. Manfaat Penelitian | 11 |
| E. Batasan Istilah | 13 |
| F. Spesifikasi Produk yang Akan Dihasilkan | 15 |
| G. Asumsi | 16 |
| H. Keterbatasan | 16 |

BAB II KAJIAN PUSTAKA

| | |
|---|----|
| A. Konsep <i>Capacity Building</i> | 18 |
| 1. Pengertian <i>Capacity Building</i> | 18 |
| 2. Tujuan <i>Capacity Building</i> | 26 |
| 3. Pemberdayaan Masyarakat sebagai Proses <i>Capacity Building</i> | 27 |
| B. Konsep Pelatihan | 35 |
| 1. Pengertian Pelatihan | 35 |
| 2. Tujuan Pelatihan | 37 |
| 3. Prinsip-Prinsip Pelatihan | 40 |
| 4. Faktor-faktor yang Berperan dalam Pelatihan | 44 |
| 5. Model-model Pelatihan | 46 |
| 6. Metode Pembelajaran Pelatihan | 58 |
| C. Konsep Kewirausahaan | 66 |
| 1. Pendidikan Kewirausahaan Sebagai Proses Pemberdayaan Masyarakat | 63 |
| 2. Pengertian Kewirausahaan | 63 |
| 3. Karakteristik Kewirausahaan | 67 |
| 4. Tujuan Kewirausahaan | 75 |
| 5. Wirausaha sebagai Bentuk Kemandirian | 76 |
| D. Model-Model Pengembangan | 82 |
| E. Penelitian-penelitian Relevan | 93 |

| | |
|--|-----|
| F. Kerangka Pikir | 97 |
| G. Model Hipotetik | 101 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis dan Disain Penelitian | 104 |
| B. Lokasi dan Subjek Penelitian | 105 |
| C. Prosedur Penelitian dan Pengembangan | 105 |
| 1. Analisis dan Survei Kebutuhan | 106 |
| 2. Perancangan Model | 109 |
| 3. Pengembangan Model | 111 |
| 4. Implementasi Model | 114 |
| 5. Evaluasi Model | 114 |
| D. Instrumen Penelitian | 116 |
| 1. Instrumen Penelitian Pendahuluan | 116 |
| 2. Instrumen Penilaian Produk | 117 |
| 3. Instrumen Validasi Model | 121 |
| E. Teknik Analisis Data | 122 |
| 1. Teknik Analisis Data Tahap Studi Pendahuluan | 122 |
| 2. Teknik Analisis Data Tahap Pengembangan dan Implementasi Model | 123 |
| 3. Teknik Analisis Hasil Belajar | 126 |
| F. Kriteria Penilaian | 128 |

BAB IV HASIL PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| A. Hasil Analisis Studi Pendahuluan | 134 |
| B. Rancangan Model CBWB-EEER | 136 |
| C. Deskripsi Model CBWB-EEER | 138 |
| D. Pengembangan Model CBWB-EEER | 140 |
| 1. Penyusunan Materi dan Pengorganisasian | 141 |
| 2. Uji Ahli Atau Praktisi | 141 |
| 3. Hasil Uji Coba Model CBWB-EEER | 150 |
| a. Kepraktisan Model CBWB-EEER | 151 |
| b. Kemenarikan Model CBWB-EEER | 176 |
| c. Kefektifan Model CBWB-EEER | 185 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------|-----|
| A. Kesimpulan | 200 |
| B. Saran-Saran | 202 |

| | |
|----------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA | 205 |
|----------------|-----|

ABSTRACT

IDAWATI FADOLLAH. *Training Model Development Based on Community Empowerment for Capacity Building of Women Entrepreneurs*. (Supervised by the Promotor Alimuddin Mahmud and co-promotor Gufran D. Dirawan).

This study aims to determine (1) The implementation description of training for capacity building of women entrepreneurship that occurred during this time, (2) Develop a training model based on community empowerment for capacity building of women entrepreneurs who meet the requirements of a valid, practical, and attractive, and (3) The effectiveness level of community empowerment-based training model for capacity building of entrepreneurship women.

This study is using research and development approach (Research and Development), which refers to the development of research models developed by Romiszowki (1996) combined with the design from Sugiono (2011). The model desired in this study is a community empowerment-based training model for capacity building of women entrepreneurs (model BPM-CBWB). BPM-CBWB model development carried out simultaneously by developing training devices and research instruments related to training model developed.

This Research and development are carried out on a group of women a pandan leaves woven artisans in Takalar, the study subjects were 30 people. Analysis of the data used is the data analysis at the stage of preliminary studies, data analysis at the model development stages and data analysis in evaluating the models' stages. Validity analysis by experts, the analysis of the model practicality, the analysis of the model attractiveness, and the model effectiveness test analysis using t-test at the training result.

From the research and development results, it can be concluded; (1) model of community-based training that occur after all this time, sticks to training completion program, training was provided not based on the potential and needs of the participants. (2) a community-based training model for capacity building of women entrepreneurs are being developed not only their cognitive mastery but also emphasizes the acquisition of skills and motivating participants to take a stand and begin to harness the potential of entrepreneurship. (3) The training model developed to meet the requirements of validity, practical and attractive. (4) The effectiveness test results showed that an increase in the of knowledge before and after the training model of BPM-CBWB. It can be concluded that the training model BPM-CBWB effective in enhancing capacity building of women entrepreneurs.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kabupaten Takalar merupakan salah satu Kabupaten di Sulawesi Selatan yang memiliki banyak potensi Sumber Daya Alam (SDA) yang dapat dikembangkan menjadi produk unggulan daerah yang pada akhirnya dapat membantu kesejahteraan perekonomian masyarakat, sepanjang sumber daya (*resources*) tersebut dikelola dengan maksimal. Di Kabupaten Takalar khususnya di Kecamatan Sanrobone dan Kecamatan Mappakasunggu, terdapat beberapa bentuk sumber daya alam seperti hasil pertanian (jagung, beras, kacang kedelai, kacang tanah, kacang hijau, dan lain-lain), tambak dan laut (rumput laut, garam, ikan, kepiting dan udang), dan budaya lainnya seperti hasil kerajinan tangan (kerajinan serat lontar, anyaman daun pandan dan gerabah). Di mana potensi tersebut jika dikelola dengan baik dapat memperbaiki penghidupan dan kesejahteraan masyarakat. Kemampuan dalam mengelola potensi yang ada tersebut harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Samani (2008) menunjukkan bahwa kekuatan suatu negara dalam era global ditentukan oleh beberapa faktor di antaranya: (1) inovasi dan kreativitas (45%), (2) jaringan kerjasama/*networking* (25%), (3) teknologi/*technology* (20%), dan sumberdaya alam/*natural resources* (10 %). Suatu

bangsa yang memiliki keunggulan komparatif dalam sumber daya alam, akan tidak banyak berbuat dalam kancah persaingan global tanpa didukung oleh keunggulan kompetitif sumber daya manusianya.

Habibie (2005) dalam sebuah tulisannya “Parepare yang Saya Kenang” bahwa setiap bangsa di muka bumi ini harus melakukan pencerahan terhadap sumber daya manusia yang mereka miliki. Karena itu, setiap bangsa harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka masing-masing agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan manfaat dan berguna bagi kehidupan masyarakat.

Syarat yang perlu diciptakan di mana kondisi sumber daya tersebut adalah dengan pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang efektif melalui berbagai pelatihan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pendidikan. Lebih lanjut dikatakan oleh Habibie (2005) bahwa dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia harus diarahkan pada upaya peningkatan nilai tambah (*added value*) materi dan nilai tambah pribadi. Nilai tambah materi diorientasikan pada upaya mengoptimalkan nilai guna suatu barang sehingga mempunyai nilai ekonomi yang lebih tinggi. Sementara upaya peningkatan nilai tambah pribadi dimaksudkan untuk menambah kapasitas pengetahuan, keterampilan, dan kepekaan seseorang sehingga bisa bertindak sebagai pribadi produktif yang berguna. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada upaya mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki melalui pendidikan dalam bentuk pelatihan dengan menambah kapasitas pengetahuan dan keterampilan masyarakat dalam berwirausaha dengan tujuan meningkatkan kemampuan masyarakat dalam mengelola sumber daya alam yang ada sehingga dapat

meningkatkan pendapatan keluarga secara khusus dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah pengembangan kapasitas (*capacity building*) atau daya manusia dalam menentukan masa depannya, baik secara pribadi, maupun sebagai kelompok masyarakat baik laki-laki maupun perempuan dengan tujuan untuk mengaktualisasikan potensi-potensi yang dimiliki baik potensi kemampuan, kemauan (internal) maupun potensi sumber daya alam (eksternal). Pengembangan kapasitas tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan baik secara formal, informal maupun nonformal.

Selanjutnya dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia, perlu dilakukan penanaman sikap kesadaran dengan meningkatkan motivasi masyarakat bahwa setiap individu maupun masyarakat diberikan potensi diri berupa bekal pengetahuan keterampilan, dan kemampuan, serta potensi lingkungan atau sumber daya alam yang dapat dikelola dikembangkan sehingga memiliki nilai lebih, dengan demikian dapat memberikan hasil yang dapat membantu merubah kehidupannya menjadi lebih berdaya dan berkualitas.

Potensi diri manusia merupakan kemampuan atau kekuatan yang dimiliki oleh seseorang yang memungkinkan untuk dikembangkan melalui pelatihan. Seperti dikatakan Endra (2004) bahwa potensi bisa disebut sebagai kekuatan dalam diri manusia dalam bentuk pengetahuan, energi, atau kemampuan yang terpendam yang dimiliki dan belum dimanfaatkan secara optimal. Potensi diri yang dimaksud merupakan suatu kemampuan yang masih terpendam berupa fisik, karakter, minat,

bakat, kecerdasan dan nilai-nilai yang terkandung dalam diri tetapi belum dimanfaatkan dan diolah. Potensi diri manusia dapat diartikan sebagai kemampuan dasar yang dimiliki manusia yang masih terpendam di dalam dirinya yang menunggu untuk diwujudkan (Wiyono, 2006). Lebih lanjut, Habsari (2005) menjelaskan potensi diri adalah kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik fisik maupun mental dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan apabila dilatih dan ditunjang dengan sarana yang baik. Di lain pihak, dibutuhkan potensi lingkungan atau potensi sumber daya alam yaitu berupa kekayaan alam yang dimiliki termasuk hasil pertanian, perikanan, kerajinan yang dimiliki yang jika dikelola dengan baik melalui pelatihan dapat memberikan nilai ekonomi yang tinggi.

Pengembangan kapasitas dapat dilakukan melalui pendidikan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal. Pengembangan kapasitas masyarakat melalui pelatihan-pelatihan merupakan salah satu jenis pendidikan nonformal yang diselenggarakan berbasis pada kebutuhan dan potensi masyarakat. Berdasarkan Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 (16) bahwa Pendidikan berbasis masyarakat adalah penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kekhasan agama, sosial, budaya, aspirasi, dan potensi masyarakat sebagai perwujudan pendidikan dari, oleh, dan untuk masyarakat.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui jalur pendidikan yang bersifat nonformal berbasis pada kebutuhan dan potensi masyarakat dengan harapan terciptanya insan-insan mandiri dan kreatif dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya (*resources*) atau potensi yang dimilikinya

tersebut. Di Kabupaten Takalar, berdasarkan beberapa studi pendahuluan memberikan gambaran informasi bahwa telah seringkali dilakukan pelatihan kepada kelompok-kelompok wanita, kelompok pengrajin, namun hasilnya tidak memberikan dampak yang signifikan, baik dalam bentuk perubahan sikap dan keterampilan yang dapat ditunjukkan dengan kontinuitas dari pekerjaannya tersebut atau dalam bentuk penghidupan yang lebih baik.

Upaya pengembangan kapasitas sumberdaya manusia melalui proses secara utuh menyeluruh atau komprehensif, tidak hanya memperkuat basis akademik, tetapi juga ajaran agama dan pembinaan profesi atau keahlian (*skill*). Untuk itulah, maka sejak Tahun 2002 Depdiknas telah mencanangkan sebuah program inovasi di bidang pendidikan yang disebut dengan program *Life Skills* (Pendidikan Kecakapan Hidup). Demikian juga dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya pada penjelasan Pasal 26 ayat 3 (Depdiknas, 2003), Sehingga dikenal adanya dua program *life skills*, yaitu program *life skills* pendidikan sekolah dan program *life skills* PLS (Pendidikan nonformal) (Salviana dan Widayastuty, 2011)

Berkaitan dengan pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam bentuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan berwirausaha, maka Undang Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memprogramkan penumbuhan dan pengembangan sumber daya manusia dalam berwirausaha sesuai dengan Pasal 19 (1) dengan cara:

1. Memasyarakatkan dan membudayakan kewirausahaan;

2. Meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial; dan
3. Membentuk dan mengembangkan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk melakukan pendidikan, pelatihan, penyuluhan, motivasi dan kreativitas bisnis dan penciptaan wirausaha baru.

Sejalan dengan Inpres Nomor 1 tahun 2010 tentang Percepatan Pelaksanaan Prioritas Pembangunan Nasional 2010 dalam Bidang Perekonomian yaitu program pemasyarakatan kewirausahaan dan pengembangan wirausaha baru. Berdasarkan Kebijakan Program Pengembangan Kewirausahaan Kementerian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah oleh Deputi Pengembangan Sumber Daya Manusia menargetkan bahwa dengan program kewirausahaan penurunan angka kemiskinan tahun 2014 sebanyak 8 sampai 10 persen dari 9,5 sampai 10,5 persen di tahun 2013 artinya akan dikurangi sebanyak 2 persen. Kemudian sama halnya dengan angka pengangguran dari 5,8 persen menurun menjadi 5, 6 persen. Pertumbuhan ekonomi ditingkatkan dari 6,7 sampai 7,4 persen tahun 2013 menjadi 7,0 sampai 7,7 persen di tahun 2014 (BPS, 2013). Ini menunjukkan bahwa dengan menumbuhkan dan meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan keterampilan berwirausaha akan membantu pembangunan nasional secara keseluruhan.

Seperti yang dikemukakan oleh Wirakusumo (dalam Kamil 2012) menyatakan dengan tegas bahwa wirausaha sebagai “*the bone of economy or the tail bone of economy*” yaitu wirausaha sebagai pengendali saraf pusat perekonomian atau sebagai pengendali perekonomian suatu bangsa.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan memberikan gambaran bahwa pelatihan yang dilakukan selama ini adalah proyek pelatihan yang tentu saja orientasinya adalah menyelesaikan pelatihan dan laporan pelatihan, bukan pada proses dan hasil pelatihan yaitu perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Bentuk hasil dari terjadinya sebuah proses pembelajaran dan pelatihan adalah adanya bentuk perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang ditunjukkan dalam bentuk aksi, yaitu terbentuknya individu-individu atau kelompok-kelompok terampil dalam mengelola sebuah jenis keterampilan.

Di samping itu, perencanaan pelatihan tidak dilakukan secara sistematis, berlangsung sangat singkat, tidak dilengkapi dengan modul dan materi pelatihan bagi peserta, kemudian pelatihan hanya berfokus pada pelatihan kejuruan (*vocational*) saja. Oleh karena itu, berdasarkan pengalaman dari beberapa studi pendahuluan maka ada upaya untuk membangun sumber daya manusia tersebut dengan mengembangkan model pelatihan keterampilan kepada masyarakat dalam rangka memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan harapan lahirnya individu-individu atau kelompok-kelompok wirausaha. Dengan demikian akan memperbaiki tingkat kesejahteraan dan perekonomian masyarakat secara umum.

Jalan yang ditempuh adalah mengembangkan kapasitas masyarakat dengan memberdayakan masyarakat, sebuah pendekatan pemberdayaan dengan memberikan daya dan kemampuan dalam menyusun perencanaan kebutuhan berdasarkan potensi dan permasalahan yang dihadapi serta tujuan yang ingin dicapai. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan mengembangkan sebuah model

pelatihan keterampilan berwirausaha yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat. Pendekatan pemberdayaan masyarakat dipandang sangat urgen dalam membangun kemandirian masyarakat serta meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas. Pendekatan ini lebih memberikan ruang kepada masyarakat untuk menentukan kebutuhan pelatihan berdasarkan potensi yang dimiliki, budaya lokal, serta kecakapan hidup (*life skills*).

Berdasarkan hasil pengamatan awal di lapangan ditemukan bahwa pengembangan model pelatihan untuk *capacity building* berwirausaha berbasis pada pemberdayaan masyarakat ini difokuskan bagi wanita dipilih karena beberapa alasan:

1. Wanita merupakan anggota masyarakat yang paling banyak mengalami ketidakberdayaan, kurang beruntung karena rendahnya tingkat pendidikan pengetahuan dan keterampilan, sikap kreatif, mandiri sehingga perlu diberdayakan untuk mengembangkan kapasitas melalui pelatihan dan pemberian pengetahuan kecakapan hidup (*life skills*) agar memiliki pengetahuan, keterampilan produktif, dan manajemen keuangan keluarga dan usaha.
2. Kelompok wanita di Kabupaten Takalar telah memiliki dasar keterampilan yang berbasis pada budaya dan potensi lokal meskipun sistem pengolahan, pemasaran, dan pemanfaatan hasil usaha mereka belum dikelola secara efektif.
3. Jika potensi sosial budaya dan potensi alam yang dimiliki dapat dikelola dengan baik, maka dapat meningkatkan kesejahteraan wanita melalui peningkatan pendapatan dari proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan, baik

keterampilan pengolahan, pemasaran maupun keterampilan pengolahan hasil usaha atau manajemen keuangan.

4. Wanita memiliki peran strategis dan fungsional terlibat secara aktif dalam pembangunan, karena perempuan memiliki peran besar sebagai edukator yang pertama dalam keluarga.
5. Model pelatihan masyarakat, khususnya latar wanita sudah banyak dilakukan oleh program-program pemberdayaan masyarakat namun orientasinya lebih kepada keproyekan yakni penyelesaian program kegiatan tanpa memedulikan pengembangan manusianya serta keberlanjutan (*continuyitas*) dari kegiatan tersebut karena tidak adanya pendampingan dari pihak yang berwenang.
6. Jenis pelatihan-pelatihan keterampilan (*vocational skill*) yang berbasis potensi budaya dan potensi alam sudah sering dilaksanakan tetapi tidak membawa pengaruh yang signifikan pada perubahan sikap dan keterampilan terlebih pada peningkatan kesejahteraan masyarakat hasil dari pelatihan yang telah diikuti. bisa ditengarai bahwa pelatihan yang dilaksanakan selama ini tidak berbasis pada kebutuhan, perencanaan pelatihan secara *top-botton*, pelaksanaan pelatihan yang tidak dikelola dengan baik dan tidak tepat sasaran, modul pelatihan yang tidak jelas, dan waktu pelaksanaan pelatihan yang relatif singkat.

Alasan inilah yang kemudian memunculkan gagasan, ide untuk mengembangkan model pelatihan pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha (Model BPM-E3R). Model BPM-E3R dibuat dalam bentuk program pelatihan. Prosedur penelitian dan pengembangan mengikuti langkah-

langkah “*Analyze, Design, Development, Implementation, and Evaluation*”, atau dikenal dengan istilah ADDIE (Romiszowki, 1996). Struktur model pelatihan yang berbasis pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha yang dikembangkan dikemas dalam bentuk panduan pelaksanaan pelatihan yang disertai dengan beberapa modul pelatihan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran model pelatihan berbasis pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha?
2. Bagaimana mengembangkan model pelatihan berbasis pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha yang valid, praktis, dan menarik?
3. Bagaimana keefektifan model pelatihan berbasis pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum dirancang untuk menghasilkan suatu produk berupa model pelatihan berbasis pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha (Model BPM-E3R), secara khusus tujuan penelitian dan pengembangan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran model pelatihan berbasis pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha.
2. Merancang model pelatihan berbasis pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha yang valid, praktis, dan menarik.
3. Mengetahui keefektifan model pelatihan berbasis pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis maupun teoretis antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Hasil kajian teoretik penelitian dan pengembangan model BPM-E3R ini merupakan gagasan yang diharapkan menambah wawasan ataupun kontribusi teori dan pengalaman pelatihan yang berbasis pemberdayaan masyarakat yang berorientasi pada pengembangan potensi baik potensi diri maupun potensi sumber daya alam yang dimiliki dalam lingkungan sebagai potensi dalam berwirausaha ataupun memulai berwirausaha.

2. Manfaat Praktis

- a. Produk yang dihasilkan berupa pedoman pelaksanaan pelatihan yang disertai dengan modul pelatihan. Beberapa modul pelatihan yang ada dalam model BPM-E3R ini antara lain; Modul identifikasi potensi dapat membantu dalam

- mengidentifikasi potensi-potensi yang dimiliki yang secara tidak sadar potensi tersebut dapat dikembangkan dan memiliki nilai ekonomi (*added value*). Sehingga dengan modul ini dapat membantu masyarakat atau kelompok-kelompok wanita pengrajin dalam mengembangkan potensi keterampilan dan potensi lingkungan yang dimiliki menjadi lebih kreatif dan inovatif sehingga memiliki nilai ekonomi yang lebih baik. Modul kewirausahaan secara teoretik dapat menambah pengetahuan serta mengenal karakter dan jiwa kewirausahaan yang dimiliki, serta memotivasi untuk memulai berwirausaha. Modul pengelolaan keuangan dapat membantu dalam mengelola keuangan dan mampu melakukan pencatatan keuangan secara sederhana, serta mampu membedakan pengelolaan keuangan rumah tangga dan keuangan usaha. Modul peningkatan keterampilan berorientasi pada demonstrasi dan praktik meningkatkan keterampilan (potensi keterampilan) secara kreatif dan inovatif.
- b. Model BPM-E3R yang dihasilkan dari penelitian dan pengembangan ini, diharapkan dapat membantu lahirnya wirausaha-wirausaha baru yang mandiri yang berbasis pada pengembangan keterampilan kerajinan.

E. Batasan Istilah

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian serta menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam memaknai beberapa istilah dalam penelitian ini, maka perlu memberikan batasan istilah pada variabel yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu:

1. Model pelatihan adalah kerangka konseptual atau langkah-langkah yang menunjukkan prosedur yang sistematis dalam mengorganisir kegiatan pelatihan agar tercapai tujuan, dan juga dapat berfungsi sebagai pedoman bagi perancang pelatihan masyarakat dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses dan hasil kegiatan pelatihan.
2. Berbasis pemberdayaan masyarakat adalah upaya meningkatkan kemampuan atau daya melalui penyadaran diri dengan memotivasi seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi yang dimilikinya baik potensi diri maupun potensi lingkungan. Karena sasaran penelitian ini adalah wanita maka pemberdayaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemberdayaan wanita yaitu upaya untuk meningkatkan kemampuan atau keberdayaan wanita untuk secara sadar mengenali potensi diri, potensi lingkungan, untuk memanfaatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki yang dapat memberikan nilai tambah (*added value*) jika dikelola dengan baik.
3. Model BPM-E3R merupakan model atau langkah-langkah, prosedur pelatihan untuk meningkatkan kemampuan wanita berwirausaha dengan cara memberikan Penyadaran (*enabling*), Pemberdayaan (*empowering*), Peningkatan kapasitas keterampilan (*escalating*), dan pemberian dukungan dan penghargaan (*reward*).
4. Model BPM-E3R yang valid adalah model pelatihan yang oleh ahli (validator) dinyatakan didasarkan pada landasan teoretik yang kuat dan memiliki konsistensi.
5. Dikatakan konsisten jika model pelatihan BPM-E3R memiliki keterkaitan yang konsisten.

6. Model BPM-E3R yang praktis adalah model pelatihan dari segi keterlaksanaan, indikator aktivitas peserta, aktivitas fasilitator, respon peserta, respons fasilitator, penguasaan bahan pelatihan yang diukur melalui pengelolaan pelatihan, kegiatan peserta menurut fasilitator, peserta, dan pengamat (observer) termasuk dalam kategori tinggi.
7. Model BPM-E3R yang menarik adalah model pelatihan yang memenuhi kriteria lebih dari 50% peserta pelatihan memberikan pernyataan senang terhadap model pelatihan BPM-E3R.
8. Model BPM-E3R yang efektif adalah model yang memenuhi kriteria keefektifan yang ditetapkan berdasarkan hasil pelatihan yang diketahui melalui *pretest* dan *posttest*.

F. Spesifikasi Produk yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan dari proses penelitian dan pengembangan ini adalah model BPM-E3R dan perangkatnya. Karakteristik model BPM-E3R dan perangkat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Model BPM-E3R dapat digunakan untuk mengenali secara sadar potensi yang dimiliki baik potensi diri dan potensi lingkungan yang dapat dikembangkan menjadi sesuatu yang memiliki nilai.
2. Tujuan model BPM-E3R adalah untuk mengembangkan kapasitas (*capacity building*) dalam menyadari potensi diri dan potensi lingkungan yang dimilikinya

memberdayakan (*empowering*) kelompok wanita berdasarkan potensi Sumber Daya Alam (SDA) dan budaya lokal serta untuk meningkatkan kecakapan hidup sehingga mampu menjadi wirausaha yang mandiri.

3. Model BPM-E3R yang dihasilkan berupa pedoman pelaksanaan pelatihan yang disertai dengan modul pelatihan.
4. Dampak pelatihan model BPM-E3R adalah peserta memiliki kreativitas dan inovatif serta memiliki kemampuan mengelola keuangan usaha dan rumah tangga serta termotivasi untuk memulai berwirausaha.
5. Model pelatihan BPM-E3R dapat diterapkan pada kelompok masyarakat yang memiliki bekal atau potensi keterampilan yang ditunjang dengan potensi sumber daya alam atau lingkungan.
6. Penerapan Model BPM-E3R ini dapat dilaksanakan oleh fasilitator atau instruktur pelatihan yang memahami langkah-langkah penerapan model tersebut.

G. Asumsi

Asumsi dalam penelitian dan pengembangan model pelatihan BPM-E3R ini adalah sebagai berikut:

1. Model BPM-E3R dapat dilakukan dengan menitikberatkan pada partisipasi dalam menentukan kebutuhan dan merencanakan program pelatihan keterampilan.

2. Kemandirian wanita berwirausaha merupakan hasil proses belajar berlatih. Oleh karena itu, maka harus dipelajari dan dilatihkan kepada wanita.
3. Wanita bisa lebih berdaya dan mandiri jika memiliki keterampilan, tetapi tidak semua yang mandiri memiliki keterampilan berwirausaha.
4. Keterampilan berwirausaha dapat dipelajari melalui pelatihan dengan menggunakan model BPM-E3R.

H. Keterbatasan

Model BPM-E3R ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, sebagai berikut:

1. Model ini fokus pada upaya mengembangkan potensi yang dimiliki baik pengembangan potensi diri (keterampilan) dan pengembangan potensi sumber daya lingkungan atau sumber daya alam yang dimiliki.
2. Model ini fokus pada menginterpendensi *capacity building* (keterampilan) untuk dijadikan sebagai modal berwirausaha, selain pengembangan kapasitas keterampilan yang dimiliki model ini tidak dapat digunakan.
3. Sasaran model ini hanya difokuskan pada kelompok wanita terutama yang memiliki dasar keterampilan yang dapat dikembangkan, meskipun dapat juga digunakan untuk mengembangkan kapasitas laki-laki dalam berwirausaha.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep *Capacity Building*

1. Pengertian *Capacity Building*

Sebelum membahas lebih jauh tentang pengertian *Capacity Building* ada baiknya memahami terlebih dahulu tentang pengertian *capacity* atau kapasitas secara terminologi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994), kapasitas dapat berarti ruang yang tersedia atau daya tampung, daya serap (panas, listrik), keluaran maksimum, dan kemampuan memproduksi. Secara sederhana kapasitas dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Milen (2006) mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus-menerus. Lebih lanjut Morgan dalam Milen (2006) merumuskan pengertian kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sector, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

Secara sederhana kapasitas dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka untuk mencapai tujuan. Hal ini diperkuat oleh

pendapat Goodman (1998) yang menyatakan bahwa “*capacity is ability to carry out stated objectives*”. Kapasitas adalah kemampuan untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian di sisi yang lain ada yang mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan (kemampuan memecahkan masalah) yang dimiliki seseorang, organisasi, lembaga, dan masyarakat untuk secara perorangan atau secara kolektif melaksanakan fungsi, memecahkan masalah, serta menetapkan dan mencapai tujuan (UNDP, 2006).

Uni Eropa mengartikan pengembangan kapasitas sebagai proses yang dialami oleh individu, kelompok dan organisasi untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam melaksanakan fungsi mereka dan mencapai hasil yang diinginkan. Dari pengertian ini dapat memberi penekanan pada dua hal penting, yaitu; (1) pengembangan kapasitas sebagai proses pertumbuhan dan pengembangan internal, dan (2) sebagai upaya-upaya pengembangan kapasitas haruslah berorientasi pada hasil (Morgan, 2004)

United Nation Development Program (UNDP) mendefinisikan pengembangan kapasitas sebagai suatu proses yang dialami oleh individu, kelompok, organisasi, lembaga dan masyarakat untuk meningkatkan kemampuan mereka agar dapat: (1) melaksanakan fungsi-fungsi esensial, memecahkan masalah, menetapkan dan mencapai tujuan, dan (2) mengerti dan menangani kebutuhan pengembangan diri mereka dalam suatu lingkungan yang lebih luas secara berkelanjutan (CIDA, 2000).

Mardikanto (2003) memberikan arti pengembangan kapasitas masyarakat sebagai usaha yang dilakukan oleh suatu komunitas (dengan atau tanpa bantuan pihak

luar) untuk menumbuhkan kesadaran, mengembangkan daya pikir, sikap, dan keterampilan masyarakat setempat agar mereka secara mandiri mampu memanfaatkan potensi dan peluang untuk mengelola program pembangunan demi perbaikan kualitas hidup mereka secara berkelanjutan.

Menurut Brown dalam Soeprapto (2010) Pengembangan kapasitas (*capacity building*) adalah sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang dicita-citakan. Dari pengertian tersebut dapat dimaknai bahwa *capacity building* sebagai sebuah proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, kelompok, atau masyarakat untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikatakan oleh Yap dalam (Dewi, 2013) bahwa *capacity building* adalah sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok, organisasi, komunitas dan masyarakat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu definisi *capacity building* khusus dalam bidang pemerintahan menurut Keban (2000) dikatakan bahwa *capacity building* merupakan serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas, maka *capacity building* tersebut harus memusatkan perhatian kepada dimensi: (1) pengembangan sumber daya manusia, (2) penguatan organisasi, dan (3) reformasi kelembagaan.

Definisi *capacity building* tersebut di atas memberikan makna suatu upaya yang berhubungan dengan perbaikan sumberdaya manusia, suatu upaya untuk

mendorong agar organisasi berjalan sesuai dengan fungsinya, serta upaya untuk menciptakan kondisi lingkungan yang dibutuhkan agar organisasi dapat berfungsi dengan baik.

Hal senada juga dikemukakan oleh Katty (Dewi, 2013) bahwa:

“Capacity building usually is understood to mean helping government, communities and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals. Capacity building program, often designed to strengthen participant’s abilities to evaluate their policy choices and implement decisions effectively, may include education and training, institutional and legal reforms, as well as scientific, technological and financial assistance”

Dari penjelasan pengembangan kapasitas (*capacity building*) di atas dapat dimaknai bahwa *capacity building* biasanya dipahami sebagai upaya untuk membantu pemerintah, masyarakat dan individu-individu dalam mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Program pengembangan kapasitas (*capacity building*) pada dasarnya didesain untuk memperkuat kemampuan para pengikutnya (pesertanya) untuk mengevaluasi dan memilih kebijakan serta melaksanakan keputusannya secara efektif. Pengembangan kapasitas juga termasuk di dalamnya pendidikan dan pelatihan, reformasi aturan dan kelembagaan, pengetahuan, teknologi, dan juga asistensi keuangan.

Menurut Flaspohler (2008) *“Capacity building can be defined as a complex process that can exist at the individual, organizational, and/or community levels, and consists of skills, motivations, knowledge and attitudes necessary to implement programs”*. Pengembangan kapasitas sebagai proses kompleks yang terdapat pada

individu, organisasi, dan atau masyarakat untuk meningkatkan keterampilan, motivasi, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan program.

Pengembangan kapasitas melibatkan transfer kompetensi yang diperlukan bagi masyarakat, kelompok atau individu untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang mereka hadapi (Goodman, 1998). Dalam kegiatan pengembangan kapasitas dapat meningkatkan kemampuan individu, kelompok maupun masyarakat untuk mengelola, mempertahankan atau meningkatkan kegiatan mereka, memanfaatkan temuan-temuan evaluasi, dan mengambil tindakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi (Balcazar 2008;. Glickman & Servon 2003; Ristau 2001).

Sedangkan menurut *African Capacity Building Foundation* (ACBF, 2001) (Soeprapto (2010) mendefenisikan pengembangan kapasitas sebagai sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok, organisasi, komunitas atau masyarakat untuk: (1) menganalisa lingkungannya, mengidentifikasi masalah-masalah, kebutuhan-kebutuhan, isu-isu dan peluang-peluang, (2) memformulasi strategi-strategi untuk mengatasi masalah-masalah, isu-isu dan kebutuhan-kebutuhan tersebut, dan memanfaatkan peluang yang relevan, (3) merancang sebuah rencana aksi, serta mengumpulkan dan menggunakan secara efektif, dan atas dasar sumber daya yang berkesinambungan untuk mengimplementasikan, memonitor, dan mengevaluasi rencana aksi tersebut, serta memanfaatkan umpan balik sebagai pelajaran.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang pengembangan kapasistas di atas, jika kita dalam semua maka dapat kita simpulkan bahwa pengembangan masyarakat

merupakan suatu proses yang terjadi di dalam masyarakat itu sendiri (*endogenous process*). Sebagai pihak luar tidak dapat mengembangkan orang-orang, organisasi, atau masyarakat, namun orang-orang, organisasi atau masyarakat itu sendirilah yang dapat mengembangkan diri mereka sendiri. Pihak luar hanya dapat mendukung mereka dengan cara memfasilitasi proses untuk mempercepat perkembangan mereka, serta membantu mereka menyadari potensi-potensi, masalah, dan kebutuhan mereka menemukan akses terhadap sumberdaya dan input yang mereka butuhkan dan inilah yang dinamakan proses pemberdayaan, dengan demikian, secara singkat pengembangan kapasitas dapat diartikan sebagai suatu proses membantu dengan cara memfasilitasi orang-orang, organisasi, dan masyarakat untuk mengenali potensi, kemampuan secara keseluruhan mengeluarkan, memperkuat, menciptakan, mengadaptasikan dan memelihara kemampuan mereka serta dimanfaatkan dan dikembangkan untuk memperbaiki kehidupan yang lebih baik.

Soeprapto (2010) mengatakan bahwa upaya pengembangan kapasitas dilakukan dengan berbagai macam cara dan juga mencakup berbagai macam aspek, serta tingkatan. Ada tingkatan sistem, organisasi, maupun individu. Pada tingkatan individual secara umum dilakukan dengan pendidikan, pengajaran dan pembelajaran secara luas kepada individu itu sendiri dengan berbagai macam metode baik metode pendidikan dengan pendekatan pedagogi (pendidikan anak-anak) maupun dengan pendekatan andragogi (pendidikan orang dewasa). Tidak hanya dilakukan melalui pendidikan formal tetapi juga melalui nonformal seperti kursus-kursus, pelatihan, magang, dan sosialisasi.

Kegiatan pembelajaran yang dimaksud dalam tulisan ini adalah kegiatan pembelajaran untuk orang dewasa (andragogi) untuk pengembangan kapasitas (*capacity building*) mereka. Pembelajaran yang terjadi merupakan faktor kunci. Pada tingkat individu, organisasi maupun masyarakat, pengembangan kapasitas adalah suatu proses yang berlangsung dalam jangka panjang secara berkesinambungan dimana orang-orang belajar untuk lebih *capable* (mampu melaksanakan pekerjaan). Mereka belajar agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap dan perilaku untuk mencapai tujuan mereka, yakni memperbaiki kualitas hidup. Mengembangkan kapasitas seseorang tidak dapat dipandang sebagai sebuah gelas kosong, mereka merupakan individu-individu yang memiliki keterampilan/skill, pengalaman hidup yang merupakan potensi dan modal besar dalam proses pembelajaran dan pelatihan. Mereka hanya membutuhkan motivasi dan difasilitasi dalam mengembangkan potensi tersebut.

Mengembangkan kapasitas individu, kelompok, organisasi ataupun masyarakat, bukan hanya sekedar mentransfer pengetahuan, keterampilan atau sikap saja. Melainkan, antara fasilitator ataupun instruktur dengan peserta ada kegiatan berbagi dan bertukar informasi bahkan pengetahuan dengan mereka atau peserta. Dalam proses pengembangan kapasitas tidaklah mengubah kemampuan mereka dengan hanya menambah atau mengganti kemampuan yang sudah mereka miliki, namun yang kita lakukan melalui proses berbagi tersebut adalah menciptakan suatu pengetahuan, keterampilan atau sikap yang baru, yang dikembangkan dari apa yang telah mereka miliki. Dalam proses pengembangan kapasitas di bidang tertentu setiap

orang melakukan belajar bersama, dan terbuka kemungkinan dalam proses belajar ini mereka juga memperoleh masukan dari orang-orang yang ahli dalam bidang yang dikembangkan tersebut.

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) tidak hanya berorientasi kepada meningkatkan kemampuan manusia semata-mata dalam melakukan sesuatu melainkan ada pengaruh sistem lain yang ikut mendukung kegiatan dan pencapaian tujuannya seperti kebijakan dan peraturan (Herdiana, 2012). Pendapat ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas manusia membutuhkan dukungan kebijakan dan peraturan yang dapat membantu dalam meningkatkan dan memudahkan kegiatan pencapaian tujuan.

Senada dengan pengertian pengembangan kapasitas (*capacity building*) tersebut di atas kaitannya dengan proses pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kemampuan kewirausahaan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan kapasitas (*capacity building*) pada dasarnya adalah sebuah proses pendidikan, pengajaran dan pembelajaran untuk memberikan kemampuan (pengetahuan, keterampilan) dan sikap kepada individu, kelompok atau masyarakat untuk mengenali secara sadar, menganalisa potensi-potensi sumber daya, kebutuhan-kebutuhan serta peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan menjadi sesuatu yang memiliki nilai (berwirausaha) sehingga dapat membantu kehidupan dan kesejahteraan individu, kelompok dan masyarakat.

2. Tujuan *Capacity Building*

Secara umum tujuan pengembangan kapasitas (*capacity building*) adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja (Keban, 2001). Sedangkan Morrison (2000) memandang *capacity building* sebagai “*Learning is a process, which flows from the needs to make sense out of experience, reduce the unknown and uncertain dimensions of life and build the competencies required to adapt to change*”. Pandangan ini dapat dijelaskan bahwa tujuan dari pengembangan kapasitas (*capacity building*) adalah proses pembelajaran yang diawali dari adanya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dan ketidakpastian dalam hidup, mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk beradaptasi menghadapi perubahan.

Pandangan tentang tujuan pengembangan kapasitas (*capacity building*) berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari pengembangan kapasitas (*capacity building*) adalah mengembangkan kapasitas individu, kelompok, maupun masyarakat untuk dapat memanfaatkan dan mengembangkan kapasitas/kemampuan yang dimiliki berupa potensi diri dan potensi lingkungan yang dimiliki menjadi sesuatu yang memiliki nilai tambah (*added value*) dalam sebuah kegiatan berwirausaha.

3. Pemberdayaan Masyarakat Sebagai Proses *Capacity Building*

Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk menciptakan/meningkatkan kapasitas masyarakat, baik secara individu maupun berkelompok, dalam memecahkan berbagai persoalan terkait upaya peningkatan kualitas hidup, kemandirian, dan kesejahteraannya (Pedoman Umum PNPM, 2007).

Pemberdayaan yang diadaptasi dari istilah *empowerment* berkembang di Eropa mulai tahun 70-an, 80-an, sampai tahun 90-an. Konsep pemberdayaan kemudian memengaruhi konsep pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) dari konsep *top-bottom* menjadi konsep *bottom-up* yakni konsep pembangunan secara partisipatif.

Pemberdayaan harus berperan untuk mewujudkan konsep masyarakat belajar atau *concept of societal learning* dan caranya adalah dengan mempertemukan *top down approach* dengan *bottom-up approach* yakni mengembalikan konsep pembangunan kepada masyarakat secara partisipasi aktif dalam merencanakan kebutuhan dan melaksanakan proses perubahan bagi masyarakat tersebut, termasuk dalam pemberian pendidikan dan pembelajaran bagi masyarakat terutama bagi kelompok orang dewasa maka pendekatan yang paling tepat adalah pembelajaran yang berbasis pada kebutuhan masyarakat (*community based education*).

Pemberdayaan memerlukan keterlibatan masyarakat secara aktif. dalam konteks pemberdayaan, masyarakat harus diberdayakan untuk merumuskannya sendiri permasalahan dan kebutuhan, potensi yang dimiliki serta tujuan yang ingin

dicapai yang dapat dikembangkan melalui sebuah proses pembelajaran, pemberdayaan terkait dengan penggalian dan pengembangan potensi masyarakat. Kartasasmita (1997) mengatakan bahwa setiap manusia dan masyarakat memiliki potensi yang dapat dikembangkan, sehingga pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya itu dengan mendorong, memberikan motivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta untuk mengembangkannya. Oleh karena itu, dalam memberdayakan masyarakat pendekatan utama yang digunakan adalah memosisikan masyarakat sebagai subjek dan bukan sebagai objek dalam menentukan kebutuhan masyarakat.

Mengembangkan kapasitas memerlukan model atau langkah-langkah yang riil dalam penanganannya. Model atau langkah-langkah yang diambil dalam mewujudkan tujuan dari pemberdayaan masyarakat adalah: pertama, menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*). kedua, memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat (*empowering*). ketiga, memberdayakan mengandung pula arti melindungi (Kartasasmita, 1997).

Proses menyadarkan masyarakat ini dilakukan dengan mengajak masyarakat untuk secara partisipasi aktif dalam mengenal potensi diri dan wilayahnya melalui kajian-kajian potensi dan masalah yang dimiliki, melakukan survei lapangan dan melakukan analisis secara bersama-sama. Memotivasi masyarakat dilakukan dengan mengajak masyarakat berpartisipasi untuk menggambarkan dan merencanakan wilayahnya, pendekatan yang dilakukan terhadap masyarakat dengan model ini

secara psikologis akan memberikan rasa memiliki dan keberpihakan terhadap hasil perencanaan yang dilakukan.

Memperkuat potensi yang ada (*empowerment*) dilakukan dengan mengorganisasi masyarakat dalam kelompok-kelompok/komunitas masyarakat, yang selanjutnya dikembangkan dengan memberikan masukan-masukan/*input* serta membuka berbagai peluang-peluang berkembang sehingga masyarakat semakin berdaya. Secara aplikatif pemberdayaan terhadap kelompok masyarakat bawah dan menengah dilakukan melalui 2 (dua) hal yaitu: (1) Penguatan akses (*accessibility empowerment*). Pada pemberdayaan kelompok masyarakat, Penguatan dilakukan melalui menciptakan akses dari kelompok informal kepada kelompok formal, kelompok yang diberdayakan dengan kelompok pemberdaya. kebutuhan akan akses ini sangat menentukan kepedulian dan partisipasi antara masyarakat dengan pemerintah dalam proses pemberdayaan. (2) Penguatan teknis (*technical empowerment*). Penguatan teknis dilakukan sebagai bagian dari kegiatan *advocacy* sehingga dapat diwujudkan peningkatan kapasitas dari kelompok yang diberdayakan. Keterlibatan secara aktif dari kelompok formal atau kelompok peduli diwujudkan dalam bentuk kepedulian nyata seperti program pelatihan, pendanaan, dan kebijaksanaan (*policy*) (Munarfa, dkk. 2012).

Sementara itu Ife (1995) memberikan batasan pemberdayaan sebagai upaya penyediaan kepada orang-orang atas sumber, kesempatan, pengetahuan, dan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan mereka menentukan masa depannya dan untuk berpartisipasi di dalam dan mempengaruhi kehidupan komunitas mereka.

Pemberdayaan pada dasarnya merupakan upaya memberikan daya dari tidak berdaya menjadi berdaya, dari tidak memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan menjadi terampil, mampu, dan berpengetahuan dengan dasar dibangun secara partisipatif, yakni berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kemandirian dapat dilihat dari empat sisi yaitu; Pertama, Proses penyadaran (*enabling*) yaitu menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang. Kuncinya adalah memberikan penyadaran kepada masyarakat bahwa setiap manusia, setiap masyarakat, memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Artinya bahwa tidak ada satu orang pun yang tidak memiliki daya, kemampuan, potensi untuk berubah menjadi lebih baik, menjadi berdaya, hidup lebih layak dan mandiri. Selanjutnya, proses penyadaran ini berupa upaya yang dilakukan dengan mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi diri dan potensi sumber daya yang dimilikinya dan berupaya untuk mengembangkannya.

Kedua, memberdayakan (*empowering*) dalam langkah ini yang dilakukan adalah memberikan kesempatan dan partisipasi aktif masyarakat dalam merencanakan program pelatihan dan pengembangan bagi masyarakat berdasarkan pada kajian-kajian potensi pada proses penyadaran.

Ketiga, adalah peningkatan kapasitas (*escalating*) taraf pendidikan dan keahlian masyarakat melalui pelatihan-pelatihan, akses dalam pemerolehan modal

usaha, pengetahuan teknologi dan informasi, pengetahuan pengelolaan keuangan dan pemasaran, dan keempat adalah pemberian dukungan atau penghargaan (*reward*) terhadap kelompok-kelompok yang terampil dan mandiri dalam berwirausaha.

Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa hal-hal yang mendasar untuk memberdayakann masyarakat, menumbuhkembangkan prakarsa dan kreativitas, serta meningkatkan peran serta masyarakat. Rumusan kebijakan pemerintah tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemberdayaan masyarakat merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kebijakan otonomi daerah. Setiap upaya yang dilakukan dalam rangka pemantapan dan penguatan otonomi daerah akan memberikan dampak terhadap upaya pemberdayaan masyarakat.

Laporan Bank Dunia (*World Bank*), (1980) dikemukakan bahwa pendidikan merupakan unsur yang mencakup semua aspek pembangunan yang memiliki implikasi konten yang sangat luas mulai dari pengetahuan dasar sampai pada riset, mulai dari latihan keterampilan hidup sampai dengan keterampilan produksi yang canggih. Implikasi yang lain adalah persamaan hak dan kewajiban dalam pendidikan dan pembangunan ekonomi nasional saling konsisten, semakin banyak peluang pendidikan di pedesaan akan meningkatkan keadilan dan juga memberikan kontribusi pada percepatan adopsi dalam memperbaiki metode kerja, hal yang sama juga meningkatkan pendidikan bagi wanita, mendorong keadilan, dan membantu perkembangan pembangunan nasional (Marzuki, 2010).

Pemberdayaan masyarakat atau *empowerment* merupakan istilah yang diangkat dari hasil penelitian seorang sarjana pendidikan nonformal Suzanne Kindervatter dalam bukunya *Nonformal as An Empowering process*, memiliki makna agar orang-orang yang diberdayakan itu mempunyai “daya” atau mempunyai kemampuan untuk hidup layak sama dengan temannya sesama manusia. Pendidikan sebagai upaya mencerdaskan bangsa berarti memberdayakan setiap warga negara agar mampu berbuat seimbang baik dalam pikiran, perkataan dan perbuatan, antara hak dan kewajiban, menjadi warga negara yang bersikap dan berbuat demokratis terhadap sesama manusia menuju masyarakat yang memahami akan hak, kewenangan dan tanggung jawab mereka dalam semua aspek kehidupan berbangsa dan bernegara (Hiryanto, 2008).

Memberdayakan masyarakat menurut Sumodiningrat (2000) adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang dalam kondisi sekarang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkat kemiskinan dan keterbelakangan. Dengan kata lain pemberdayaan masyarakat bermaksud untuk mengembangkan kemampuan masyarakat agar secara berdiri sendiri memiliki ketrampilan untuk mengatasi masalah mereka sendiri. Proses pemberdayaan adalah setiap usaha pendidikan yang bertujuan untuk membangkitkan kesadaran dan kepekaan pada warga masyarakat terhadap perkembangan sosial, ekonomi, dan/atau politik sehingga pada akhirnya warga masyarakat memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kedudukannya dalam masyarakat, atau menjadi

masayarakat yang berdaya. Manusia yang berdaya adalah manusia yang produktif (Tilaar, 2004).

Aliran Pendidikan *pasca-modern* yang sangat populer saat ini lewat pikiran Derrida, Foucault, Gramsci, bagi mereka fungsi pendidikan adalah membina pribadi-pribadi yang bebas merumuskan pendapatnya sendiri dari berbagai perspektif. Individu yang diinginkan adalah individu yang kreatif, dan berpikir bebas termasuk berpikir produktif (Tilaar, 2004)

Lebih lanjut, Maton (Christens, 2012) Pemberdayaan masyarakat adalah proses pembangunan individu maupun kelompok yang tertindas dan terpinggirkan dalam lingkungannya untuk mendapatkan sumber daya, hak-hak dasar dan mencapai tujuan hidup yang berkualitas.

Pandangan yang lain tentang pemberdayaan masyarakat seperti Hulme dan Turner (1990), Robert Dahl (1963), Kassam (1989), Sen dan Grown (1987), dan Paul (1987) pada prinsipnya pemberdayaan masyarakat adalah penguatan masyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi masa depannya, penguatan masyarakat untuk dapat memperoleh faktor-faktor produksi, dan penguatan masyarakat untuk dapat menentukan pilihan masa depannya.

Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan kapasitas masyarakat, baik secara individu maupun berkelompok, dalam memecahkan berbagai persoalan terkait upaya peningkatan kualitas hidup, kemandirian, dan kesejahteraannya. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya menumbuhkan kapasitas dan kapabilitas masyarakat untuk meningkatkan posisi tawar (*bargaining power*),

sehingga memiliki akses dan kemampuan untuk mengambil keuntungan timbal balik dalam bidang ekonomi, politik, sosial, kesehatan dan budaya (Pedum PNPM Mandiri, 2007).

Pemberdayaan masyarakat merupakan upaya untuk memandirikan masyarakat lewat perwujudan potensi kemampuan yang mereka miliki. Pemberdayaan masyarakat senantiasa menyangkut dua kelompok yang saling terkait, yaitu masyarakat sebagai pihak yang diberdayakan dan pihak pihak yang menaruh kepedulian sebagai pihak yang memberdayakan (Sumodiningrat, 2000).

Peran masyarakat melalui proses pemberdayaan masyarakat merupakan strategi dalam paradigma pembangunan yang bertumpu pada masyarakat. Pemberdayaan masyarakat merupakan suatu konsep yang dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran, yakni pembelajaran yang dilakukan secara partisipatif oleh masyarakat dalam mengenali potensi, masalah dan kebutuhannya masyarakat.

Seperti yang dikatakan oleh Mubyarto (1999) terkait dengan pemberdayaan masyarakat ditekankan pada pemberdayaan ekonomi rakyat, yaitu dalam proses pemberdayaan masyarakat diarahkan pada pengembangan sumberdaya manusia (di pedesaan), menciptakan peluang berusaha yang sesuai dengan keinginan masyarakat. Masyarakat menentukan jenis usaha, kondisi wilayah yang pada gilirannya dapat menciptakan lembaga dan sistem pelayanan dari, oleh dan untuk masyarakat setempat.

Proses pemberdayaan masyarakat dalam rangka untuk meningkatkan kualitas hidup yakni masyarakat yang sejahtera dan mandiri, maka proses pemberdayaan

masyarakat diarahkan pada pengembangan kapasitas sumberdaya manusia yang sesuai dengan keinginan masyarakat, masyarakat mengenali potensi dirinya, potensi lingkungannya, dan menentukan jenis keterampilan yang dibutuhkan. Dengan demikian maka proses pembelajaran dalam pemberdayaan masyarakat tercipta proses pembelajaran dari, oleh, dan untuk masyarakat. Oleh karena itu, dalam upaya memberdayakan masyarakat, maka proses pembelajaran yang pertama-tama yang harus dilakukan adalah menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang, Di sini titik tolaknya adalah terjadi kesadaran pada masyarakat bahwa setiap orang memiliki potensi yang dapat dikembangkan, semua orang berhak untuk dapat hidup layak, dan mandiri.

B. Konsep Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan atau *training* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994) dapat diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Pengertian ini mengandung arti bahwa pelatihan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Pelatihan atau *training* dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada seseorang dalam upaya meningkatkan kapasitas dirinya di tempat kerja atau tempatnya beraktivitas (Fauzi, 2011). Senada yang dikemukakan oleh Flippo (Kamil, 2012) *training is the act of increasing the*

knowledge and skill of an employee for doing a particular job". Pengertian pelatihan tersebut memberikan makna pelatihan sebagai tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Simamora (1999) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu atau kelompok dalam menjalankan tugas tertentu". Sementara dalam Instruksi Presiden RI No. 15 Tahun 1974 pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut:

“Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori”

Lebih lanjut, Aritonang, dkk (2001) melihat pelatihan sebagai proses pendidikan yang meliputi pengajaran agar individu maupun kelompok masyarakat dapat bertindak. Lebih singkatnya Harefa (2008) mendefinisikan pelatihan sebagai proses yang bertanggung jawab untuk membuat seseorang “siap pakai” karena pelatihan berurusan dengan praktik dengan belajar melakukan (*learning how to do*). Definisi pelatihan tersebut memberikan makna bahwa pelatihan pada dasarnya adalah memberikan pengalaman praktik dan belajar melakukan sesuatu pekerjaan.

Beberapa definisi tentang pelatihan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses pembelajaran yang lebih mengutamakan memberikan pengalaman melakukan suatu pekerjaan atau praktik dari

pada teori kepada peserta pelatihan untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap dalam kehidupan sehari-hari.

2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu piranti penting dalam memberdayakan masyarakat, khususnya dalam hal ini mengidentifikasi masalah dan untuk keperluan pengimplementasian peningkatan secara berkelanjutan (Joseph dan Brek, 1993). Sedangkan menurut Kamil (2010) tujuan pelatihan dalam rangka pemberdayaan masyarakat adalah (1) mengembangkan kemampuan dan keterampilan warga masyarakat dalam mengidentifikasi potensi-potensi diri dan potensi masyarakat sehingga dapat dikembangkan dan dapat dijadikan landasan dalam pengembangan usaha, (2) untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan masyarakat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan lebih efektif, (3) untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat sehingga masyarakat lebih kreatif, inovatif dalam mengembangkan usahanya, (4) Untuk mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja dan bekerjasama, dan (5) mampu mengembangkan dan memajukan lembaga sebagai wadah dalam pengembangan usaha. Dengan demikian kegiatan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan, keahlian atau keterampilan (*skill*), pengalaman, dan sikap peserta pelatihan tentang bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Menurut Angela (1997) bahwa pelatihan bukan sekedar untuk memperbaharui pengetahuan peserta pelatihan, namun juga lebih berkaitan dengan upaya membantu manusia (kelompok manusia) peserta pelatihan untuk memperluas kebiasaan serta pengembangan kemampuan dan bakat secara penuh dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu manusia atau kelompok masyarakat untuk tumbuh dan berpikir sendiri, lebih percaya diri, sekaligus memiliki kepercayaan untuk menangani lebih banyak tanggung jawab dalam menghadapi tantangan yang lebih besar.

Berbeda dengan Wexley (1997) pelatihan adalah suatu proses dimana peserta mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan guna mewujudkan pikirannya secara efektif. Sementara Rober S. Zais (1999) menambahkan bahwa pelatihan merupakan proses dimana para pelatih atau instruktur memanipulasi peserta dan lingkungan mereka dalam cara-cara tertentu sehingga peserta mampu menguasai perilaku yang diinginkan. Pelatihan dan pengembangan model-modelnya merupakan kegiatan yang diselenggarakan secara terencana agar penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diinginkan dapat tercapai.

Sastrodipoero (2006) mendefenisikan pelatihan sebagai salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan sumber daya manusia secara formal, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Sejalan dengan pendapat Sikula (1977), bahwa pelatihan atau *training* merupakan

proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis, dan terorganisir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam rangka meningkatkan sikap dan perilaku individu sebagai anggota masyarakat dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Pelatihan adalah usaha berencana yang diselenggarakan supaya dicapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan dengan kebutuhan peserta pelatihan, pendidikan dalam bentuk pelatihan relevan diberikan kepada masyarakat lapisan bawah seperti perempuan di daerah pedesaan untuk mempelajari keterampilan hidup (*life skills*) dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas peserta atau mengembangkan kemandirian. (Anwar, 2006).

Ciri-ciri pembelajaran pendidikan kecakapan hidup menurut Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2010) yaitu sebagai berikut :

- a. Terjadi proses identifikasi kebutuhan belajar.
- b. Terjadi proses penyadaran untuk belajar bersama.
- c. Terjadi keselarasan kegiatan belajar untuk mengembangkan diri, belajar usaha mandiri dan usaha bersama.
- d. Terjadi proses penguasaan kecakapan personal, sosial, vokasional, akademik, manajerial serta kewirausahaan.
- e. Terjadi proses pemberian pengalaman melakukan pekerjaan dengan benar, hingga menghasilkan produk bermutu.
- f. Terjadi proses interaksi saling belajar dari para ahli.

- g. Terjadi proses penilaian kompetensi.
- h. Terjadi pendampingan teknis untuk bekerja atau membentuk usaha bersama

Sejalan dengan pandangan Freire dalam (Fakih, 2001) bahwa dalam proses pembelajaran, Freire mengakui akan pentingnya peran proses penyadaran, pembebasan, pemanusiaan manusia dalam proses pendidikan. Proses pendidikan tersebut hanya bisa dilakukan secara dua arah, di mana guru dan murid atau peserta dan fasilitator harus berada dalam kondisi sejajar agar peserta pelatihan tidak berperan sebagai objek yang hanya berperan sebagai wadah yang harus diisi oleh ilmu pengetahuan yang hanya berasal dari sang guru atau instruktur (pendidikan gaya bank) tetapi guru dan murid harus bisa berperan ganda, proses penyadaran merupakan inti dari proses yang sehati (*inheren*) dalam keseluruhan proses pendidikan.

3. Prinsip-prinsip Pelatihan

Prinsip-prinsip pelatihan yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat menurut Kamil (2012) yaitu;

- a. Prinsip pelatihan yang berhubungan dengan anggota masyarakat sebagai peserta pelatihan, meliputi:
 - 1) Keterlibatan peserta sangat penting karena hasil belajar yang diperoleh lebih bermakna apabila peserta terlibat secara aktif.
 - 2) Kepuasan peserta merupakan *reinforcement* yang sangat efektif dalam pembelajaran. Artinya jika peserta menemukan suatu kepuasan dalam

pembelajaran maka cenderung akan kembali melanjutkan apa yang telah mereka pelajari.

- 3) Peserta bertanggung jawab dan terlibat langsung dalam perumusan dan pencapaian tujuan belajar agar peserta merasakan bahwa tujuan yang hendak dicapai adalah tujuan mereka (tujuan bersama).
- 4) Motivasi adalah hal yang sangat penting dalam memelihara efektivitas kegiatan belajar, serta harus menjadi bagian dari sistem nilai dalam belajar.
- 5) Belajar merupakan modifikasi dari sistem nilai yang dimiliki seperti perilaku, dan pengalaman yang telah mereka miliki sebelumnya.

b. Prinsip yang berhubungan dengan metode pelatihan, meliputi;

- 1) Peserta sebaiknya dibantu dalam menentukan tujuan yang akan dicapai agar mereka terlebih dahulu mengetahui dan menyadari tujuan yang hendak dicapai dalam proses pelatihan dan pembelajaran.
- 2) Belajar sebaiknya dijadikan sebagai referensi dalam memilih metode yang akan dipakai sehingga dalam proses pembelajaran pelatih dapat menyesuaikan situasi yang ada dengan pengalaman yang dimiliki apabila muncul suatu permasalahan pada situasi tertentu.
- 3) Apabila situasi dan kelengkapan belajar memadai sangat mungkin menerapkan format belajar individu dan jika tidak lebih baik menggunakan format belajar kelompok.

- 4) Metode harus relevan dengan isi, dan juga diperlukan waktu yang cukup untuk melakukan persiapan sebelum melakukan pelatihan.
- 5) Model yang digunakan harus lebih banyak dalam bentuk *discovery* atau *problem solving*. Pelatih sebaiknya tidak berperan sebagai penyedia informasi tetapi harus berfungsi sebagai fasilitator bagi peserta untuk mendapatkan dan mengelola informasi.

c. Prinsip yang berhubungan dengan materi pelatihan

- 1) Materi harus sesuai dengan tingkat kemampuan dan latar belakang peserta.
- 2) Materi dipilih secara cermat dan diorganisir dengan mempertimbangkan aspek kemanfaatan bagi peserta.
- 3) Materi yang akan diberikan harus memberikan manfaat bagi peserta.
- 4) Keseluruhan aspek (tujuan, materi pembelajaran, pengukuran dan evaluasi) dalam pelatihan merupakan suatu kesatuan dan harus terorganisir dengan baik.
- 5) Pelatihan harus direncanakan dengan sistematis mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai pada proses evaluasi.

d. Prinsip yang berhubungan dengan situasi lingkungan pelatihan.

- 1) Lingkungan fisik maupun psikis yang diciptakan untuk peserta harus kondusif, artinya bahwa segala fasilitas sarana dan prasarana pendukung pelatihan harus disiapkan dengan baik dan dipastikan kondusif.

- 2) Irama dan situasi pelatihan akan berpengaruh terhadap proses secara keseluruhan baik positif maupun negatif.

Di sisi lain perubahan paradigma pelatihan (*training*) menjadi pembelajaran atau (*learning*) membawa dampak terhadap perubahan pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Dikaitkan dengan pembelajaran partisipatif seperti yang dikemukakan oleh Sudjana (2001), maka prinsip pelatihan didasarkan pada prinsip partisipatif sebagai berikut:

- a. Berdasarkan kebutuhan belajar; sumber informasi tentang kebutuhan belajar adalah peserta atau calon peserta.
- b. Berdasarkan pada tujuan dan kegiatan belajar; tujuan belajar disusun oleh sumber belajar bersama dengan peserta dengan pertimbangan pengalaman peserta, potensi dan sumber-sumber yang tersedia di lingkungan kehidupan serta kemungkinan hambatan-hambatan yang muncul dalam kegiatan pembelajaran.
- c. Berpusat pada peserta; peserta diikutsertakan dan harus berperan penting dalam kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Peserta tidak hanya hanya menjawab pertanyaan yang berhubungan kebutuhan belajar atau evaluasi belajar, akan tetapi juga berperan dalam berperan dalam merumuskan alat-alat atau instrumen yang digunakan untuk kegiatan pelatihan.
- d. Belajar berdasarkan pengalaman; proses pembelajaran disusun dan dilaksanakan dengan berangkat ddari hal-hal yang telah dipelajari berupa

pengetahuan, nilai dan keterampilan yang telah dimiliki oleh peserta serta dari pengalaman pelatihan peserta. Pendekatan pembelajaran yang digunakan adalah menitikberatkan pada pendekatan pemecahan masalah.

Prinsip pelatihan dalam rangka meningkatkan *capacity building* wanita berwirausaha yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat lebih diarahkan kepada proses pembelajaran serta latar belakang pembelajaran peserta pelatihan sebagai dasar dalam menentukan materi pembelajaran dan metode serta teknik yang digunakan dalam proses pelatihan. Proses pembelajaran sangat menentukan hasil pelatihan sehingga hasil pelatihan tersebut dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

4. Faktor-faktor yang berperan dalam pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Rivai (2004) yang dijadikan sebagai indikator, antara lain :

a. Materi yang Dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

b. Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

c. Kemampuan fasilitator pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

d. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

e. Peserta pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe dan jenis peserta sesuai dengan tujuan pelatihan

f. Evaluasi pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang di dapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat yang perubahan perilaku, dan nilai akhir.

Sedangkan Kamil (2012) mengatakan beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Pelatih, yakni orang-orang memberikan pengetahuan dan keterampilan.
- b. Peserta pelatihan, yakni orang-orang (dalam hal ini warga masyarakat) yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan.
- c. Proses pembelajaran, yakni peristiwa penyampaian pengetahuan dan keterampilan.
- d. Bahan pelatihan, yaitu berbagai materi yang akan disampaikan pelatih kepada peserta dalam proses pembelajaran dan pelatihan.

5. Model-Model Pelatihan

Salah satu faktor pendorong kewirausahaan adalah melalui pelatihan kewirausahaan. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang (Mondy & Noe dalam Suhartono dan Raharso, 2003). Schuler *et.al* dalam Yusuf Irianto (1992) dan Anju (2004) merumuskan pelatihan menjadi tiga tahapan *integrative* yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap implementasi dan tahap evaluasi. Tahap pertama, tahap untuk menentukan kebutuhan apa saja yang harus diakomodasikan dalam pelatihan termasuk bagaimana format dan rancangan pelatihan yang akan diimplementasikan. Tahap kedua, mengimplementasikan semua keputusan tentang pelatihan yang dihasilkan dari tahap pertama. Tahap evaluasi adalah untuk memastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan telah mencapai target yang ditentukan atau sejauh mana efektivitas pelatihan dapat dicapai.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan secara umum banyak diselenggarakan oleh lembaga pemerintah maupun swasta dengan tujuan yang sama yaitu meningkatkan sumberdaya manusia yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap. Walaupun dalam pelaksanaan pelatihan tersebut menggunakan model-model pelatihan yang berbeda namun semuanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas peserta yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.

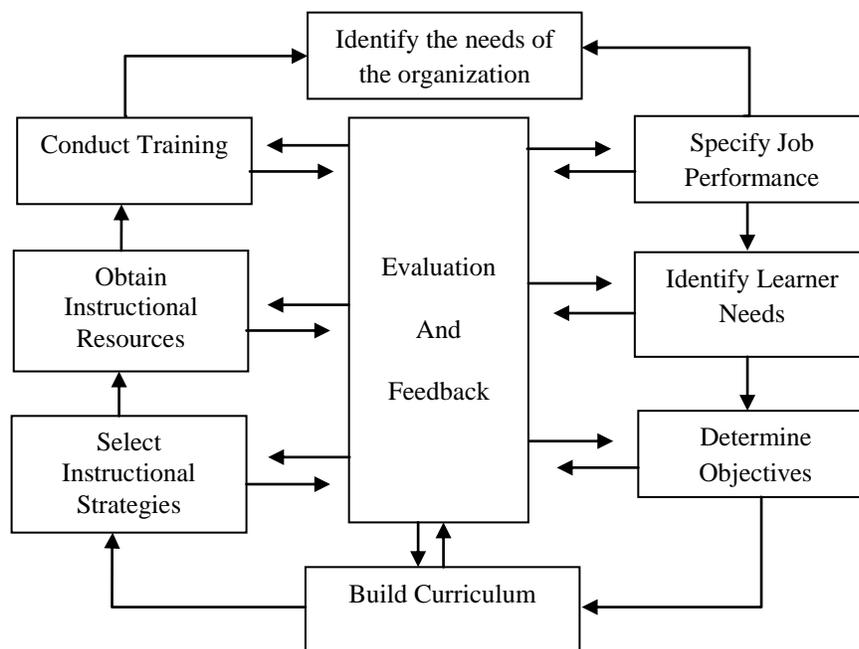
Kegiatan pelatihan dapat dilakukan di masyarakat, juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas warga masyarakat seperti pengetahuan dan keterampilan pada

bidang tertentu. Dalam kegiatan pelatihan bagi warga belajar agar tercapai secara efisien dan efektif, maka unsur-unsur pelatihan tersebut harus; (1) direncanakan dengan sengaja, (2) ada tujuan yang hendak dicapai, (3) ada kegiatan belajar dan berlatih, (4) isi bahan belajar dan berlatih menekankan pada keahlian dan keterampilan, (5) ada peserta, (6) dilaksanakan dalam waktu relatif singkat, dan (7) ada tempat belajar dan berlatih (Anwar, 2006).

Di dalam pelaksanaan pelatihan tersebut beberapa model, langkah-langkah atau siklus pelatihan sering digunakan ada yang mengikuti model yang telah dikembangkan oleh para pakar atau ahli pelatihan ada yang menunjukkan sebuah tahapan atau langkah yang sederhana, namun ada juga menunjukkan model yang kompleks lebih lengkap dan detail disetiap tahapan proses pelatihannya. Walaupun demikian dari beberapa model yang dikembangkan tersebut ditemukan adanya proses atau langkah-langkah tahapan pelatihan yang memiliki kesamaan, seperti pada pelaksanaan pelatihan pada umumnya. Kesamaan itu seperti diawali dengan kegiatan melakukan identifikasi, dengan tujuan untuk menemukan dan mengkaji kebutuhan yang akan diberi pelatihan, serta diakhiri dengan pelaksanaan evaluasi.

Procton dan Thorthon (1983) membagi pelatihan atas dua model yaitu model terbuka dan model tertutup. Model terbuka yaitu terdiri dari kegiatan (1) *outside factors exist which cannot be identified at the outsed*, (2) *a working hypothesis*, (3) *descriptive*, and (4) *Verbal*. Sedangkan model tertutup terdiri dari kegiatan (1) *all factors can be identified or accounted for in the model*, (2) *outcomes predetermined*, (3) *predictive*, and (4) *mathematical*.

Selanjutnya Nadler (1982) mengajukan model yang dikenal dengan *The Critical Events model (CEM)* atau disebut dengan model terbuka yang langkah-langkahnya terlihat lebih detail dan spesifik. Pada model ini setiap langkah melalui proses evaluasi dan tindak lanjut (*follow up*). Model pelatihan yang dikenal dengan *CEM* ini selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut:

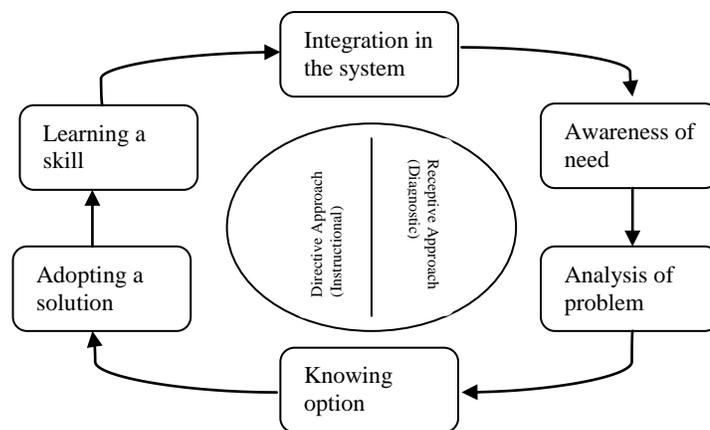


Gambar 2.1. The Critical Event Model (Nadler, 1982)

Model CEM menunjukkan bahwa proses pelaksanaan pelatihan dimulai dari (1) identifikasi kebutuhan organisasi, (2) menentukan unjuk kerja atau keterampilan, (3) identifikasi kebutuhan pembelajar, (4) merumuskan tujuan, (5) membuat kurikulum, (6) memilih strategi pembelajaran, (7) menghasilkan sumber belajar, (8) mengadakan pelatihan, dan selanjutnya kembali pada mengidentifikasi kebutuhan

untuk melihat kekuatan dan kelemahan pelaksanaan sebelumnya apakah perlu direvisi atau disempurnakan dalam rangka pengembangan program berikutnya.

Sedangkan Paul G. Friedman dan Elaine dalam (Fauzi, 2011) mengemukakan enam tahapan dalam proses pelatihan yang dikenal dengan istilah *six stages of the training process* seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.2 *Six stages of the training process* (Diadaptasi dari Fauzi, 2011)

Enam tahap yang digunakan dalam proses pelatihan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tahap pertama, menyadari kebutuhan (*awareness of need*). Kesenjangan antara keadaan sekarang dengan keadaan yang diharapkan biasanya disebabkan oleh dua sifat yang melekat dalam fungsi manusia, yaitu perubahan dan inspirasi. Perubahan adalah merupakan “dorongan” dan aspirasi adalah “tarikan” yang menimbulkan kebutuhan pada pelatihan.

Tahap kedua, menganalisis masalah (*analyzing of problem*). Apabila kebutuhan itu dirasakan masih bersifat umum, maka perlu dianalisis secermat mungkin, sehingga rumusannya tidak terlalu umum atau tidak terlalu khusus.

Tahap ketiga, menentukan pilihan (*knowing option*). Ketika mempersiapkan pilihan-pilihan, perlu dimasukkan suatu penjelasan tujuan keuntungan-keuntungan dan kelemahan-kelemahannya, serta pengalaman yang dapat membantu peserta pelatihan mengembangkan pedoman-pedoman untuk menentukan pilihan-pilihan yang terbaik.

Tahap keempat, menyadari suatu pemecahan (*adopting a solution*). Yakni dalam menghadapi suatu solusi pertama-tama adalah dengan memberikan penjelasan tentang prosedur sehingga menjadi jelas dan dapat dipahami oleh mereka yang akan menentukan prosedur tersebut. Selanjutnya adalah pemberian dukungan dimana prosedur tersebut harus dijalankan mengenai keuntungan-keuntungan dan kelemahan-kelemahannya.

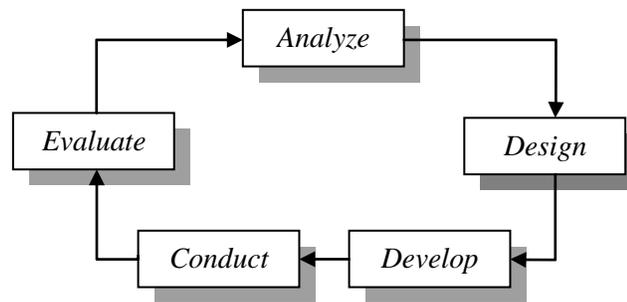
Tahap kelima, mengajarkan suatu keterampilan (*teaching a skill*). Apabila pelatihan diharapkan untuk mampu mempengaruhi cara berpikir peserta pelatihan, sikapnya atau pengetahuannya, maka peranan pelatihan adalah membantu peserta dalam mempelajari suatu keterampilan. Kemudian memberikan umpan balik pada pekerjaan peserta pelatihan sesuai langkah-langkah yang ditempuh sampai kepada penilaian hasil kerja/hasil belajarnya.

Tahap keenam, integrasi dalam sistem (*integration in the system*). Apabila dalam prosedur belajar peserta pelatihan tidak menimbulkan pengaruh kerjasama

dalam situasi belajarnya, maka dalam tindak lanjutnya perlu membantu para peserta pelatihan untuk melakukan prosedur kerjasama tersebut dalam sistem yang membutuhkan kerjasama.

Parker (1976) mengembangkan model latihan yang dapat dinamai *Model Tujuh Langkah (The Seven-step Model)*. Model ini mencakup langkah-langkah sebagai berikut. *Pertama* adalah melaksanakan identifikasi dan analisis kebutuhan latihan. *Kedua* ialah merumuskan dan mengembangkan tujuan-tujuan latihan. *Ketiga*, merancang kurikulum latihan. *Keempat*, Memilih dan mengembangkan metode latihan. *Kelima*, menentukan pendekatan evaluasi latihan. *Keenam*, melaksanakan program latihan. *Ketujuh*, melakukan pengukuran hasil latihan. Langkah-langkah hendaknya dilakukan secara berurutan. Namun, hasil langkah ketujuh, yaitu pengukuran hasil latihan, dapat digunakan sebagai masukan bagi langkah kedua, yaitu untuk mengembangkan tujuan-tujuan latihan atau langkah pertama, yaitu untuk mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan latihan.

Goad (Linton, R. P., & Preek, 1990), menggambarkan model pelatihan melalui beberapa tahapan yang siklus pelatihannya terdiri dari: 1) Analisis kebutuhan pelatihan, 2) Desain pendekatan pelatihan, 3) Pengembangan materi pelatihan, 4) Pelaksanaan pelatihan, dan 5) Evaluasi dan pemutakhiran pelatihan. Secara skematis langkah-langkah tersebut digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3 Siklus pelatihan Goad (Diadaptasi dari Linton, 1990)

Siklus atau langkah-langkah dalam pelatihan maupun pendidikan yang ditujukan pada orang dewasa sebagai sasaran, Goad mengungkapkan perlunya memperhatikan beberapa aspek sebagai berikut: 1) orang dewasa belajar dengan melakukan; yaitu orang dewasa senantiasa ingin dilibatkan, 2) masalah dan contoh harus realistis dan relevan dengan warga belajar, 3) lingkungan belajar yang terbaik adalah lingkungan informal, 4) keragaman mendorong dan cenderung membuka kelima indra dari peserta belajar, 5) dilakukan perubahan kecepatan dan teknik dari waktu ke waktu, 6) tidak menerapkan sistem peringkat apapun, 7) fasilitator berperan sebagai agen pembaharuan, 8) fasilitator bertanggung jawab untuk memfasilitasi pembelajaran, sedangkan pembelajarannya sendiri merupakan tanggung jawab peserta belajar (Linton, 1990).

Kemudian lebih lanjut dalam (Fausi, 2011), Sudjana mengembangkan model pelatihan sepuluh langkah yang dikenal dengan model pelatihan partisipatif, yaitu sebagai berikut:

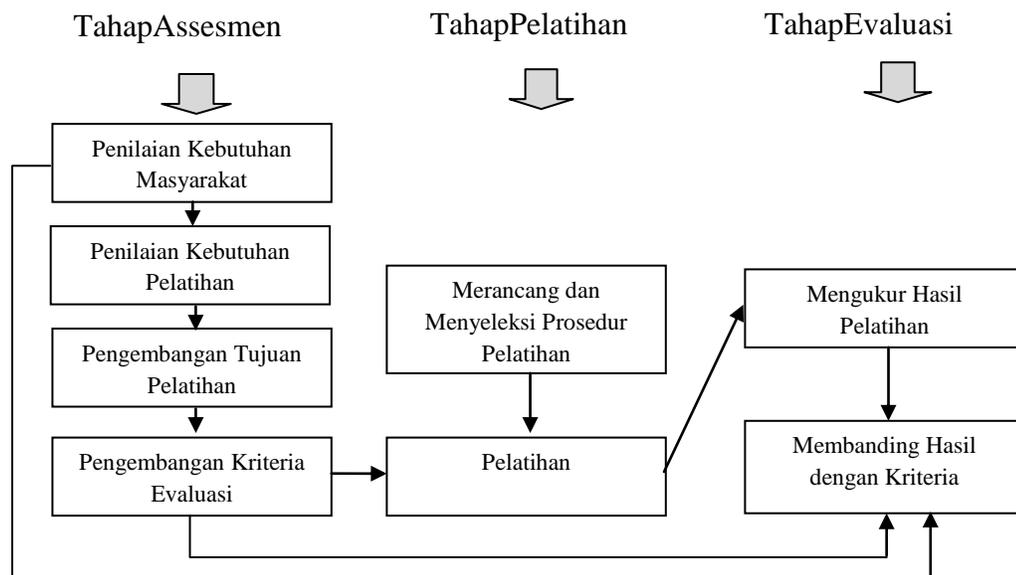
1. Rekrutmen peserta pelatihan; yakni pendaftaran dan penerimaan peserta didasarkan pada criteria yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.
2. Identifikasi kebutuhan, sumber, dan kemungkinan hambatan; untuk dapat melaksanakan kegiatan pelatihan dengan efektif berguna dan bermanfaat bagi peserta, maka sebelum pelatihan dilaksanakan harus dilakukan identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar, dan kemungkinan-kemungkinan hambatan yang akan dihadapi maupun dalam mengembangkan hasil pelatihan.
3. Menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan; Tujuan merupakan target yang akan dicapai oleh karena itu harus dirumuskan secara jelas dan terarah, baik menyangkut tujuan umum maupun tujuan khusus. Tujuan yang terarah dengan baik akan menjadi pedoman dan penuntun dalam pelaksanaan pelatihan.
4. Menyusun alat evaluasi dan evaluasi akhir peserta; alat evaluasi *pre-test* dan *post-test* digunakan untuk mengetahui pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta sebelum diberikan pelatihan dan perubahannya sesudah diberikan pelatihan.
5. Menyusun urutan kegiatan pelatihan, menentukan bahan belajar, dan memilih metode, dan teknik pelatihan; urutan kegiatan pelatihan menyangkut urutan rangkaian kegiatan pelatihan mulai dari awal sampai akhir kegiatan, menentukan bahan belajar yaitu menetapkan materi yang

akan disajikan berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai oleh peserta, dan penentuan metode dan teknik didasarkan pada tingkat kesesuaian dengan materi, karakteristik peserta, serta sumber daya pendukung terhadap kegiatan pelatihan.

6. Latihan untuk pelatih; yakni kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada pelatih/fasilitator/sumber belajar tentang kegiatan pelatihan secara menyeluruh.
7. Melaksanakan evaluasi terhadap peserta; melakukan evaluasi awal (*pre-test*) dapat berupa tes tertulis maupun lisan untuk mengetahui kemampuan dasar yang dimiliki oleh peserta tentang pengetahuan, sikap dan keterampilan.
8. Mengimplementasikan proses pelatihan; merupakan inti pelaksanaan kegiatan pelatihan, pada tahap ini terjadi proses pembelajaran dan interaksi peserta pelatihan dengan fasilitator/sumber belajar/atau tutor.
9. Melaksanakan evaluasi akhir; yakni evaluasi setelah kegiatan program pelatihan telah selesai (*post-test*). Kegiatan evaluasi ini dapat menggunakan alat evaluasi yang digunakan saat evaluasi awal.
10. Melaksanakan evaluasi program pelatihan; evaluasi program pelatihan adalah kegiatan mengumpulkan data tentang penyelenggaraan pelatihan untuk diolah dan dianalisis guna dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan berikutnya.

Secara umum model-model pelatihan yang dikemukakan di atas memberikan gambaran bahwa proses, tahapan, langkah-langkah pelatihan dapat dikelompokkan tiga tahapan yaitu; tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Ketiga tahapan tersebut dalam pelaksanaannya rata-rata setiap model selalu diawali dengan analisis kebutuhan, baru kemudian disusun desain pelatihan yang dilanjutkan dengan pengembangan bahan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan dan diakhiri dengan evaluasi.

Langkah-langkah atau prosedur pelatihan yang dikembangkan oleh Kamil (2012) seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.4 Prosedur pelatihan Model Proses (Kamil, 2012)

Prosedur atau langkah-langkah dari pelatihan model proses dimulai dengan analisis kebutuhan yang menjadi pangkal utama dalam penyusunan program

pelatihan. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan kriteria keberhasilan sebagai tolok ukur keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan suatu pelatihan.

Proses pelatihan perlu dievaluasi melalui kriteria yang telah disiapkan sehingga keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan pelatihan dapat diketahui dan dapat digunakan untuk menyusun prosedur pelatihan berikutnya dan disertai dengan perbaikan terhadap model atau langkah-langkah pelatihan yang sudah ada.

Dalam kaitannya dengan pelatihan yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat maka, ada beberapa langkah-langkah atau tahapan dalam proses pelatihan yang akan dilakukan adalah: *pertama*, yang harus dilakukan sebelum melaksanakan program pelatihan adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan atau menyadari kebutuhan dan permasalahan yang dihadapinya dengan cara melakukan kajian-kajian penyadaran (*Enabling*) pada kelompok atau peserta pelatihan akan potensi diri yang dimilikinya bahwa setiap orang terlahir dengan membawa potensi diri yang ditunjang dengan potensi-potensi lingkungan yang dapat dikembangkan sehingga mampu merubah kehidupan yang lebih berkualitas. Langkah analisis kebutuhan atau penyadaran kebutuhan dan masalah ini dilakukan dengan metode curah pendapat dan wawancara.

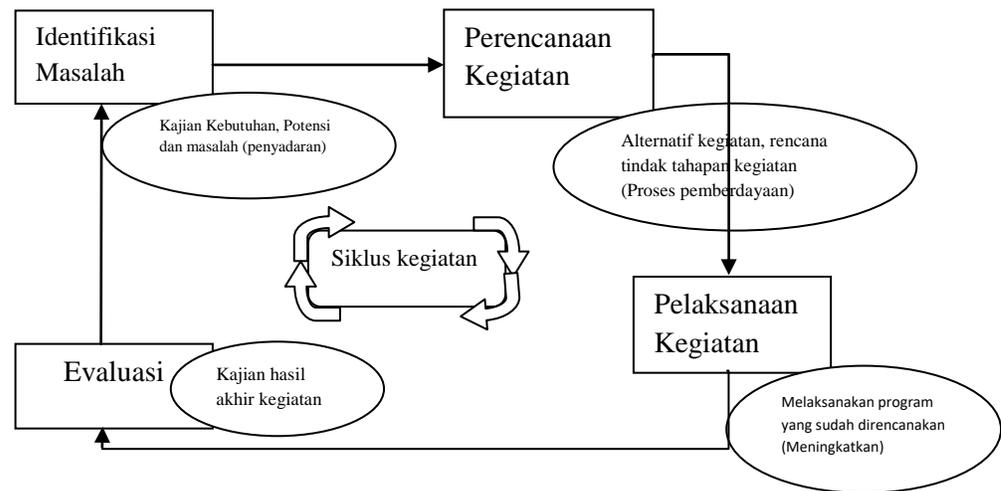
Langkah kedua adalah merumuskan dan mengembangkan tujuan pelatihan, langkah kedua ini dengan cara memberdayakan (*Empowering*) peserta yaitu peserta secara berpartisipasi aktif dalam merencanakan dan mengembangkan tujuan program pelatihan berdasarkan pada kajian-kajian kebutuhan dan permasalahan yang telah

dilakukannya, metode yang digunakan dalam tahap ini adalah diskusi kelompok terarah (*focus discussion group*) atau FGD.

Langkah *ketiga*, peningkatan kapasitas (*Escalating*) yaitu melaksanakan program pelatihan. Karena kelompok sasaran dari pelatihan adalah orang dewasa yang sudah memiliki dasar pengetahuan, sikap dan keterampilan serta pengalaman maka langkah yang dilakukan dalam tahap ini adalah memfasilitasi peserta dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya tersebut. Metode atau teknik yang digunakan dalam tahap ini adalah demonstrasi dan simulasi kerja.

Langkah *keempat*, adalah pemberian penghargaan (*Reward*) kepada kelompok atau individu yang memiliki prestasi dalam mengembangkan keahlian atau keterampilannya dalam bentuk jenis usaha yang dapat meningkatkan kualitas hidupnya dan masyarakat sekitarnya.

Langkah-langkah atau model pelatihan ini kemudian dikenal dengan istilah EEER (*Enabling, Empowering, Escalating, dan Reward*). Dengan demikian tahapan-tahapan proses pelatihan yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat dapat dilihat pada gambar 2.3 sebagai berikut:



Gambar 2.5 Tahap alur kegiatan pelatihan model BPM-E3R

6. Metode Pembelajaran Pelatihan

Metode dapat diartikan sebagai cara untuk memperoleh atau mencapai sesuatu. Metode belajar adalah cara-cara yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran tertentu, baik peningkatan pengetahuan, perubahan sikap, maupun keterampilan.

Memfasilitasi proses pembelajaran dalam kegiatan pelatihan berbeda dengan proses pembelajaran kepada peserta didik di sekolah. Proses pembelajaran dalam kegiatan pelatihan merupakan proses pembelajaran bagi orang dewasa yang tidaklah semudah dengan memfasilitasi anak-anak dalam belajar. Memfasilitasi orang dewasa belajar lebih tepat diterapkan melalui pendekatan andragogik yakni proses pembelajaran dimana peserta pelatihan adalah warga belajar yang telah memiliki dasar-dasar pengetahuan pengalaman, dan keterampilan, serta memiliki cara-cara tersendiri untuk belajar. Mereka dilatih dituntut untuk lebih mandiri dan kreatif.

Untuk itulah dalam kegiatan pelatihan proses pembelajaran melalui pendekatan andragogi menjadi suatu pendekatan yang dianjurkan penggunaannya, dengan mengolaborasikan berbagai metode secara tepat guna dan sesuai kondisi dan situasi yang dihadapi.

Cara belajar orang dewasa berbeda dengan cara belajar anak-anak. Oleh karena itu proses pembelajarannya harus memerhatikan ciri-ciri belajar orang dewasa. Soedomo (1989) mengemukakan ciri-ciri belajar orang dewasa yaitu; (1) memungkinkan timbulnya pertukaran pendapat, tuntunan, dan nilai-nilai, (2) memungkinkan terjadinya komunikasi timbal balik, (3) suasana belajar yang menyenangkan dan menantang, (4) mengutamakan peran peserta didik, (5) orang dewasa akan belajar jika pendapatnya dihormati, (6) belajar orang dewasa bersifat unik, (7) perlu adanya saling percaya antara pembimbing dan peserta didik, (8) orang dewasa umumnya mempunyai pendapat yang berbeda, (9) orang dewasa mempunyai kecerdasan yang beragam, (10) kemungkinan terjadi berbagai cara belajar, (11) orang dewasa belajar ingin mengetahui kelebihan dan kekurangannya, (12) orientasi belajar orang dewasa terpusat pada kehidupan nyata, dan (13) motivasi berasal dari dirinya sendiri.

Proses belajar atau peristiwa pengajaran yang terjadi pada orang dewasa menurut Gage dan Briggs (Suprihanto, 2008) mengemukakan bahwa peristiwa pengajaran dirancang untuk membuat peserta didik bergerak dari “di mana ia berada” pada saat awal pengajaran menuju pencapaian kemampuan yang telah ditetapkan dalam tujuan khusus pengajaran. Dalam proses pengajaran metode maupun teknik

yang digunakan tidak dapat ditentukan dan berlaku sama untuk semua pelajaran atau materi pelajaran. Metode harus dirancang agar mempunyai pengaruh langsung yang diinginkan terhadap peserta.

Penerapan dan pengembangan metode tidak saja memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran, tetapi juga merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan kegiatan pelatihan. Oleh karena itu, pengajar atau dalam hal ini disebut sebagai fasilitator perlu memahami berbagai macam metode pelatihan serta mampu mengembangkan dan menerapkannya secara efektif (tepat) sesuai tujuan, situasi dan alokasi waktu yang tersedia serta memperhatikan karakteristik peserta pelatihan.

Berbicara metode pembelajaran tidak bisa dilepaskan dari strategi pembelajaran secara umum yang merupakan induk dari metode pembelajaran. Dalam menerapkan strategi pembelajaran ada beberapa komponen yang harus diperhatikan agar dalam kegiatan pembelajaran pelatihan tercapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Menurut Dick and Carey (Suaedy, 2011) ada 5 komponen strategi pembelajaran, yakni (1) kegiatan pembelajaran pendahuluan, (2) penyampaian informasi, (3) partisipasi peserta pelatihan, (4) Tes, dan (5) kegiatan lanjutan. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Gage dan Briggs (Suaedy, 2011), komponen dalam strategi pembelajaran adalah (1) Memberikan motivasi atau menarik perhatian, (2) Menjelaskan tujuan pembelajaran kepada peserta pelatihan, (3) Mengingat kompetensi prasyarat, (4) Memberi stimulus (masalah, topik, konsep), (5) Memberi petunjuk belajar (cara mempelajari), (6) Menimbulkan penampilan peserta

pelatihan, (7) Memberi umpan balik, (8) Menilai penampilan dan, (9) menarik kesimpulan.

Kegiatan belajar dan pembelajaran memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan pelatihan, karena proses pembelajaran merupakan inti dari tujuan pelatihan yang ingin dicapai. Dalam melakukan proses pembelajaran kecermatan menggunakan metode pembelajaran memengaruhi tujuan pelatihan yang ingin dicapai. Menurut Kamil (2012) kecermatan dan efektivitas memilih metode pembelajaran pelatihan ditentukan oleh:

- 1) Jumlah dan latar belakang warga belajar peserta pelatihan.
- 2) Materi yang akan disampaikan atau perubahan-perubahan yang diharapkan terhadap peserta.
- 3) Waktu yang tersedia untuk pelatihan.
- 4) Fasilitas atau sarana pelatihan yang tersedia.
- 5) Metode-metode pembelajaran terdahulu yang pernah diikuti peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan yang dimiliki oleh pengajar atau fasilitator.

Beberapa metode pembelajaran dalam kegiatan pelatihan di masyarakat yang dapat digunakan antara lain diskusi kelompok fokus (FGD), curah pendapat (*brainstorming*), bermain peran, kunjungan lapangan (*field strip*), demonstrasi

a. Ceramah

Merupakan metode dengan memberikan penjelasan atau member deskripsi lisan secara sepihak oleh fasilitator, tutor atau sumber belajar tentang suatu

materi pelatihan. Tujuannya adalah agar peserta pelatihan mengetahui dan memahami materi pelatihan tertentu dengan menyimak atau mendengarkan. Peranan fasilitator atau instruktur sangat aktif dan dominan, sedangkan peserta lebih pasif duduk mendengar.

b. Diskusi kelompok fokus (*focus group discussion*)

Merupakan metode yang paling sering digunakan dalam pendidikan orang dewasa, alasannya karena peserta merupakan pribadi-pribadi yang telah memiliki pengalaman, dan untuk dapat meningkatkan partisipasi aktif peserta dalam mendiskusikan suatu bidang atau permasalahan tertentu.

c. Curah pendapat (*Brainstorming*)

Adalah suatu teknik yang digunakan untuk mendorong peserta memberikan pendapat, gagasan, ide sebanyak mungkin. Peserta didorong untuk mengembangkan pendapat dan gagasannya dan tidak dibenarkan adanya kritik terhadap gagasan yang disampaikan.

d. Bermain peran

Teknik ini digunakan dengan cara meminta peserta untuk melakukan peran tertentu dan menyajikan permainan peran dan melakukan dialog berdasarkan masalah yang akan diselesaikan. Penggunaan metode ini harus terlebih dahulu dipersiapkan skenario dan cerita tertentu serta peserta untuk memerankan permainan ini.

e. Kunjungan lapangan (*field trip*)

Metode kunjungan lapangan digunakan untuk memberikan pengalaman nyata terhadap kebutuhan belajar peserta. Tujuannya adalah agar peserta mendapatkan pengalaman langsung dari objek yang dikunjungi.

f. Demonstrasi

Metode demonstrasi merupakan suatu cara menyajikan materi dengan penjelasan lisan yang disertai dengan perbuatan untuk memperlihatkan cara melakukan sesuatu yang diikuti oleh peserta pelatihan. Dalam metode demonstrasi ini lebih banyak melakukan praktek daripada teori untuk memperlihatkan dan memperagakan sesuatu proses kegiatan seperti barang yang bernilai seni, pengolahan makanan bergizi, dan lain-lain. Dengan penggunaan metode demonstrasi, peserta akan memiliki pengalaman belajar langsung yang diberikan oleh fasilitator atau instruktur sehingga peserta dapat melakukannya sendiri setelah mengikuti proses pelatihan tanpa dibimbing lagi oleh instruktur atau fasilitator.

C. Konsep Kewirausahaan

1. Pendidikan Kewirausahaan sebagai proses Pemberdayaan Masyarakat

a. Pengertian Kewirausahaan

Istilah kewirausahaan (*entrepreneurship*) memiliki pengertian yang beragam dari pandangan para ahli maupun penulis namun pada umumnya memiliki hakikat yang sama baik dari proses maupun tujuannya. Richard Cantillon (1775) seorang

yang pertama kali memperkenalkan istilah *entrepreneurship* yang berasal dari kata *entreprende* dalam Bahasa Perancis yang berarti perantara. Secara sederhana kewirausahaan dapat diartikan melakukan atau bekerja sendiri (*self-employment*). Seorang wirausaha membeli barang pada saat ini dengan harga tertentu dan menjualnya pada masa yang akan datang dengan harga yang tidak menentu. Jadi definisi ini lebih menekankan pada bagaimana seseorang menghadapi resiko atau ketidakpastian (Winardi, 2003).

Kemudian Hendro (2011) mendefinisikan kewirausahaan sebagai kegiatan melakukan sebuah proses yang disebut *creative destruction* untuk menghasilkan suatu nilai tambah (*added value*) guna menghasilkan nilai yang lebih tinggi. Oleh karena itu keterampilan berwirausaha (*entrepreneurial skill*) berintikan kreativitas yang bisa dikatakan *the core of entrepreneurial skill is creativity*.

Lebih lanjut, Lupiyoadi (2003) mendefinisikan kewirausahaan sebagai sebuah proses penciptaan sesuatu yang baru (kreasi baru) dan membuat sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada (inovasi) yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan individu dan nilai tambah bagi masyarakat. Senada dengan yang dikemukakan oleh Suryana (2006) bahwa kewirausahaan adalah suatu kemampuan (*ability*) dan berpikir kreatif dan berperilaku inovatif yang dijadikan dasar, sumber daya, tenaga penggerak, tujuan siasat, kiat dan proses dalam menghadapi tantangan hidup. Hal ini berarti bahwa berwirausaha menyangkut upaya seseorang untuk memperbaiki perekonomian untuk mencapai kesejahteraan hidup melalui proses melakukan sesuatu yang baru (*creative*)

atau membuat sesuatu yang berbeda (*innovative*) dari yang sudah ada dan memiliki nilai tambah (*added value*).

Sutanto (2002) mendefinisikan kewirausahaan sebagai suatu sikap dan perilaku mandiri yang mampu memadukan cipta, rasa, karya dan karsa atau mampu menggabungkan unsur kreatifitas, tantangan, kerja keras dan kepuasan untuk mencapai prestasi maksimal sehingga dapat memberikan nilai tambah terhadap jasa, barang maupun pelayanan yang dihasilkan dengan mengindahkan sendi-sendi kehidupan masyarakat.

Peter F. Drucker (Surya, 2013) "*ability to create the new and different*", yaitu suatu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Pengertian ini mengandung maksud bahwa seseorang wirausaha adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, berbeda dari yang lain. Atau mampu menciptakan sesuatu yang berbeda dengan yang sudah ada sebelumnya.

Lebih lanjut, Zimmerer (Kamil, 2012) mendefinisikan "*Entrepreneurship as applying creativity and innovation to solve the problems and to exploit opportunities that people face everyday*". Kewirausahaan sebagai penerapan kreativitas dan keinovasian untuk memecahkan permasalahan dan upaya memanfaatkan peluang yang dihadapi setiap hari. Lebih lanjut Zimmerer menambahkan kreativitas adalah "*...is the ability to develop new ideas and to discover new ways of looking at problems and opportunities*". Kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dan menghadapi peluang. Sedangkan keinovasian dapat

diartikan sebagai kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan-persoalan dan peluang untuk mempertinggi dan meningkatkan taraf hidup.

Alma (2005) mendefinisikan kewirausahaan sebagai proses menciptakan sesuatu yang lain dengan menggunakan waktu dan kegiatan yang disertai modal dan resiko menerima balas jasa dan kepuasan serta kebebasan pribadi. John Kao dalam (Sudjana, 2004) menyebutkan bahwa “*Entrepreneurship* adalah sikap dan perilaku wirausaha”. Wirausaha ialah orang yang inovatif, antisipatif, inisiatif, pengambil risiko dan berorientasi laba. Ini berarti kewirausahaan merupakan sikap dan perilaku orang yang inovatif, antisipatif, inisiatif, pengambil risiko dan berorientasi laba.

Inpres Nomor 4 Tahun 1995, kewirausahaan atau *entrepreneurship* adalah semangat, sikap, perilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah kepada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan atau memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Kewirausahaan adalah sikap, jiwa, dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang sangat bemilai dan berguna bagi dirinya dan orang lain. Kewirausahaan merupakan sikap mental dan jiwa yang selalu aktif, kreatif, berdaya, bercipta, berkarsa dan bersahaja dalam berusaha dalam rangka meningkatkan pendapatan dalam kegiatan usahanya atau kiprahnya. Seseorang yang memiliki jiwa dan sikap wirausaha selalu tidak puas dengan apa yang telah dicapainya. Waktu ke waktu, hari ke hari, minggu ke minggu selalu mencari peluang untuk meningkatkan

usaha dan kehidupannya. Ia selalu berkreasi dan berinovasi tanpa berhenti, karena dengan berkreasi dan berinovasi semua peluang dapat diperolehnya. Wirausaha adalah orang yang terampil memanfaatkan peluang dalam mengembangkan usahanya dengan tujuan untuk meningkatkan kehidupannya.

Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kewirausahaan atau *entrepreneurship* adalah suatu kemampuan untuk mengelola sesuatu yang ada dalam diri untuk dimanfaatkan dan ditingkatkan lebih optimal sehingga dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik di masa mendatang.

b. Karakteristik Kewirausahaan

Menurut Izedonmi dan Okafor (2007) bahwa seseorang yang memiliki karakter wirausaha yaitu mereka yang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi peluang dan menggerakkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya. Lebih lanjut Peggy A. Lambing dan Charles R. Kuehl (Hendro, 2011) menegaskan bahwa kewirausahaan adalah suatu usaha yang kreatif yang membangun suatu nilai (*value*) dari yang belum ada menjadi ada dan bisa dinikmati oleh orang banyak. Menurutnya setiap wirausahawan yang sukses harus memiliki unsur pokok yaitu:

- a. Kemampuan (berhubungan IQ dan *skill*), yaitu kemampuan dalam membaca peluang, berinovasi, mengelola, dan kemampuan menjual;
- b. Keberanian (berhubungan dengan EQ dan mental), yaitu berani mengatasi ketakutan, berani mengendalikan resiko, dan berani keluar dari zona kenyamanan;

- c. Keteguhan hati (berhubungan dengan motivasi diri), yaitu ulet (*persistence*) dan pantang menyerah, teguh (determinasi), dan kekuatan akan pikiran (*power of mind*);
- d. Kreatifitas yang memerlukan sebuah inspirasi sebagai cikal bakal ide untuk menemukan peluang berdasarkan intuisi (hubungannya dengan *experience*).

Seorang wirausaha atau *entrepreneurship* harus mampu melihat peluang dari pandangan yang berbeda dengan orang lain atau tidak terpikirkan oleh orang lain, serta dapat diwujudkan menjadi sesuatu yang memiliki nilai (*value*). Lebih lanjut dikatakan oleh Clelland dalam Suryana (2008) bahwa seorang wirausaha memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Keterampilan mengambil keputusan dan mengambil resiko yang moderat, dan bukan atas dasar kebutuhan belaka.
- b. Bersifat energik, khususnya dalam bentuk berbagai kegiatan inonatif.
- c. Tanggung jawab individual.
- d. Mengetahui hasil-hasil dan berbagai keputusan yang diambilnya dengan tolok ukur satuan uang sebagai indicator keberhasilan.
- e. Mampu mengantisipasi berbagai kemungkinan di masa datang.
- f. Memiliki kemampuan berorganisasi, yaitu seorang wirausaha memiliki kemampuan keterampilan, kepemimpinan, dan manajerial.

Meredith (2002) mengemukakan daftar ciri-ciri dan sifat-sifat sebagai profil wirausaha sebagaimana tersusun dalam tabel 2.1 berikut ini:

| Ciri-ciri | Watak |
|-----------------------------------|--|
| Percaya Diri | Keyakinan, ketidaktergantungan, individualitas, optimis. |
| Berorientasi pada tugas dan hasil | Kebutuhan akan prestasi, berorientasi laba, ketekunan, ketabahan, tekad kerja keras, mempunyai dorongan kuat, dan inisiatif. |
| Pengambilan Resiko | Kemampuan mengambil resiko, suka pada tantangan. |
| Kepemimpinan | Bertingkah laku sebagai pemimpin, mudah bergaul, menanggapi saran dan kritik. |
| Keorisinilan | Inovatif dan kreatif, fleksibel, mengetahui banyak. |
| Orientasi masa depan | Pandangan jauh ke depan. |

Sumber: Geoffrey G.Meredith (2002).

Ciri-ciri kewirausahaan atau *entrepreneurship* yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa intisari karakteristik seorang wirausaha ialah kreatifitas. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa seorang wirausaha dapat dibentuk, bukan lahir begitu saja. Dengan demikian jelaslah bahwa kewirausahaan pada dasarnya merupakan jiwa dari seseorang yang diekspresikan melalui sikap dan perilaku yang kreatif dan inovatif untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun orang yang memiliki jiwa tersebut tentu saja dapat melakukan kegiatan kewirausahaan atau menjadi pelaku kewirausahaan atau lebih dikenal dengan sebutan wirausaha (*entrepreneur*).

Menurut Frederick dalam Surya (2013) ada 17 Karakteristik yang melekat pada diri entrepreneur adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen total, determinasi dan keuletan hati

Seorang entrepreneur harus memiliki komitmen total dan determinasi untuk maju, hambatan yang dihadapi tidak menghalangi untuk terus berkreasi dan berinovasi.

b. Dorongan kuat untuk berprestasi

Yaitu memiliki keberanian untuk memulai, serta keinginan kuat untuk berkompetisi dan melakukan perubahan dalam hidup.

c. Berorientasi pada kesempatan dan tujuan

Seorang wirausaha yang sukses adalah mereka yang fokus pada peluang yang ada dan memulai usaha dari peluang, memanfaatkan sumber daya yang ada serta menerapkan strategi secara tepat.

d. Inisiatif dan tanggung jawab, yaitu memiliki pribadi yang independen, bergantung pada dirinya sendiri dan secara aktif mengambil inisiatif mengambil keputusan.

e. Pengambilan keputusan yang persisten, yaitu percaya diri dan optimis, tidak mudah terintimidasi oleh situasi yang sulit.

f. Mencari umpan balik

Seorang yang memiliki jiwa kewirausahaan yang efektif adalah pembelajar yang cepat, bertindak dengan benar dan memperbaiki kinerjanya. Umpan balik adalah sentral dari pembelajaran seorang entrepreneur.

g. *Internal locus of control*

Yaitu meyakini diri sendiri. Seorang entrepreneur tidak percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan dipengaruhi oleh takdir, keberuntungan dan kekuatan serupa lainnya. Mereka percaya bahwa pencapaian yang dipeloreh merupakan hasil pengendalian dan pengaruh diri.

h. Toleransi terhadap ambiguitas

Yaitu selalu menghadapi kondisi ketidakpastian. Seorang entrepreneur dengan toleransi yang tinggi terhadap ambiguitas akan menanggapi kondisi tersebut dengan upaya-upaya terbaik untuk mengatasinya.

i. Pengambilan risiko yang terkalkulasi

Yaitu selalu memperhitungkan sesuatu dengan pemikiran yang matang. Seorang entrepreneur selalu menghindari untuk mengambil resiko yang tidak perlu.

j. Integritas dan reliabilitas

Yaitu sifat yang menjadi satu kesatuan menjadi kunci kesuksesan antara pribadi dan bisnis membuat usaha dapat bertahan lama.

k. Toleransi terhadap kegagalan

Kegagalan merupakan hal yang biasa dan bagian dari pengalaman pembelajaran bagi seorang entrepreneur.

l. Energi tingkat tinggi,

Yaitu memiliki kemampuan menghadapi beban kerja yang berat dan tingkat stres yang tinggi.

m. Kreatif dan Inovatif

Yaitu selalu melakukan perubahan-perubahan yang kreatif, terbaru, dan menarik.

n. Visi

Yaitu mengetahui arah bisnis yang akan dijalani.

o. Independen

Yaitu menginginkan kebebasan dalam mengembangkan bisnis, serta tidak menginginkan birokrasi yang membelenggu yang dapat menghambat aktivitasnya.

p. Percaya diri dan optimis.

Yaitu memiliki kepercayaan diri dan optimis bahwa mereka dapat mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi.

q. Membangun tim

Walaupun seorang entrepreneur adalah seorang yang otonom tetapi tetap mampu membangun tim entrepreneurship yang kuat, handal yang dapat menangani pertumbuhan dan perkembangan usaha.

Sementara Wijatno (2009) memandang konsep karakteristik wirausahawan adalah ciri mentalitas khusus berupa kemampuan, kecenderungan, sifat, perilaku, dan habit yang mempengaruhi orientasi individu terhadap wirausaha, dan mendukung kegiatan, kelancaran, serta keberhasilan dalam berwirausaha. Dari sekian banyak karakteristik wirausahawan yang diungkapkan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki jiwa dan karakteristik kewirausahaan (*entrepreneurship*) mereka yang memiliki kemampuan memanfaatkan peluang, potensi dan sumber daya yang dimiliki, memiliki kepercayaan diri, toleransi terhadap resiko, mampu mengelola keuangan, serta memiliki kreatifitas dan inovasi.

Atas dasar tujuan dan pengertian kewirausahaan yang telah dipaparkan di atas, maka sasaran kewirausahaan itupun luas meliputi orang, kelompok, serta kelompok

usaha, menurut Alma (2005) secara lengkap sasaran kewirausahaan itu adalah sebagai berikut:

- a. Wanita pengusaha; yaitu mereka yang menekuni bidang bisnis atau usaha yang didorong oleh factor-faktor kemampuan berprestasi, membantu ekonomi rumah tangga, dan frustasi terhadap pekerjaan sebelumnya.
- b. Minoritas pengusaha; yaitu mereka yang menekuni kegiatan bidang usaha bisnis dalam kehidupan sehari-hari, mereka berasal dari para perantau yang usahanya semakin lama semakin maju.
- c. Wirausaha paruh waktu; yaitu orang-orang yang mengisi waktu luang dengan melakukan kegiatan bisnis dan tidak mengorbankan pekerjaan pokok.
- d. Imigrasi pengusaha; yaitu kaum pendatang yang memasuki suatu daerah untuk memperoleh suatu pekerjaan dengan memilih pekerjaan yang bersifat informal.
- e. Pengusaha rumah tangga; yaitu ibu rumah tangga yang memulai kegiatan bisnisnya dari rumah tangga yang berkembang menjadi usaha yang maju.
- f. Wirausaha keluarga; yaitu jenis usaha yang didirikan oleh keluarga.
- g. Wirausaha pemula; yaitu mereka yang baru memulai suatu jenis usaha baru dan benar-benar baru memulai kegiatan berwirausaha.

Kaitannya dengan sasaran kewirausahaan , maka sasaran kewirausahaan bias untuk individu, kelompok, keluarga, masyarakat maupun untuk organisasi. Yang menjadi sasaran kewirausahaan dalam tulisan ini adalah meningkatkan kemampuan wanita berwirausaha.

Kaitannya dengan karakteristik ciri mentalitas sebagai seorang wirausaha (*entrepreneur*), maka baik laki-laki maupun wanita memiliki peluang sama untuk menjadi wirausaha yang sukses. Data Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia pada tahun 2010 mengungkapkan bahwa 60% UKM di Indonesia dikelola oleh wanita. Dari data tersebut menggambarkan bahwa wanita tidak kalah bersaing dalam menjalankan sebuah usaha atau bisnis. Wanita banyak memiliki bakat alami serta kesadaran dalam membantu perekonomian keluarganya sehingga mengapa wanita cocok menekuni bidang wirausaha. Lantabura (2013) mengungkapkan lima rahasia wanita mengapa cocok berwirausaha, yaitu:

1. *Multitasking* ; wanita memiliki kemampuan mengerjakan beberapa pekerjaan dalam waktu yang hampir bersamaan, sehingga memudahkan wanita dalam menjalankan fungsi-fungsi bisnis mulai dari produksi, pemasaran, manajemen SDM bisa ditangani oleh wanita.
2. Kreatif dan teliti dalam segala hal; Wanita meliki kreativitas dan telaten karakteristik ini yang membuat wanita lebih jeli dan teliti dalam melihat peluang, seperti urusan *packaging*, *labeling*, harga promo sehingga tidak jarang membuat produknya memiliki daya jual di pasaran.
3. Kemampuan dalam membangun *networking*; Wanita lebih mudah bergaul dan membangun jaringan karena kebiasaan wanita yang lebih suka
4. berkumpul, bersosialisasi dan menjalin komunikasi dengan berbagai kalangan.

5. Terlatih sebagai *decision making*; sebagai ibu rumah tangga yang telah terlatih untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan keluarganya. Bahkan wanita merupakan pengambil keputusan untuk hampir setiap keputusan.
6. Tidak mudah putus asa; Walaupun wanita terbilang kalah tangguh dibandingkan pria, namun dalam bisnis wanita lebih kuat dan tidak mudah putus asa ketika mengalami kendala usaha, ketika mengalami kegagalan wanita memiliki daya juang yang lebih tinggi dan terbilang lebih sabar untuk memulai segala sesuatu.

Dengan ciri dan karakteristik tersebut, maka wanita cukup diberikan peluang, kesempatan, motivasi, ilmu pengetahuan, serta keterampilan memanfaatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga menjadi sesuatu yang memiliki nilai jual. Dengan demikian dapat mempengaruhi tingkat perubahan kehidupan yang lebih berkualitas.

c. Tujuan Kewirausahaan

Berwirausaha merupakan kegiatan menciptakan pekerjaan atau usaha sendiri untuk kehidupan yang lebih baik dan sejahtera baik untuk individu, keluarga maupun untuk masyarakat. Sejalan dengan pendapat Alma (2005) yang menyatakan tujuan kewirausahaan adalah menciptakan kesejahteraan buat orang lain dengan menemukan cara-cara baru untuk menggunakan sumber daya (*resource*), mengurangi pemberosan, dan membuka lapangan kerja yang disenangi oleh masyarakat.

Sedangkan kamil (2012) memberikan gambaran tujuan kewirausahaan mulai dari tujuan sederhana sampai tujuan yang lebih lengkap seperti berikut ini:

- a. Mewujudkan gagasan inovatif dari seseorang dalam bidang usaha;
- b. Menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dalam bidang usaha;
- c. Mengganti tatanan ekonomi dengan mengenalkan produk, layanan, penciptaan pengelolaan, dan menggali bahan-bahan mentah baru dalam usaha;
- d. Suatu proses untuk mengerjakan sesuatu yang baru;
- e. Menciptakan inovasi dan kreativitas untuk memecahkan masalah-masalah dalam bidang usaha;
- f. Mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang dalam bidang usaha;
- g. Menemukan cara-cara berpikir yang baru dan melakukannya dengan cara-cara tersebut dalam bidang usaha.

d. Berwirausaha sebagai bentuk Kemandirian

Melakukan kegiatan berwirausaha merupakan salah satu bentuk kemandirian seseorang, atau kelompok masyarakat dengan jalan membangun usaha sendiri baik dalam bentuk pelayanan jasa maupun barang dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup individu maupun masyarakat. Kemandirian berarti berani berdiri di atas kaki sendiri, tidak bergantung pada orang lain (Balai Pustaka, 2001). Keberanian tersebut mengandung pengertian bahwa individu merasa mampu memenuhi kebutuhannya sendiri dan merasa mempunyai daya (kekuasaan) untuk

mencapai akses yang dibutuhkan. Kemandirian juga mengandung pengertian berdaya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri.

Kemandirian mencakup pengertian dari berbagai istilah seperti *authonomy*, *independency*, dan *self reliance*. Pada dasarnya kemandirian tidak dapat dimanifestasikan dalam bentuk sikap maupun perbuatan, sebab sebenarnya sikap merupakan dasar dari terbentuknya suatu perbuatan. (Masrun, 1986).

Sementara kemandirian menurut Bahara dalam (Fatimah, 2006) merupakan hal atau keadaan seseorang yang dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Kemandirian berasal dari kata dasar diri, maka pembahasan mengenai kemandirian tidak dapat dilepaskan dari perkembangan diri. Diri merupakan inti dari kepribadian dan merupakan titik pusat yang menyelaraskan dan mengkoordinasikan seluruh aspek kepribadian.

Menurut Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri (PNPM) (2007) bahwa masyarakat yang mandiri merupakan masyarakat yang mampu mengelola potensi yang ada dalam dirinya atau lingkungannya sehingga menghasilkan nilai lebih, dan bukan masyarakat yang pasif atau hanya menggantungkan kehidupannya dengan mengharap pemberian bantuan dari pemerintah atau masyarakat lainnya.

Kemandirian, seperti halnya perasaan tidak berdaya dan mengharapkan pertolongan, adalah perilaku yang merupakan hasil dari proses belajar (Evans, 1993; Franzoi, 2003). Oleh karena hasil dari proses belajar, maka kemandirian dapat diperkuat atau diperlemah. Sesuai dengan prinsip belajar sosial (*social learning*),

maka cara-cara untuk memperkuat atau memperlemah kemandirian adalah dengan penguatan perilaku (*reinforcement*) yang berupa imbalan (*reward*) atau hukuman (*punishment*) (Evans, 1993).

Ada beberapa instrument nilai-nilai kemandirian yang dapat mendukung *core value independency* untuk menjangkau *core value ideal excellence*. Secara jelas diagramnya pada tabel 2.2 berikut ini:

| <i>Instrumental value</i> | <i>Core value intermediate</i> | <i>Core value ideal</i> |
|---|--|--------------------------------------|
| Authonomy Ability Kesadaran demokrasi Kreativitas Kesadaran kebersamaan Kompetitif Aestetis Wisdom Bermoral Dignity Pride | Kemandirian (<i>independency</i>) | Rasa unggul (<i>Excellence</i>) |

Tabel 2.2 Instrumen nilai kemandirian (Sumber: Deporter,1999)

Nilai-nilai kemandirian yang dimiliki oleh individu akan tercapai sempurna jika ditunjang oleh rasa kepercayaan diri bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk berubah menjadi lebih baik, adanya kesadaran akan potensi diri dan potensi lingkungan yang dimiliki untuk dikembangkan, kemudian adanya dukungan dari masyarakat dan pemerintah dalam bentuk penghargaan (*reward*). Beberapa nilai kemandirian tersebut serta penunjangnya untuk mencapai perilaku mandiri bukanlah sesuatu yang instan dan sifatnya singkat dalam pencapaiannya namun memerlukan

waktu dalam membangun kesadaran sosial dan dukungan-dukungan yang terus diberikan.

Kemandirian dalam kaitan dengan kewirausahaan Suharsono sagir (1986) menegaskan bahwa perilaku mandiri adalah:

“Menciptakan kerja untuk diri sendiri, maupun berkembang menjadi wirausaha yang mampu menciptakan kerja bagi orang lain ataupun mampu menjadi cendekiawan, manusia yang berkreasi, inovatif, melalui ide-idenya atau hasil penemuannya, menjadikan masyarakat lebih baik, baik dalam bentuk inovasi teknologi, ataupun inovasi ilmu lebih maju, sebagai upaya preventif maupun represif untuk kelangsungan hidup sumberdaya manusia.

Jiwa mandiri tumbuh dan berkembang seiring dengan tumbuhnya konsep wiraswasta, atau dikenal dengan istilah lain wirausaha dan kewirausahaan, juga dikenal dengan istilah lainnya sebagai makarya. Seorang wiraswasta harus memiliki jiwa mandiri. Wasti Soemanto (1993), Geoffrey G. Meredith (1989) menjelaskan wiraswasta adalah keberanian, keutamaan serta kepercayaan dalam memenuhi kebutuhan serta memecahkan permasalahan hidup dengan ketekunan yang ada dalam diri sendiri. Jiwa *entrepreneurship* (mandiri) ditentukan oleh tiga komponen utama yang ada dalam diri seseorang yakni kemauan, ketekunan dan keuletan.

Senada dengan pandangan tersebut di atas, Kamil (2012) menjelaskan bahwa kemandirian sebagai kepribadian atau sikap mental yang harus dimiliki oleh setiap orang yang di dalamnya terkandung unsur-unsur dengan watak-watak yang ada di dalamnya perlu di kembangkan agar tumbuh menyatu dalam setiap gerak kehidupan manusia. Lebih lanjut dikatakan bahwa dari beberapa pandangan ahli menyebutkan bahwa kemandirian merupakan jiwa wiraswasta yang tumbuh dan berkembang

seiring dengan pemahaman dan konsep hidup yang mengarah pada kemampuan, kemauan, keuletan, ketekunan dalam menekuni bidang yang digeluti.

Soe'oad (2012) menyebutkan beberapa ciri-ciri manusia wirausaha adalah orang yang: (1) memiliki potensi untuk berprestasi, (2) memiliki motivasi besar untuk berprestasi, (3) mampu menolong dirinya sendiri dalam mengatasi permasalahan hidup, (4) mampu berusaha memenuhi kebutuhan hidup, dan (5) mampu mengatasi kemiskinan lahirbatin tanpa menunggu pertolongan atau bantuan dari pemerintah, kelompok, atau instansi sosial. Lebih lanjut Soe'oad (2012) mengatakan bahwa modal utama untuk memulai sebuah usaha adalah modal kemanusiaan (*human capital*) termasuk jiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*) dalam hal ini prinsip-prinsip manusia wirausaha adalah: (a) mengenal potensi diri, (b) berani menghadapi tantangan, (c) bermental tangguh dan berkemauan keras, (d) mempunyai disiplin diri, (e) hemat dan cermat, (f) mempunyai keterbukaan, (g) berwibawa dan jujur, dan (h) percaya diri.

Sedangkan menurut Soemanto (1993) sikap mental seorang wiraswasta mencakup: (1) mempunyai kemauan keras untuk mencapai tujuan dan kebutuhan hidup, (2) memiliki keyakinan yang kuat atas kekuatan yang ada pada diri sendiri, (3) memiliki sifat kejujuran dan tanggung jawab, (4) memiliki ketahanan fisik dan mental, serta (5) memiliki ketekunan dan keuletan dalam bekerja dan berusaha.

Kemandirian dapat ditunjukkan dengan perubahan sikap dan perilaku. Ciri-ciri seseorang yang memiliki sikap mandiri menurut Spencer dan Kass dalam Ali (2005) adalah: (1) mampu mengambil inisiatif, (2) mampu mengatasi masalah, (3)

penuh ketekunan, (4) memperoleh kepuasan dari usahanya, dan (5) berusaha menjalankan sesuatu tanpa bantuan orang lain.

Sedangkan menurut Antonius dalam Fatimah (2005) ciri-ciri sikap mandiri meliputi: (1) selalu berorientasi pada kualitas dan prestasi, (2) mewujudkan aktualisasi dirinya dengan kerja keras dan memfokuskan diri memberikan sikap dan tindakan terbaik terhadap apa yang sedang dilakukan, (3) bersinergi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan, dan (4) berorientasi pada tujuan-akhir dengan memperhatikan proses.

Berdasarkan ciri sikap mandiri yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mandiri adalah orang yang menyadari dan percaya akan kemampuan diri, dan mampu memanfaatkan segala potensi yang ada disekitarnya untuk melakukan perubahan hidup yang lebih berkualitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemandirian berwirausaha adalah sikap mental yang harus dimiliki oleh seorang wirausaha, kemandirian sebagai jiwa wiraswasta berkembang seiring dengan pemahaman akan potensi diri yang ditunjang dengan potensi sumber daya lingkungan yang dimilikinya, memanfaatkan dan mengembangkan menjadi sebuah jenis produk yang memiliki nilai ekonomi sehingga dapat membantu kesejahteraan dan perekonomian keluarga dan kelompoknya.

Secara lebih konkrit kemandirian wirausaha yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah kemandirian untuk menciptakan pekerjaan untuk diri sendiri maupun untuk kelompok berupa munculnya usaha industri rumah tangga (*home industry*) dan mampu secara mandiri mengelola kegiatan usaha dan mengelola keuangan.

D. Model-Model Pengembangan

Model pengembangan menjelaskan prosedur atau langkah-langkah yang diikuti dalam pengembangan suatu model. Ada beberapa model pengembangan yang disarankan oleh pakar dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam membuat model pengembangan, antara lain:

1. Model pengembangan Plomp

Dalam kaitannya dengan pengembangan model umum pendidikan, Plomp (2007) mengemukakan suatu model pengembangan yang terdiri atas lima tahap, yaitu:

a. Tahap pengkajian awal (*Preliminary investigation phase*)

Tahap ini merupakan tahap analisis kebutuhan atau masalah yang mencakup (a) pengkajian teori-teori yang relevan, (b) pengidentifikasian informasi, (c) analisis informasi, (d) mengidentifikasi/membatasi masalah, dan (e) merencanakan kegiatan lanjutan.

b. Tahap perancangan (*Design phase*)

Kegiatan ini bertujuan untuk merancang penyelesaian masalah yang telah diidentifikasi pada tahap pertama. Rancangan yang dibuat meliputi suatu proses yang sistematis dengan membagi-bagi masalah besar menjadi masalah kecil dengan

rancangan pemecahannya masing-masing, kemudian semua bentuk penyelesaiannya dikumpulkan dan dihubung-hubungkan kembali menjadi suatu struktur pemecahan masalah secara lengkap.

c. Tahap realisasi/konstruksi (*Realization/construction phase*)

Pada tahap ini yang dilakukan adalah membuat prototype atau memproduksi yaitu rancangan utama yang berdasarkan pada rancangan awal.

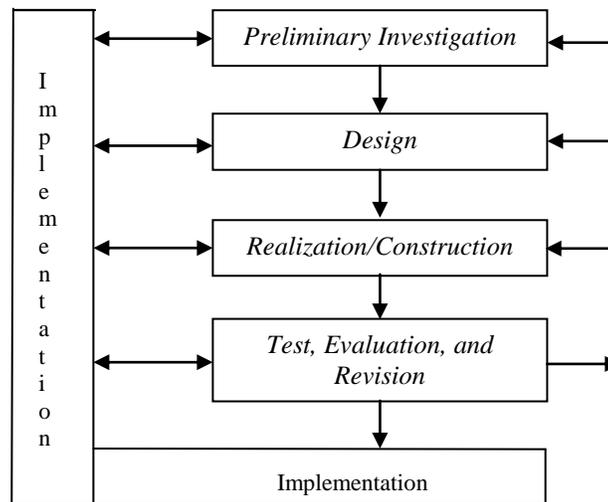
d. Tahap tes, evaluasi, dan revisi (*Test, evaluation and revision phase*)

Tahap ini bertujuan mempertimbangkan mutu dari rancangan yang akan dikembangkan. Dalam tahap ini juga dibuat keputusan melalui pertimbangan yang matang. Evaluasi mencakup proses menghimpun, memproses, dan menganalisis informasi secara sistematis. Hal ini dilakukan untuk menilai mutu pemecahan yang dipilih. Teknik pemecahan ditevisi kemudian kembali pada kegiatan merancang dan seterusnya. Siklus yang terjadi ini merupakan siklus umpan balik dan berhenti setelah memperoleh pemecahan yang diinginkan.

e. Tahap implementasi (*Implementation phase*)

Pada tahap ini model diimplementasikan atau diterapkan dalam situasi yang sesungguhnya.

Secara keseluruhan langkah-langkah model pengembangan Plomp seperti pada gambar berikut ini:

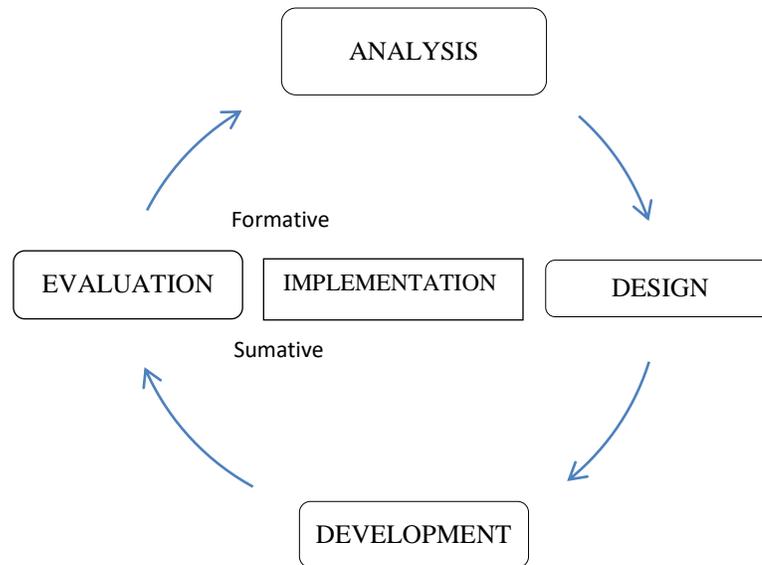


Gambar 2.6 Model Pengembangan Plomp

2. Model Courseware Development Process (CDP)

Model penelitian dan pengembangan yang lain dikemukakan oleh Gustafon (1981) yang dikenal dengan Model *Courseware Development Process* (CDP). Sama halnya dengan jenis penelitian dan pengembangan secara umum, CDP juga merupakan suatu proses atau tahapan dalam penelitian dan pengembangan. Tahapan atau proses penelitian dan pengembangan model CDP terdiri atas 6 (enam) tahapan, yaitu; (1) tahap analisis, (2) tahap perancangan, (3) tahap pengembangan, (4) tahap evaluasi formatif, (5) tahap penerapan, (6) tahap evaluasi sumatif (Gustafon, 1981).

Tahapan pengembangan model CDP secara skematis dapat dilihat pada gambar 2.7 berikut ini.



Gambar 2.7 Tahapan Pengembangan Model CDP

Secara rinci tahapan pengembangan model CDP terdiri dari 6 (enam) tahapan umum, secara ringkas tahapan tersebut dikemukakan sebagai berikut:

a. Tahap analisis

Kegiatan yang dilakukan dalam tahap ini adalah menentukan sifat (*nature*) dan cakupan (*scope*) sistem pelatihan yang dikehendaki, melakukan analisis kebutuhan (studi pendahuluan) berdasarkan kajian teori, hasil penelitian, dan studi lapangan.

b. Tahap perancangan

Merupakan tahap merencanakan rancang bangun model sesuai dengan hasil studi pendahuluan yaitu analisis kebutuhan.

c. Tahap pengembangan

Merupakan tahap penyusunan draf awal atau rumusan produk yang hendak dihasilkan berdasarkan hasil dari tahap perancangan.

d. Tahap evaluasi formatif

Merupakan tahapan penilaian draf awal atau rumusan produk yang dihasilkan dalam tahap pengembangan. Pada tahap ini penilaian dilakukan dalam dua sub-tahap. Pertama, dilakukan dalam uji perseorangan atau uji ahli, dan kedua, dilakukan dalam uji kelompok kecil diikuti revisi.

e. Tahap implementasi

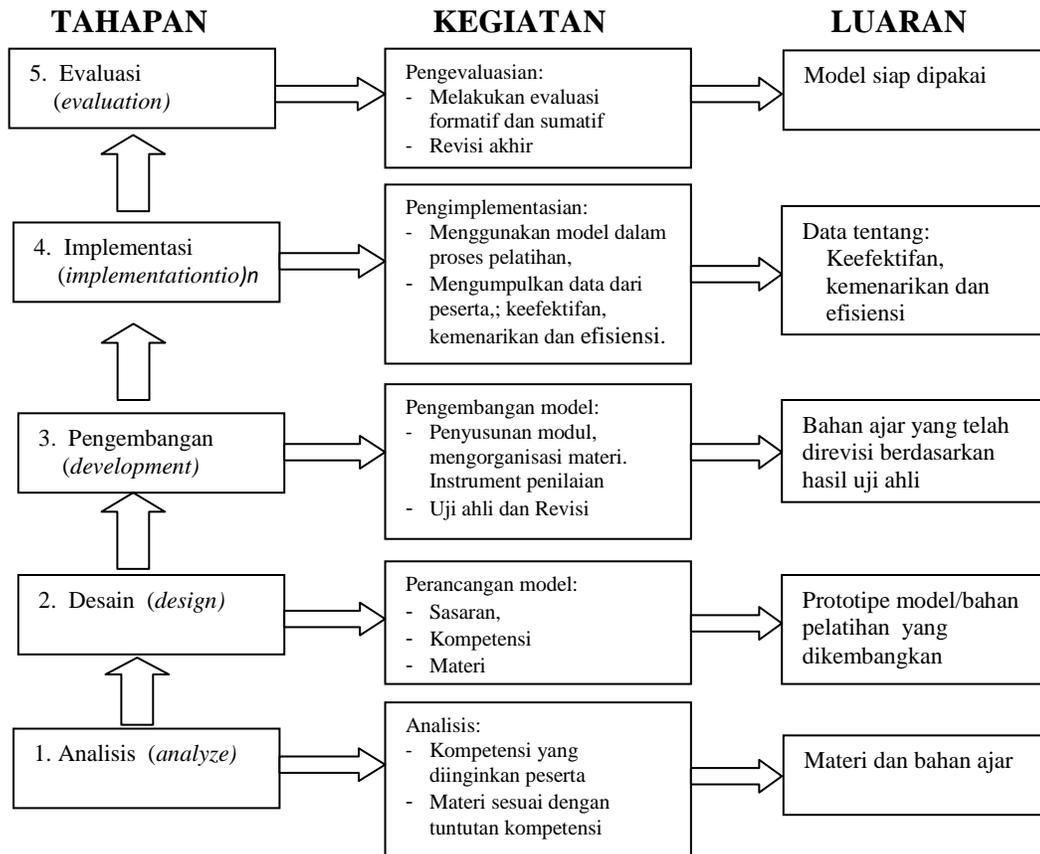
Merupakan tahap untuk mengimplementasikan produk yang telah dibuat diuji dan direvisi yang dilaksanakan pada tahap evaluasi formatif.

f. Evaluasi sumatif

Merupakan tahap untuk menilai apakah produk yang dihasilkan sesuai dengan tujuan penelitian pengembangan.

3. Model pengembangan *ADDIE*

Model *ADDIE* merupakan salah satu model desain pembelajaran sistematis, yang dikembangkan oleh Romiszowki (1996), yang biasa digunakan dalam penelitian dan pengembangan. Model *ADDIE* dikembangkan secara sistematis dan berpijak pada landasan teoretis desain pembelajaran. Secara skematis langkah-langkah model ini dapat dilihat pada gambar 2.8 berikut ini:



Gambar 2.8 Proses pengembangan Model BPM-E3R berdasarkan model Penelitian Dan Pengembangan *ADDIE*

Model *ADDIE* disusun secara terprogram dengan urutan-urutan kegiatan yang sistematis dalam upaya memecahkan suatu masalah pembelajaran yang berkaitan dengan sumber dan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta. Model ini terdiri atas lima tahapan, yaitu:

a. Tahap analisis (*analyze*)

Pada tahap ini melakukan analisis kebutuhan, masalah dan potensi yang dimiliki oleh masyarakat khususnya kelompok-kelompok wanita. Pada tahap ini juga dilakukan seleksi peserta berdasarkan hasil analisis potensi yang telah dilakukan.

Analisis kebutuhan, masalah dan potensi dilakukan untuk tujuan pengembangan model dan bahan ajar yang akan digunakan dalam pelatihan yang akan dilakukan. kompetensi yang diinginkan dari peserta dengan cara merumuskan kompetensi yang ingin dicapai setelah peserta mengikuti pelatihan. Analisis kompetensi disesuaikan dengan karakteristik peserta, analisis materi juga disesuaikan dengan tuntutan kompetensi yaitu dengan menentukan materi-materi yang menjadi bahan ajar untuk mendukung pencapaian kompetensi yang telah dirumuskan sebelumnya.

b. Tahap desain (*design*)

Tahap desain atau melakukan rancangan materi sesuai dengan hasil analisis kebutuhan masalah dan potensi yang dimiliki oleh kelompok-kelompok wanita. karakteristik peserta didik dan kemampuan serta kompetensi yang ingin dicapai. Pada tahap ini juga melakukan rancangan bahan ajar yang akan dikembangkan hingga menghasilkan prototype model.

c. Tahap pengembangan (*development*)

Tahap pengembangan bahan ajar yaitu menyusun bahan ajar sesuai dengan materi yang telah diorganisasi sebelumnya pada tahap desain, kemudian diajukan untuk divalidasi oleh ahli maupun pakar lalu diadakan revisi atau perbaikan sesuai dengan masukan dan saran dari ahli dan pakar tersebut. Tahap pengembangan model menghasilkan luaran berupa model pelatihan atau bahan ajar yang siap diimplementasikan.

d. Tahap implementasi (*implementation*)

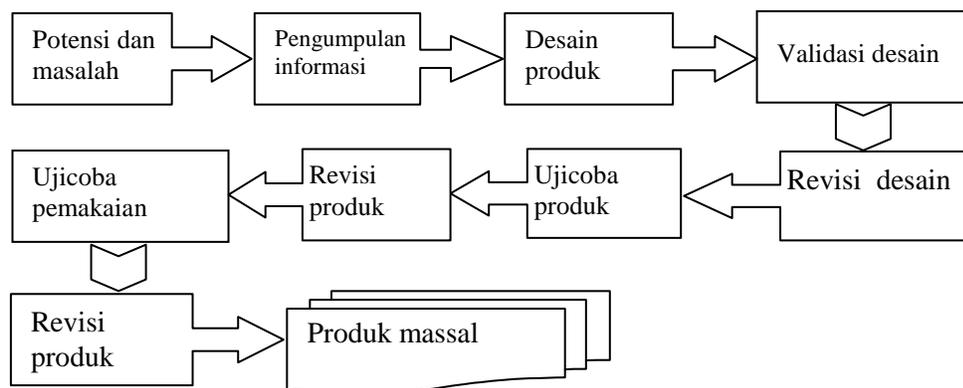
Model yang telah dikembangkan dan telah divalidasi oleh ahli dan direvisi kemudian digunakan atau diimplementasikan dalam proses pelatihan atau pembelajaran. Dalam proses implementasi model tersebut, data yang dibutuhkan terutama yang berkaitan dengan keefektifan, kemenarikan, dan efisiensi model.

e. Tahap evaluasi (*evaluation*)

Tahap terakhir adalah melakukan evaluasi formatif dan sumatif. Evaluasi formatif dilakukan pada setiap akhir bahasan dan evaluasi sumatif dilakukan setelah semua bahan ajar telah diajarkan. Berdasarkan hasil evaluasi dan masukan dari peserta kemudian melakukan revisi akhir dari model yang telah dikembangkan, dan hasilnya merupakan produk akhir dari penelitian pengembangan.

4. Model penelitian dan pengembangan Sugiono

Langkah-langkah penggunaan metode penelitian dan pengembangan Sugiono (2011) terdiri atas sepuluh tahap, yaitu seperti tampak pada gambar 2.9 berikut ini:



Gambar 2.9 Langkah-langkah penggunaan metode *research and development* (R&D) Sugiono (2011).

Berikut penjelasan langkah-langkah model pengembangan Sugiono (2011).

- a. Potensi dan masalah; Penelitian dapat diawali dari adanya potensi dan masalah. Potensi adalah segala sesuatu yang bila didayagunakan akan memiliki nilai tambah. Sedangkan masalah juga dapat dijadikan sebagai potensi, seperti yang diketahui bahwa masalah adalah penyimpangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi. Jadi penelitian dan pengembangan dilakukan diawali dengan adanya potensi dan masalah yang ditunjukkan dengan data empirik.
- b. Pengumpulan informasi; Tahap setelah potensi dan masalah dapat diketahui secara faktual, langkah selanjutnya adalah mengumpulkan informasi sebagai bahan untuk merancang produk untuk mengatasi masalah yang terjadi.
- c. Desain produk; setelah informasi terkumpul maka langkah selanjutnya adalah mendesain produk yang diwujudkan dalam bentuk gambar atau bagan, sehingga dapat digunakan sebagai pegangan untuk menilai dan membuatnya. Desain produk harus dilengkapi dengan penjelasan mengenai kegiatan atau bahan yang dibutuhkan dalam setiap komponen atau langkah dari produk tersebut.
- d. Validasi desain; merupakan proses kegiatan untuk menilai apakah rancangan produk bersifat rasional oleh pakar dan ahli. Penilaian berdasarkan pemikiran rasionalitas belum berdasarkan fakta lapangan.
- e. Revisi desain; yaitu melakukan perbaikan terhadap hasil penilaian oleh pakar dan ahli.

- f. Ujicoba produk; yaitu melakukan ujicoba produk kepada kelompok terbatas dengan tujuan untuk mendapatkan informasi apakah produk tersebut efektif dan efisien. Pengujiannya dapat dilakukan dengan eksperimen.
- g. Revisi produk; melakukan revisi produk berdasarkan uji lapangan/empiris.
- h. Ujicoba pemakaian; merupakan tahapan ujicoba dalam kondisi yang sesungguhnya.
- i. Revisi produk; Revisi produk dilakukan jika masih terdapat kekurangan dan kelemahan dalam ujicoba atau penggunaan produk dalam kondisi yang sesungguhnya.
- j. Produksi massal; Langkah terakhir adalah jika produk sudah dinyatakan efektif dalam beberapa kali pengujian dan layak untuk digunakan, maka langkah selanjutnya adalah membuat atau memproduksi secara massal.

Dari beberapa jenis model penelitian dan pengembangan yang telah diuraikan tersebut di atas, penulis akan mengacu pada model ADDIE yang dikembangkan oleh Rominszowki (1996) yang dikombinasi dengan model pengembangan Sugiono (2011). Alasan mengapa memilih kedua model tersebut karena:

1. Langkah-langkah atau proses pengembangan dari kedua model ini sesuai dengan proses pengembangan yang akan dilakukan dalam mengembangkan model pelatihan *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat (BPM-E3R), dimana dalam proses analisis kebutuhan pelatihan berangkat dari adanya potensi, masalah dan kebutuhan yang dimiliki. Dari potensi masalah dan kebutuhan yang dimiliki oleh masyarakat atau kelompok wanita

tersebut berpotensi untuk dikembangkan menjadi kegiatan kewirausahaan yang dapat memberikan nilai lebih (*added value*) sehingga dapat membantu memperbaiki kehidupan perekonomiannya. Setelah itu kemudian merancang dan menyusun bahan-bahan materi berkaitan dengan kompetensi yang ingin dicapai berdasarkan potensi dan kebutuhannya. Setelah rancangan bahan-bahan materi telah tersusun kemudian mengelompokkannya dan alat penilaian pengujian telah tersedia kemudian diujikan kepada kelompok ahli atau praktisi kemudian dianalisis lalu melakukan perbaikan atau revisi berdasarkan hasil pengujian ahli. Langkah berikutnya adalah mengimplementasikan model yang telah dikembangkan dalam proses pelatihan untuk mengukur keefektifan, kepraktisan, dan kemenarikan melalui peserta dan fasilitator pelatihan. Dan langkah terakhir adalah melakukan evaluasi serta revisi akhir yang kemudian model BPM-E3R siap dipakai.

2. Model BPM-E3R terdiri dari pedoman pelaksanaan pelatihan dengan sistematika yang sangat sederhana dan terdiri dari beberapa modul atau materi yaitu modul khusus, dan modul materi-materi pelatihan yang dilengkapi dengan lembar kegiatan peserta.
3. Tahapan atau proses pengembangan Model BPM-E3R merupakan sebuah kegiatan yang bersifat siklus (berputar) dan memungkinkan dalam proses pengembangan, penilaian dan revisi. Revisi terhadap Model BPM-E3R dapat terus dilakukan, baik sepanjang proses berlangsungnya penelitian pengembangan

maupun setelah proses penelitian dan pengembangan ini selesai, yang pada akhirnya menghasilkan Model BPM-E3R yang ideal siap pakai.

E. Penelitian yang Relevan

1. Model pendidikan dan pelatihan kewirausahaan untuk pemberdayaan masyarakat miskin, oleh Ibnu Syamsi (2008). (a) Disain rancangbangun atau model pelatihan kewirausahaan adalah membangun rancangbangun pelatihan, mengembangkan rancangbangun, meningkatkan sumber daya peserta pelatihan, melakukan pengorganisasian, menatakembangkan dan mengelola organisasi, dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk pelatihan kewirausahaan kelompok masyarakat miskin. (b) meningkatkan model pengembangan pelatihan kewirausahaan kelompok masyarakat miskin yaitu; mengikuti proses penyelenggaraan pelatihan, menyelenggarakan pelatihan, menginformasikan model pelatihan, mendiskusikan model pelatihan, membuat media dan alat bantu pelatihan, model pelatihan dan proses pembelajaran pelatihan. (c) Mengembangkan model pelatihan kewirausahaan yaitu: mengkaji materi pelatihan, melaksanakan materi, dan mengembangkan materi pelatihan. (d) Model pelatihan dan model kewirausahaan, kedua model ini dapat memberdayakan kelompok masyarakat miskin dan dapat menjadikan kelompok masyarakat miskin menjadi pengusaha. Hasil produk pengembangan model pelatihan kewirausahaan ini dapat digunakan untuk pelatihan kewirausahaan dengan menggunakan strategi yang disesuaikan dengan kondisi.

2. Pengembangan model pelatihan kecakapan hidup dalam peningkatan kemandirian anak tunalaras, oleh Dedi Kurniadi, 2009. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan kemandirian tersebut teraktualisasi melalui penambahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang secara kolaboratif. Hasil analisis kualitas model konseptual yang dilakukan secara sistemik telah menghasilkan hubungan yang tepat antar komponen model yakni: rasional, tujuan, ruang lingkup model, produk model, keberhasilan model, dan keberadaan model memiliki isi yang tepat, berbobot, konsistensi, serta mudah dalam pemahaman dan penerapan. Implementasi model konseptual pelatihan kecakapan hidup yang telah divalidasi dapat diimplementasikan secara efektif, efisien, dan berhasil guna.
3. Hasil penelitian (Edi Prio Baskoro, 2009) dengan judul “Model pelatihan pemberdayaan perempuan berbasis masyarakat”. Efektivitas model berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kesadaran masyarakat berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan. Mereka dapat merencanakan, mengikuti, melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengembangkan kegiatan dan hasil belajarnya berupa peningkatan keterampilan produktif, keterampilan intelektual, keterampilan sosial, ketrampilan marketing, dan ketrampilan manajemen usaha.
4. Pemberdayaan masyarakat miskin melalui program *Life skills* berbasis potensi daerah terintegrasi dengan pemberantasan buta aksara berwawasan (Marwanti, dkk, 2009) menunjukkan bahwa model ini efektif diterapkan karena dapat

meningkatkan antusiasme dan motivasi peserta didik karena peserta memperoleh baik kemampuan pedagogis maupun ekonomis.

5. Model pemberdayaan masyarakat (Kesi Widjajanti, 2011), Temuan penelitian menunjukkan ada dua pola cara yang mengarah pada peningkatan keberdayaan masyarakat, dimana (1) pola yang terdiri dari dua tahapan untuk keberdayaan, dan (2) pola yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan keberdayaan diperlukan tiga tahapan proses aktivitas. Terdapat korelasi dimana semakin tinggi proses pemberdayaan akan dapat menciptakan keberdayaan masyarakat. Implementasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa pemberdayaan menginginkan pengembangan modal manusia, dan akan lebih baik lagi jika pemberdayaan didukung oleh pengembangan kemampuan pelaku pemberdayaan.
6. Model pengentasan kemiskinan melalui pemberdayaan masyarakat dengan pembinaan dan pengembangan industri kecil (Munarfah, 2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa industri kecil di Kota Makassar masih terkendala pada masalah internal dan eksternal. Masalah internal meliputi kurangnya modal usaha, kualitas sumber daya manusia (keterampilan/skill, tingkat pendidikan dan kemampuan menggunakan teknologi), ketersediaan bahan baku, lemahnya jaringan usaha, dan kemampuan pemasaran. Sedangkan masalah eksternal meliputi iklim usaha yang belum kondusif, kemampuan penggunaan teknologi, sifat produk dengan *life time* pendek dan terbatasnya akses pasar.

7. Pengembangan model pelatihan keterampilan agribisnis dan modul bahan ajar pengetahuan kewirausahaan (Lahming dan Marsus Suti, 2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pelatihan keterampilan agribisnis yang tepat dan efektif digunakan adalah model demonstrasi dan diskusi.
8. Model life skill berbasis potensi ekonomi lokal bagi mantan penderita kusta sebagai upaya pengentasan kemiskinan (Susi Ratnawati dan Indah Noviandari, 2012). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) wawasan, pola pikir dan sikap mental warga belajar dikembangkan sehingga mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya, merubah tantangan menjadi peluang bagi peningkatan kehidupannya, 2) Peningkatan mutu tim fasilitasi terhadap pelaksanaan program pendidikan kecakapan hidup guna memantau dan memberikan supervisi terhadap program sehingga mencapai tujuan yang diharapkan, 3) bentuk Pendampingan dikembangkan guna mendukung program pendidikan kecakapan hidup, 4) optimalisasi peran berbagai instansi untuk melaksanakan dan mengembangkan program kecakapan hidup, sesuai dengan karakteristik dan potensi daerah.
9. Model Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Penerapan Teknologi Tenun Ikat (Trimurti, 2008) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dari analisis kebutuhan pelatihan dengan menggunakan pendekatan *enterprising* menunjukkan bahwa (1) usaha kecil belum menerapkan prinsip prinsip pengelolaan usaha dengan baik dan benar, (2) usaha kecil membutuhkan pelatihan untuk mengembangkan sikap dan kepribadian wirausaha antara lain

kemampuan untuk memimpin, memotivasi diri untuk menjadi manusia pembelajar serta orientasi pada pencapaian prestasi, (3) usaha kecil membutuhkan pelatihan manajemen pemasaran yang memberikan pengetahuan untuk menyusun rencana pemasaran serta keterampilan dalam menjual. (4) usaha kecil membutuhkan pelatihan tentang pengelolaan keuangan usaha terutama yang berkaitan dengan perencanaan dan pengendalian keuntungan, pemahaman tentang pemisahan kekayaan pribadi dan usaha serta pembukuan praktis untuk usaha kecil, (5) usaha kecil membutuhkan pelatihan manajemen produksi khususnya di bidang penyelenggaraan administrasi produksi, pengendalian kualitas produksi dan pemahaman tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dan (6) usaha kecil membutuhkan pelatihan manajemen untuk meningkatkan ketrampilan tentang pengorganisasian, pengetahuan tentang perizinan usaha serta keterampilan menyusun perencanaan usaha.

10. Pengembangan Model Pelatihan Kewirausahaan Untuk Perempuan Pengangguran (Lies Indriyatni, dkk. 2015)

F. Kerangka Pikir

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses pemberdayaan dan pembelajaran, dimana individu atau anggota masyarakat harus mampu mempelajari sesuatu materi pembelajaran, guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku dalam pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Pelatihan juga merupakan salah satu jenis proses pembelajaran untuk meningkatkan

dan mengembangkan sumber daya manusia di luar sistem pendidikan secara formal, berlaku dalam waktu relatif singkat, metode yang mengutamakan praktik daripada teori. Dengan demikian pelatihan dapat menjadi proses pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam rangka meningkatkan sikap dan perilaku individu sebagai anggota masyarakat dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Kegiatan pelatihan mengandung beberapa aspek dan komponen antara lain; (a) pelatih, yakni orang-orang yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, (b) peserta pelatihan, yakni orang-orang (dalam hal ini warga masyarakat) yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, (c) proses pembelajaran, yakni peristiwa penyampaian pengetahuan dan keterampilan, (d) bahan pelatihan, yaitu berbagai materi yang akan disampaikan pelatih kepada peserta dalam proses pembelajaran dalam pelatihan.

Model pelatihan *capacity building* wanita berwirausaha berbasis yang berbasis pada pemberdayaan (BPM-E3R) merupakan kegiatan pembelajaran masyarakat dengan menggunakan pendekatan perubahan dan pembangunan yang berprinsip *button-up* atau pembangunan yang berpusat pada manusia (*people centered development*). Konsep pemberdayaan dalam pelatihan yang akan dilakukan lebih cenderung memberikan kesempatan kepada calon peserta untuk menentukan kebutuhan pelatihan berdasarkan potensi kebutuhan dan masalah yang dihadapinya. Pelatihan yang berbasis pada kebutuhan karena masyarakat sendirilah yang paham

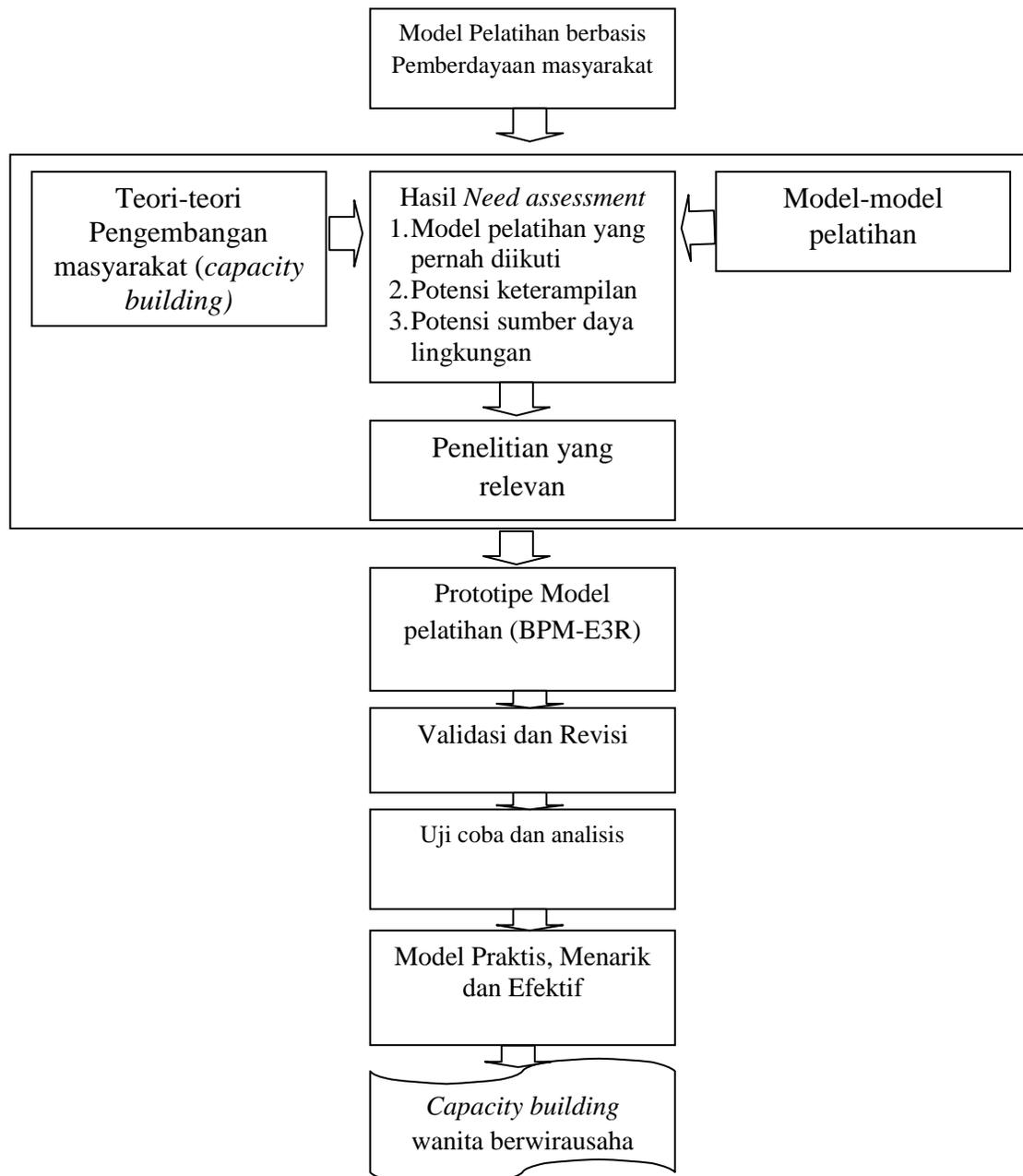
tentang kebutuhan dan masalahnya, oleh karena itu proses dalam pembelajarannya adalah dari, oleh, dan untuk masyarakat.

Dengan demikian maka tujuan pelatihan yang akan dilakukan sesungguhnya dapat dipandang sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, dan pengetahuan sesuai keinginan individu dan masyarakat. Oleh sebab itu, maka pelatihan dimaksudkan dalam pengertian yang lebih luas, dan tidak terbatas semata-mata hanya untuk mengembangkan keterampilan dan bimbingan pada bidang kejuruan atau vokasi saja.

Pelatihan untuk *capacity building* wanita berwirausaha yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat akan dilakukan dengan menitikberatkan proses menyadarkan (*enabling*) individu atau masyarakat tentang potensi diri dan potensi lingkungan atau sumber daya alam yang dimiliki serta kebutuhan, dan masalahnya yang digali dan dikaji bersama dengan masyarakat, merencanakan dan mengembangkan dalam sebuah program kegiatan. Semua proses dalam setiap tahapan adalah masyarakatlah yang melaksanakannya (*empowering*), pemandu dan fasilitator maupun peneliti hanya berfungsi sebagai fasilitator.

Selain dari kegiatan penyadaran dan pemberdayaan masyarakat dalam proses perencanaan program pelatihan, fokus kegiatan yang lain adalah meningkatkan kapasitas (*escalating*) peserta dalam bentuk pelaksanaan program kegiatan pelatihan berdasarkan potensi, kebutuhan, dan masalah yang dihadapi. Kegiatan yang terakhir adalah evaluasi dan pemberian penghargaan (*reward*) kepada individu atau kelompok yang memiliki kegiatan atau usaha keterampilan yang berkembang.

Berdasarkan kajian teori di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual model BPM-E3R dari penelitian ini seperti pada gambar 2.10 berikut ini:



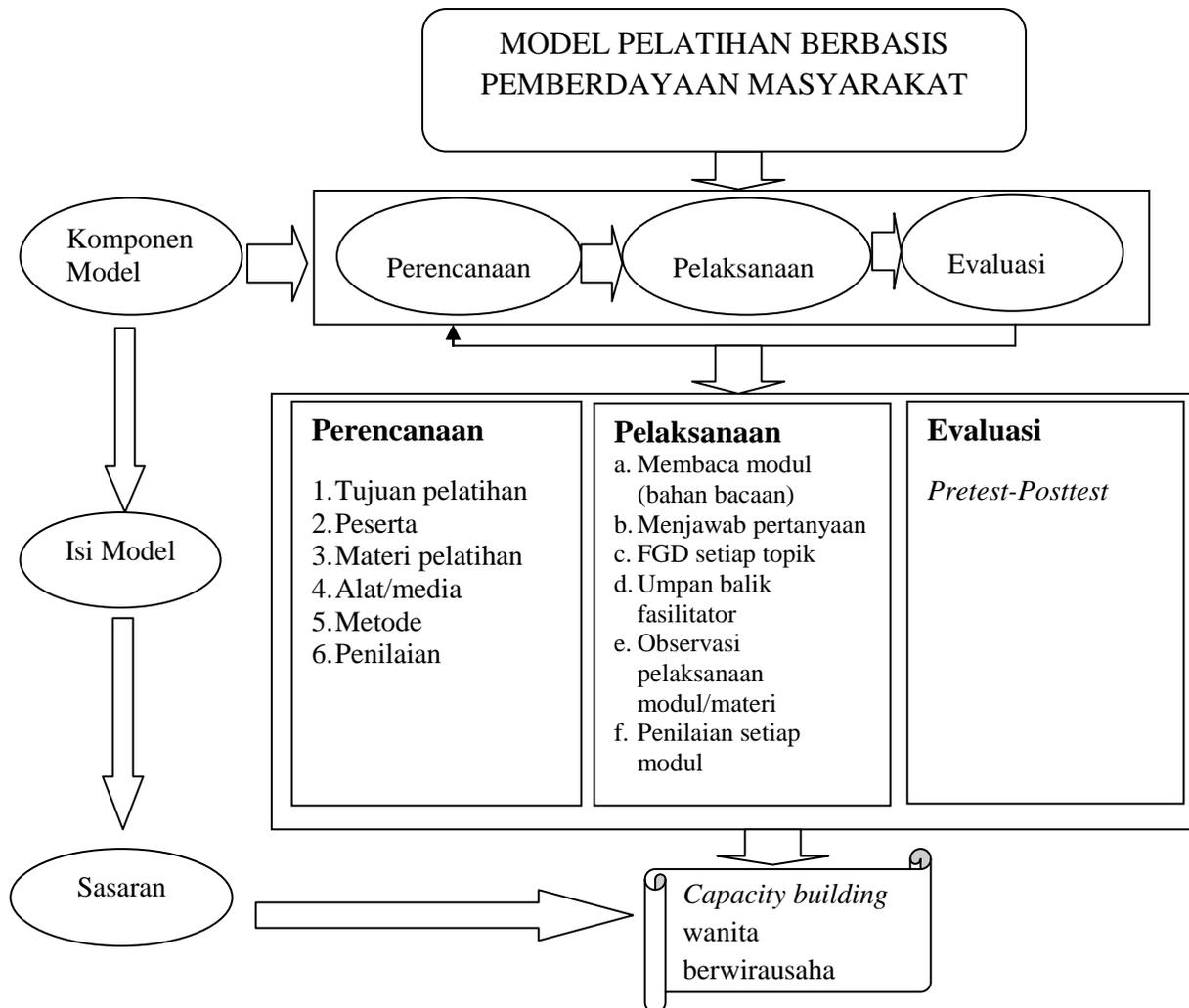
Gambar 2.10 Kerangka Pikir

G. Model Hipotetik

Berdasarkan beberapa kajian teori model penelitian dan pengembangan kemudian ditetapkan model ADDIE sebagai pedoman tahapan atau langkah-langkah dalam mengembangkan model pelatihan berbasis pemberdayaan masyarakat untuk *capacity building* wanita berwirausaha. Model yang dirancang sebagai model awal (hipotetik) yaitu model pelatihan BPM-E3R dilakukan berdasarkan pada analisis kebutuhan di lapangan, analisis kajian pustaka, serta hasil penelitian yang relevan.

Berdasarkan hasil kajian pustaka, hasil penelitian yang relevan serta hasil analisis kebutuhan pada kelompok wanita pengrajin anyaman daun pandan di kabupaten Takalar (Kelurahan/Desa Takalar Lama, Patani, Banyuanyara, dan Paddinging) diperoleh hasil bahwa sudah beberapa kali diadakan pelatihan-pelatihan baik dari lembaga pemerintah serta program-program pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kewirausahaan ataupun yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat, namun di dalam pelaksanaannya lebih cenderung kepada pemberian pelatihan kepada yang menginginkan bukan yang membutuhkan, sehingga pelatihan pun berlalu tanpa meninggalkan “kesan” munculnya wirausaha baru, di samping itu tidak ada pendampingan yang berkelanjutan, bentuk dukungan dan *reward*. Dari kajian tersebut maka dirancanglah model awal (hipotetik) model pelatihan untuk *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat seperti ditunjukkan pada gambar 2.11 berikut ini:

KERANGKA MODEL HIPOTETIK



Gambar 2.11 Kerangka Hipotetik Model BPM-E3R

Secara garis besar model hipotetik BPM-E3R terdiri dari tiga komponen yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Secara singkat dikemukakan sebagai berikut:

1. Perencanaan; meliputi kegiatan menetapkan tujuan pelatihan, peserta, materi pelatihan, alat/media yang akan digunakan, metode, dan penilaian. Pada tahap

ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan pemberdayaan, yakni melakukan perencanaan secara partisipatif bersama dengan masyarakat atau calon peserta yang akan mengikuti pelatihan. Proses perencanaan yang dilakukan secara partisipatif dimaksudkan agar pelatihan yang akan dilaksanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi selama ini.

2. Pelaksanaan pelatihan; meliputi kegiatan membaca modul (bahan bacaan), menjawab pertanyaan, FGD (pendalaman setiap topik, umpan balik fasilitator, observasi pelaksanaan modul/materi, dan evaluasi.
3. Evaluasi; dilakukan untuk mengetahui keefektifan model BPM-E3R. Evaluasi berupa *pretest* dan *posttest* (hasil pelatihan) untuk mengetahui perubahan *capacity building* berwirausaha yang berbasis pemberdayaan dengan menggunakan model BPM-E3R.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dan pengembangan atau *Research and Development (R & D)*, yaitu penelitian dan kemudian mengembangkan model pelatihan untuk *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat dengan mengacu pada model yang dikembangkan Romiszowki (1996) dengan tahapan-tahapan yaitu Analisis (*Analyze*), Perancangan (*Design*), Pengembangan (*Development*), Implementasi (*Implementation*), dan Evaluasi (*Evaluation*) yang kemudian lebih dikenal dengan istilah model *ADDIE*, langkah-langkah penelitian dan pengembangan ini juga akan dikombinasikan dengan model penelitian dan pengembangan Sugiono (2011) dimana langkah pertama dalam tahap pengembangan Sugiono adalah penelitian dilakukan dapat berangkat dari adanya potensi dan masalah. Potensi adalah segala sesuatu yang bila didayagunakan akan memiliki nilai tambah (Sugiono, 2011). Hal inilah yang menjadi alasan memilih model *ADDIE* dan model pengembangan Sugiono karena model yang akan dikembangkan berangkat dari adanya potensi diri maupun maupun potensi lingkungan atau sumber daya alam serta adanya masalah yang dihadapi dalam memanfaatkan dan mengembangkan potensi tersebut, dalam pengembangan model ini juga dapat dengan jelas menentukan kompetensi yang ingin dicapai dari sebuah

pelatihan dan menentukan materi-materi yang mendukung untuk pencapaian kompetensi tersebut, namun dalam pencapaian kompetensi tersebut didasarkan pada potensi yang sudah dimiliki baik potensi diri maupun potensi lingkungan atau Sumber Daya Alam (SDA). Tahapan atau prosedur penelitian dan pengembangan meliputi (1) tahap Analisis potensi, masalah dan kebutuhan, (2) tahap perancangan model, (3) tahap pengembangan model, (4) tahap implementasi, dan (5) tahap evaluasi.

B. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Takalar. Studi pendahuluan berupa analisis potensi, kebutuhan dan masalah dilaksanakan di Kecamatan Mappakasunggu dan Kecamatan Sanrobone (Desa/Kelurahan Takalar, Patani, Banyuanyara dan Paddinging) untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh masyarakat (wanita) baik potensi sumber daya alam maupun potensi diri (keterampilan dan keahlian) yang dapat dikembangkan. Pelatihan dilaksanakan di Aula Kantor Desa/Kelurahan Banyuanyara Kecamatan Sanrobone Kabupaten Takalar dengan subyek penelitian ibu-ibu dan remaja putri yang memiliki keterampilan dasar menganyam daun pandan (tikar pandan) sebanyak 30 orang.

C. Prosedur Penelitian dan Pengembangan Model

Tahapan atau prosedur pengembangan Model CBWB-EEER ini yang akan dilakukan mengikuti desain Model *ADDIE* dari Romiszowki (1996) yang

dikombinasikan dengan dan langkah-langkah pengembangan Sugiono (2011) yang terdiri atas lima tahap, yaitu: (1) tahap analisis potensi, masalah dan kebutuhan, (2) tahap perancangan model, (3) tahap pengembangan model, (4) tahap pengimplementasian, dan (5) tahap evaluasi. Secara rinci tahapan-tahapan kegiatan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Tahap pertama: Analisis potensi, masalah dan kebutuhan

Pada tahap awal ini yang dilakukan analisis terhadap potensi, masalah dan kebutuhan. Kegiatan ini dalam bentuk penelitian lapangan (*field research*) atau studi pendahuluan. Analisis potensi, masalah dan kebutuhan pengembangan model pelatihan CBWB-EEER. Kegiatan yang dilaksanakan dalam tahap awal ini meliputi:

a. Analisis potensi

Penelitian lapangan atau studi pendahuluan ini dimaksudkan untuk mengetahui potensi baik potensi diri (pengetahuan keterampilan (*skill*), serta potensi lingkungan atau Sumber Daya Alam (SDA) yang dimiliki yang dapat dikembangkan, serta masalah-masalah yang dihadapi dalam mengembangkan potensi tersebut. Penelitian dengan model pelatihan CBWB-EEER ini berangkat dari adanya potensi dan masalah serta kebutuhan yang ingin dicapai. Dalam kegiatan analisis potensi, masalah dan kebutuhan meliputi kegiatan:

- 1) Melakukan survei dan kajian-kajian tentang potensi diri (pengalaman pelatihan dan ketrampilan kerajinan) wanita.

- 2) Melakukan observasi dan dokumentasi di lokasi penelitian tentang potensi lingkungan atau Sumber Daya Alam (SDA) yang dimiliki.
- 3) Menelaah dan menganalisis seluruh informasi tersebut di atas untuk kemudian mengambil keputusan untuk kegiatan selanjutnya.

b. Analisis model pelatihan

Selain melakukan analisis potensi, kegiatan yang dilakukan pada tahap pertama ini juga berkisar pada investigasi dan analisis tentang kondisi sekarang yang berkaitan dengan model pelatihan pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang pernah ada di masyarakat selama ini, kegiatan pada tahap ini diarahkan kepada dua hal, yaitu:

- 1) Rasionalitas tentang perlu tidaknya dibuat model pelatihan untuk *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat.
- 2) Mempersiapkan bahan untuk merancang gambaran umum model pelatihan. Kegiatan yang dilakukan pada tahap analisis kebutuhan ini, meliputi ;
 - a) Melakukan kajian berbagai sumber (buku, jurnal, laporan penelitian) yang memuat informasi tentang konsep pelatihan, kewirausahaan, dan pemberdayaan masyarakat.
 - b) Melakukan survei lapangan untuk mengetahui jenis-jenis pelatihan yang pernah diikuti oleh masyarakat.
 - c) Mengumpulkan informasi terkait proses dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan yang pernah diikuti.

- d) Mengumpulkan informasi dan menganalisis kondisi lapangan yang terkait dengan kondisi masyarakat setelah mengikuti pelatihan.

Hasil-hasil yang diperoleh pada tahap analisis model pelatihan ini akan dijadikan sebagai landasan yang kuat dalam melaksanakan penelitian pengembangan model pelatihan untuk *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Takalar.

c. Analisis perangkat pelatihan

Pengembangan perangkat pelatihan yang sesuai dengan rancangan model CBWB-EEER, membutuhkan investigasi dan analisis awal atau identifikasi terhadap kondisi saat ini atau model pelatihan yang pernah diikuti oleh masyarakat. Kondisi-kondisi itu meliputi (1) peserta, (2) instruktur/fasilitator, (3) tempat pelatihan. Secara operasional, perangkat-perangkat pelatihan yang dimaksud pada tahap ini meliputi: (1) pedoman pelaksanaan pelatihan, (2) Modul pelatihan yang berisi materi pelatihan, (3) lembar kegiatan peserta (LKP).

Untuk memperoleh model CBWB-EEER yang berkualitas (valid, praktis, dan efektif) membutuhkan data kevalidan, kepraktisan dan keefektifan. Dengan demikian dibutuhkan pula adanya alat pengumpul data kevalidan, kepraktisan dan keefektifan tersebut, sehingga jenis-jenis instrumen kevalidan, kepraktisan dan keefektifan telah dipikirkan pada tahap ini. Secara garis besar ada tiga jenis instrumen yang diperlukan, yaitu: (1) instrumen kevalidan, (2) instrumen kepraktisan, dan (3) instrumen keefektifan.

2. Tahap kedua: Perancangan model

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahap kedua ini adalah merancang model pelatihan. Pada tahapan ini dihasilkan prototipe-1(awal) sebagai realisasi hasil perancangan model. Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini meliputi:

- a. Merancang dan menetapkan sasaran model pelatihan yaitu kelompok wanita yang memiliki potensi bekal pengalaman pelatihan dan memiliki pengetahuan keterampilan kerajinan yang dapat dikembangkan. Sasaran dari model pelatihan CBWB-EEER yang dikembangkan ditetapkan untuk kelompok ibu-ibu pengrajin anyaman daun pandan.
- b. Menetapkan kompetensi hasil yang ingin dicapai dari proses pembelajaran pelatihan. Kompetensi yang ingin dicapai dalam penerapan model pelatihan CBWB-EEER yang dikembangkan adalah: (1) Peserta akan secara sadar (*enabling*) tentang potensi yang dimilikinya yang dapat dikembangkan sehingga memiliki nilai yang lebih (*value added*). (2) Peserta memiliki kemampuan atau pengetahuan tentang kewirausahaan, (3) Peserta memiliki kemampuan untuk mengelola keuangan usaha yang akan dibangun, (4) Peserta secara kreatif dan inovatif dalam membuat kreasi anyaman daun pandan.
- c. Menetapkan materi yang berkaitan dengan pencapaian kompetensi peserta pelatihan. Materi yang berkaitan dengan pencapaian kompetensi pada point b di atas terdiri dari beberapa modul latihan yaitu: (1) Modul mengidentifikasi

potensi, (2) Modul Kewirausahaan, (3) Modul Pengelolaan keuangan, dan (4) Modul Peningkatan keterampilan kreasi anyaman daun pandan.

- d. Merancang perangkat pelatihan seperti pedoman pelaksanaan pelatihan, modul pelatihan, lembar kegiatan peserta, dan dan alat evaluasi pelatihan. Pada tahap ini dihasilkan prototipe model yang akan dikembangkan.
- e. Merancang instrumen pengumpulan data tentang model CBWB-EEER maupun perangkat yang tengah dikembangkan, dibutuhkan instrumen. Jenis-jenis instrumen yang diperlukan adalah instrumen kevalidan, instrumen kepraktisan, dan instrumen keefektifan.

(1) **Instrumen kevalidan**, Validasi instrumen yang dipilih adalah validasi konstruk yang dilakukan oleh tiga orang ahli yang akan menilai tentang model yang telah dikembangkan, perangkat model serta instrumen yang digunakan untuk menguji kepraktisan, kemenarikan serta keefektifan dari model yang dikembangkan.

(2) **Instrumen Kepraktisan**, untuk mengetahui kepraktisan dari model yang dikembangkan adalah dengan menggunakan instrumen angket dan observasi atau pengamatan langsung yang dilakukan oleh observer yang dipilih khusus. Instrumen angket terdiri dari angket respon peserta terhadap penerapan model, dan angket respon fasilitator terhadap model yang dikembangkan. Instrumen observasi berupa lembar observasi keterlaksanaan model, lembar observasi kegiatan

peserta atau kelompok, dan lembar observasi kemampuan fasilitator mengelola pelatihan.

- (3) **Instrumen Keefektifan**, untuk mengetahui keefektifan dari model yang telah dikembangkan dengan melakukan penilaian hasil belajar peserta. Instrumen yang digunakan yaitu angket yang diberikan sebelum penerapan model CBWB-EEER yang dikembangkan (*pre-test*) dan angket *post-test*.

3. Tahap-3: Pengembangan model

Tahapan ini sebagai lanjutan kegiatan dari tahap perancangan. Kegiatan yang dilakukan pada tahap pengembangan ini meliputi:

a. Penyusunan bahan pelatihan.

Pada tahap ini, peneliti menyusun bahan pelatihan dan mengorganisasikan atau mengelompokkan materi sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai dalam pelatihan, selain itu adalah menyusun alat instrumen penelitian.

Bahan pelatihan terdiri dari buku pedoman pelaksanaan pelatihan yang dilengkapi dengan beberapa modul yang sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai modul tersebut terdiri dari: (Modul 1 Belajar bersama), (Modul 2 Mengidentifikasi potensi), (Modul 3 Kewirausahaan), (Modul 4 Pengelolaan keuangan, dan (Modul 5 Peningkatan keterampilan kreasi anyaman daun pandan).

Selain menyusun bahan pelatihan adalah menyusun dan mengembangkan alat instrumen penelitian diantaranya adalah: (1) Instrumen kevalidan, alat instrument kevalidan terdiri dari (a) Validasi penilaian model, (b) Validasi format observasi

keterlaksanaan model, (c) Validasi format observasi kegiatan peserta/kelompok, (d) Validasi format angket respon peserta terhadap pelaksanaan model, Validasi format observasi kemampuan fasilitator mengelola pelatihan, dan (e) Validasi angket *pre-test/post-test*. Bahan pelatihan dan instrumen penelitian yang dikembangkan ini merupakan draf awal atau prototipe-1 model CBWB-EEER .

b. Melakukan uji ahli atau validasi.

Sebelum digunakan, bahan-bahan pelatihan perangkat dan instrumen pelatihan yang diperlukan terlebih dahulu divalidasi oleh para ahli (validator) untuk menguji layak atau tidak layak draf awal atau prototype-1 model CBWB-EEER serta perangkat dan instrumen pelatihan yang akan digunakan.

Kegiatan validasi model dilakukan dengan memberikan buku pedoman pelaksanaan pelatihan (model CBWB-EEER), perangkat pelatihan dan instrumen pelatihan yang disertai dengan format penilaian validasi model CBWB-EEER, perangkat dan instrument pelatihan yang dimaksud. Validator adalah pakar atau ahli yang berpengalaman dalam pengembangan model dan ahli dalam pengembangan instrument penilaian. Selanjutnya saran dari pakar tersebut digunakan sebagai landasan penyempurnaan atau revisi terhadap prototype-1 yang telah dihasilkan. Kegiatan yang dilakukan dalam memvalidasi model adalah sebagai berikut:

- 2) Meminta pertimbangan validator tentang kelayakan model pelatihan (prototype-1) yang telah direalisasikan berupa buku pedoman pelaksanaan pelatihan, perangkat pelatihan (modul pelatihan yang berisi tentang kegiatan fasilitator dan kegiatan peserta) dan instrumen pelatihan atau alat evaluasi

hasil pelatihan (kuesioner dan lembar kerja peserta). Untuk keperluan ini prototype-1 yang telah dihasilkan kemudian diserahkan kepada validator yang masing-masing disertai dengan instrumen lembar validasi berupa (1) lembar validasi penilaian model, (2) lembar validasi kegiatan peserta, (3) lembar validasi kegiatan fasilitator, (4) lembar validasi respon peserta terhadap pelatihan, (5) lembar validasi instrumen penilaian hasil belajar peserta.

- 3) Menganalisis hasil validasi, merupakan lanjutan dari aktivitas tersebut di atas adalah menganalisa hasil validasi tergantung dari hasil yang diperoleh setelah dilakukan validasi ahli atau praktisi meliputi tiga kemungkinan, yaitu: (a) Apabila hasil analisis menunjukkan bahwa Prototipe-I, Model CBWB-EEER valid dan layak tanpa revisi, maka kegiatan selanjutnya melakukan uji coba lapangan. (b) Apabila hasil analisis menunjukkan bahwa Prototipe-I Model CBWB-EEER valid dan layak diterapkan dengan revisi kecil, maka segera dilakukan revisi kecil dan diperoleh Prototipe-2 model CBWB dan segera melakukan revisi kecil perangkat pelatihan dan instrumen penelitian sesuai Prototipe-2 Model CBWB-EEER dan selanjutnya dilakukan ujicoba lapangan. (c) Apabila hasil analisis menunjukkan Prototipe-I Model CBWB-EEER tidak valid atau tidak layak maka dilakukan revisi besar sehingga diperoleh Prototipe-2 Model CBWB-EEER dan diikuti dengan revisi besar terhadap perangkat dan instrumen. Setelah itu, kembali pada aktivitas (1) dan (2) semula, yaitu segera meminta pertimbangan ahli. Di sini ada kemungkinan kembali ke tahap awal (*recycle*) sampai perangkat model dan instrumen yang

dimaksud benar-benar valid sehingga diperoleh Prototipe-3 sampai betul-betul diperoleh Prototipe-4 atau prototipe final.

4. Tahap-4 : Implementasi

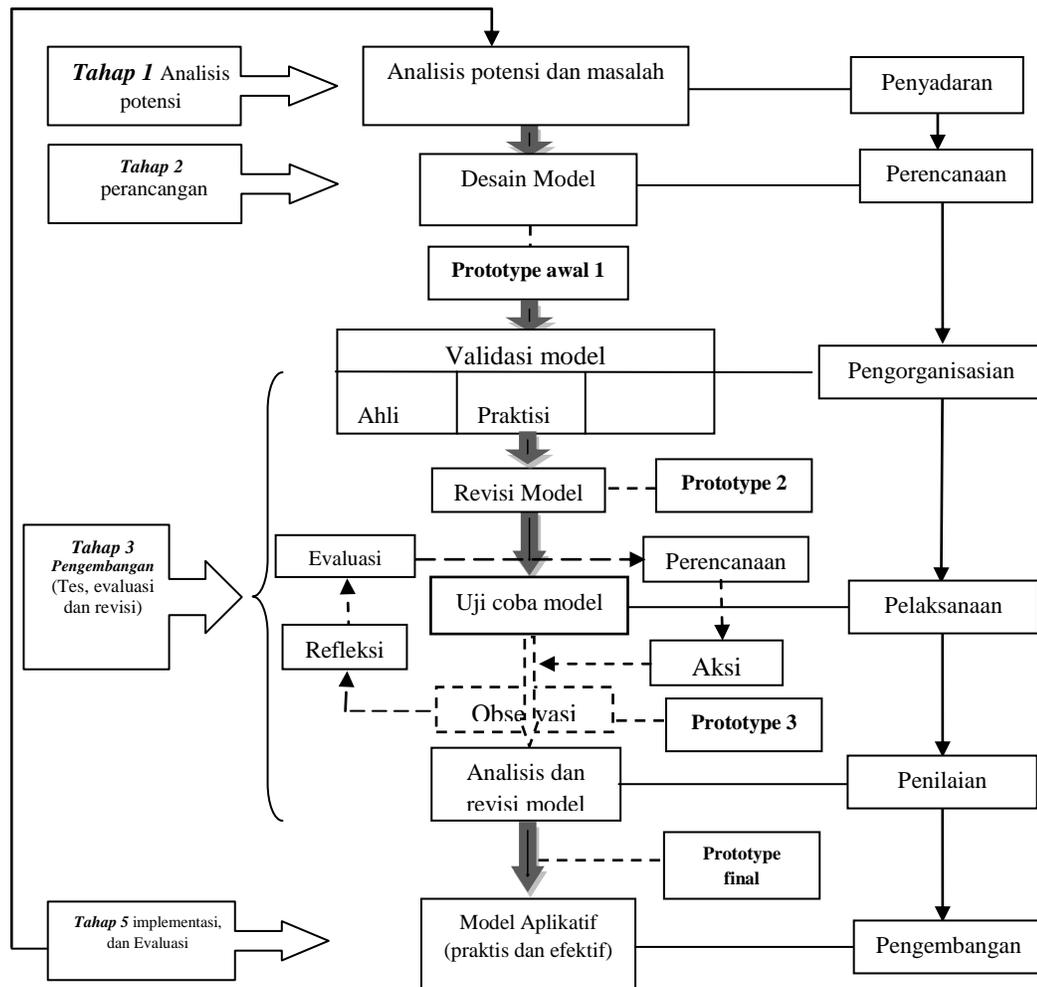
Tahap pengimplementasian ini merupakan tahap menggunakan model atau mengujicobakan model dalam proses pelatihan. Dalam proses implementasi ini yang dilakukan adalah mengumpulkan data dari peserta dan fasilitator pelatihan tentang kepraktisan dan kemenarikan serta keefektifan model pelatihan yang telah dikembangkan dan juga melalui pengamatan yang dilakukan oleh observer yang telah dilatih terlebih dahulu tentang instrumen-instrumen yang harus diisi berkaitan dengan kegiatan dan proses dalam pelatihan.

Implementasi model ini dilakukan terhadap wanita-wanita pengrajin anyaman daun pandan yang ada di Kecamatan Sanrobone dan Mappakasunggu Kabupaten Takalar.

5. Tahap -5: Evaluasi

Proses penilaian terhadap model CBWB-EEER yang telah dikembangkan berdasarkan kriteria yang ditetapkan sebelumnya yaitu model pelatihan *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat yang valid, praktis, menarik serta efektif.

Seluruh kegiatan hasil pengembangan Model CBWB-EEER beserta perangkat dan instrumen yang sesuai sebagaimana telah diuraikan di atas dapat digambarkan dalam satu diagram alur berikut ini:



Gambar 3.1 Tahap-tahap pengembangan model CBWB-EEER

Keterangan:

- Arah kegiatan tahap pembelajaran
- ➔ Arah kegiatan tahapan pengembangan
- - - - -> Arah kegiatan balik ketahapan pengembangan berikutnya
- Hasil kegiatan

D. Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dan pengembangan ini terdiri dari instrumen yang digunakan mulai pada tahap studi awal atau pendahuluan (*pra-survey*) dan instrumen penilain produk. Berikut ini dijelaskan tentang kedua instrument tersebut sebagai berikut:

1. Instrumen Penelitian Pendahuluan

Instrumen yang digunakan pada tahap studi awal atau pendahuluan adalah (a) Kuesioner, dan (b) wawancara. Kedua instrumen ini digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai potensi, kebutuhan, dan masalah yang ada di lokasi penelitian, termasuk jenis pelatihan yang pernah diikuti oleh masyarakat terutama dalam pelatihan keterampilan kerajinan tangan, serta kemampuan mengelola keuangan. Berikut dijelaskan tentang kedua instrumen yang digunakan dalam studi pendahuluan, yaitu:

a. Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan untuk mengumpulkan informasi atau data awal dari masyarakat/ kelompok-kelompok wanita di lokasi penelitian mengenai potensi, kebutuhan dan masalah yang ada di lokasi penelitian, dan juga jenis pelatihan yang pernah diikuti, serta model pelatihan.

b. Pedoman wawancara

Digunakan untuk mendalami atau melengkapi informasi dan data-data yang dibutuhkan dari masyarakat/ kelompok-kelompok wanita mengenai potensi,

kebutuhan dan masalah yang dihadapi, jenis pelatihan yang pernah diikuti, dan model pelatihan yang pernah diikuti tersebut.

b. Instrumen Penilaian Produk

Instrumen utama dalam penelitian ini berupa model yang telah dikembangkan yaitu model pelatihan *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat (CBWB-EEER). Model pelatihan ini merupakan seperangkat skenario atau langkah-langkah pelaksanaan model CBWB-EEER yang terangkum dalam pedoman pelaksanaan model CBWB-EEER. Pedoman pelaksanaan model CBWB-EEER terangkum secara garis besar meliputi: Pendahuluan meliputi; Latar belakang pengembangan model CBWB-EEER atau rasionalitas pengembangan model, tujuan, hasil yang diharapkan, fasilitator/Instruktur, peserta pelatihan, kompetensi peserta, ruang lingkup kegiatan, waktu dan tempat pelatihan. Konsep pelatihan meliputi; definisi Pelatihan, prinsip pelatihan, faktor-faktor yang berperan dalam pelatihan, prinsip pendampingan, materi pelatihan, pendekatan, metode, dan teknik pelatihan, langkah-langkah pelaksanaan pelatihan. Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) meliputi; GBPP pelatihan dan tata tertib pelatihan, Bagian penutup dan daftar referensi.

Modul pelatihan merupakan bagian dari model pelatihan CBWB-EEER yang dikembangkan terdiri dari beberapa materi atau modul pelatihan yang akan dilatihkan kepada peserta pelatihan. Modul pelatihan terdiri atas 5 modul, yaitu: modul 1 belajar bersama, modul 2 mengidentifikasi potensi, modul 3 kewirausahaan, modul 4

mengelola keuangan, dan modul 5 peningkatan keterampilan kreasi anyaman daun pandan. Lembar kegiatan peserta merupakan media penunjang yang terdiri dari lembar kerja peserta dan bahan isian untuk peserta yang tersedia dalam setiap modul pembelajaran.

Instrumen yang digunakan untuk penilaian model terdiri dari; (1) angket penilaian buku model, (2) lembar observasi pengelolaan pelatihan, (3) lembar observasi kegiatan kelompok/peserta, (4) angket respon peserta terhadap proses pembelajaran dan pelatihan, dan (5) lembar observasi keterlaksanaan model. Skala pengukuran yang digunakan dalam penilaian model adalah skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Alternatif jawaban berbentuk skala penilaian yang mengacu pada model skala *likert* yaitu setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk masing-masing alternatif pilihan jawaban dengan skor sebagai berikut:

- a) Sangat setuju/sangat baik/sangat sesuai/sangat menarik/sangat senang/sangat berminat/sangat mudah diberi skor 4.
- b) Setuju/Baik/Sesuai/menarik/senang/sangat sesuai/sangat berminat/mudah diberi skor 3.
- c) Kurang setuju/kurang baik/kurang sesuai/kurang menarik/kurang senang/kurang berminat/ sulit diberi skor 2.
- d) Tidak setuju/ tidak baik/tidak sesuai/tidak menarik/tidak senang/kurang berminat/ sangat sulit diberi skor 1.

Jawaban terhadap pernyataan dikelompokkan ke dalam skala kontinum, dari “Sangat sesuai”, “Sesuai”, “Tidak sesuai”, dan “Sangat tidak sesuai”. Pernyataan “Cukup Sesuai/netral tidak ditampilkan guna menjaring jawaban responden secara tepat, dan tidak ragu-ragu (Agung, 2004).

Skala pengukuran yang lain yang digunakan dalam penelitian dan pengembangan ini adalah skala Guttman, yaitu skala penilaian untuk mendapatkan jawaban yang tegas yaitu “ya-tidak”, “benar-salah”, “Terlaksana-Tidak terlaksana”, “Positif-negatif”. Jawaban dibuat skor tertinggi satu dan skor terendah nol (Sugiono, 2011).

Bentuk skala yang digunakan untuk mengetahui keefektifan model CBWB-EEER yang ditandai dengan adanya peningkatan hasil belajar setelah model CBWB-EEER dilatihkan kepada peserta dari segi kemampuan mengidentifikasi potensi, kemampuan kewirausahaan, dan kemampuan mengelola keuangan dan kemampuan keterampilan kerajinan.

Berikut ini beberapa instrumen yang digunakan untuk menilai produk model CBWB-EEER yang telah dikembangkan. Instrumen yang dimaksud terdiri atas:

a. Angket Respon Peserta Pelatihan

Ada tiga macam angket respon peserta pelatihan yaitu (a) angket respons peserta pelatihan terhadap penerapan Model CBWB-EEER yaitu untuk mengetahui respon terhadap kesulitan mengikuti pelatihan dan nilai tambah yang dirasakan selama mengikuti pelatihan, (b) angket respon peserta pelatihan terhadap modul pelatihan yaitu untuk mengetahui respon atau tanggapan peserta mengenai aspek

bahasa, sistematika, kepraktisan dan penampilan modul tersebut, dan (c) angket respon peserta pelatihan terhadap lembar kegiatan peserta yaitu untuk mengetahui respon mengenai bahasa, sistematika, manfaat, waktu dan kesesuaian materi. Kriteria penilaian terhadap respon peserta pelatihan terdiri atas 4 (empat) kategori penilaian yaitu; (1) tidak baik, tidak senang, tidak jelas, tidak berminat, tidak menarik, (2) kurang baik, kurang senang, kurang jelas, kurang berminat, kurang menarik (3) baik, senang, jelas, berminat, menarik. (4) sangat baik, sangat jelas, sangat berminat, dan sangat menarik.

b. Lembar Observasi

Lembar observasi ini digunakan untuk memperoleh data lapangan tentang kepraktisan model CBWB-EEER yang telah dikembangkan. Data diperoleh melalui pengamat (observer) yang telah dilatih terlebih dahulu untuk melakukan pengamatan terhadap fasilitator yang memberikan pelatihan. Ada tiga macam lembar observasi yang disusun, yaitu: (1) Lembar observasi terlaksananya Model CBWB yaitu digunakan untuk mengamati keterlaksanaan aspek-aspek atau komponen-komponen Model CBWB pada saat fasilitator melaksanakan pelatihan sesuai petunjuk yang diberikan, (2) Lembar observasi pengelolaan pelatihan dengan Model CBWB yaitu untuk memberi penilaian terhadap berbagai aspek kemampuan fasilitator mengelola pelatihan yang berkaitan sintaks pelatihan Model CBWB yaitu Tahap-1 Penyadaran (*Enabling*), Tahap-2 Pemberdayaan (*Empowering*), tahap-3 Peningkatan (*Escalating*) dan Tahap-4 Penghargaan (*Reward*), (3) Lembar observasi aktivitas peserta pelatihan yaitu mengamati aktivitas peserta pelatihan terdiri atas: (a) mengikuti

dengan cermat penyajian materi pelatihan, (b) merespon penjelasan fasilitator, baik melalui pertanyaan, saran, dan tanggapan, (c) memberikan umpan balik yang disampaikan oleh fasilitator, dan (d) Melaksanakan tugas yang diberikan. Kriteria penilaian pengamat (observer) dari ketiga lembar observasi tersebut di atas terdiri dari 4 (empat) kategori penilaian, yaitu; (1) tidak baik (nilai 1), (2) kurang baik (nilai 2), (3) baik (nilai 3), dan sangat baik (nilai 4).

c. Lembar evaluasi hasil belajar peserta pelatihan

Evaluasi hasil belajar peserta ditekankan pada aspek kognitif, keterampilan aplikatif, dan sikap sebelum mengikuti proses pelatihan dan setelah mengikuti seluruh rangkaian program pelatihan. Ada dua jenis penilaian untuk mengevaluasi hasil pelatihan yaitu: (1) *pretest*, dan (2) *posttest*.

c. Instrumen Validasi Model

Lembar validasi model CBWB-EEER, perangkat serta instrumen disusun dengan maksud untuk memperoleh data kevalidan Model CBWB-EEER. Data kevalidan model CBWB-EEER yang dibutuhkan yaitu hasil penilain pada Prototipe-1 yang sudah disusun. Data kevalidan model CBWB-EEER diperoleh dari para ahli dan praktisi di bidang pelatihan.

Cara atau teknik yang ditempuh untuk memperoleh data kevalidan model CBWB-EEER itu adalah memberikan lembar penilaian model CBWB-EEER beserta buku pedoman pelaksanaan pelatihan model CBWB-EEER serta seluruh instrumen yang akan digunakan dalam menilai kepraktisan, kemenarikan serta keefektifan model pada saat ujicoba model. Lembar validasi penilaian model yang telah

dikembangkan terdiri dari 4 (empat) kategori yaitu; (1) Tidak relevan berarti tidak valid (nilai 1), Kurang relevan berarti kurang valid (nilai 2), Relevan berarti valid (nilai 3), Sangat relevan yang berarti sangat valid (nilai 4).

E. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah dibuat, selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dan diarahkan untuk menjawab pertanyaan “Bagaimana model pelatihan *capacity building* wanita berwirausaha yang pernah dilakukan selama ini” dan “Bagaimana pengembangan modelnya? Apakah model CBWB-EEER yang sedang dikembangkan sudah bersifat valid, praktis, menarik, dan efektif atau belum?”. Data yang diperoleh dari hasil validasi oleh para ahli dianalisis untuk menjawab pertanyaan “Apakah model CBWB-EEER beserta perangkatnya bersifat valid atau tidak?”. Demikian juga, untuk menjawab pertanyaan tentang kelayakan penerapan model CBWB-EEER, yaitu “Apakah secara teoretis, model CBWB-EEER dan perangkat pelatihan yang tengah dikembangkan dapat diaplikasikan di lapangan atau tidak?”.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi; (1) Analisis data pada studi pendahuluan, (2) Analisis data tahap pengembangan model, (3) analisis data tahap evaluasi model. Berikut ini dikemukakan tentang tahapan analisis data yaitu:

1. Teknik Analisis Data Tahap Studi Pendahuluan

Informasi dan data yang dikumpulkan dalam tahap studi pendahuluan akan dianalisis secara kualitatif deskriptif berdasarkan informasi dan data yang terkumpul dari kuesioner, hasil wawancara, dan pengamatan langsung (obsevasi) yang telah dilakukan terhadap masyarakat atau kelompok-kelompok wanita (responden).

2. Teknik Analisis Data Tahap Pengembangan dan Implementasi Model

Data yang dikumpulkan dalam tahap pengembangan dan implementasi model CBWB-EEER ini akan dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis data secara kuantitatif digunakan teknik analisis deskriptif dengan persentase, dan analisis secara kualitatif digunakan untuk lebih memahami data yang telah dikumpulkan. Untuk lebih memperjelas berikut ini dijelaskan teknik analisis data yang digunakan meliputi:

a. Analisis Data Kevalidan dan Reliabilitas Model CBWB-EEER

Data yang diperoleh dari angket validasi ahli terhadap model CBWB-EEER serta instrumen dianalisis dengan persentase menggunakan rumus matematis. Rumus yang digunakan untuk menghitung hasil validasi para ahli dengan modifikasi rumus dari Akbar (2012) adalah sebagai berikut:

$$V_1 = \frac{TSe}{TSh} \times 100\%$$

$$V_2 = \frac{TSe}{TSh} \times 100\%$$

$$V_3 = \frac{TSe}{TSh} \times 100\%$$

$$V_t = \frac{V_1+V_2+V_3}{3} \times 100\%$$

Keterangan:

V1 = Validasi ahli ke-1

V2 = Validasi ahli ke-2

V3 = Validasi ahli ke-3

TSe = Total skor empirik yang dicapai

TSh = Total skor yang diharapkan

Vt = Validasi total gabungan

Menghitung nilai reliabilitas lembar penilaian model dengan menggunakan hasil modifikasi rumus dari Nurdin, (2007) adalah sebagai berikut:

$$R = 100\% \times \left(1 - \frac{TS_t - TS_r}{TS_t + TS_r} \right)$$

Keterangan :

R = Koefesien Reliabilitas

TS_t = Total skor tertinggi dari penilaian ahli

TS_r = Total skor terendah dari penilaian ahli

Suatu lembar penilaian dikatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya (R) ≥ 0.75

Borich (Nurdin, 2007).

b. Analisis Kepraktisan Model CBWB-EEER

Kepraktisan model CBWB-EEER diukur melalui lembar observasi aktivitas peserta, aktifitas fasilitator, pengelolaan pelatihan melalui lembar observasi dan angket respon peserta dan respon fasilitator melalui (*checklist*) terhadap model.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik persentase dengan rumus persentase dari (Purwanto, 2008) yaitu:

$$NP = \frac{R}{SM} \times 100$$

Keterangan:

NP = Nilai persen yang dicari atau diharapkan

R = Skor mentah yang diperoleh

SM = Skor maksimum ideal dari tes

100 = Bilangan tetap.

Di samping itu mengukur kepraktisan model juga melalui pengamatan terhadap keterlaksanaan model. Kategori keterlaksanaan setiap aspek atau keseluruhan aspek pelatihan yang dikutip dan dimodifikasi dari Nurdin (2007) sebagai berikut:

$1,5 \leq FR \leq 2$ terlaksana seluruhnya

$0,5 \leq FR < 1,5$ terlaksana sebagian

$0,0 \leq FR < 0,5$ tidak terlaksana

Keterangan:

FR = Frekuensi rerata keterlaksanaan seluruh aspek

Kriteria yang memutuskan bahwa model CBWB-EEER memiliki derajat keterlaksanaan yang memadai adalah jika nilai FR minimal berada dalam kategori terlaksana sebagian. Jika nilai FR berada di dalam kategori lainnya, maka perlu dilakukan revisi dengan melihat kembali aspek-aspek yang nilainya kurang.

Selanjutnya dilakukan kembali pengamatan terhadap keterlaksanaan perangkat hasil revisi, lalu dianalisis kembali. Demikian seterusnya sampai memenuhi nilai FR minimal berada di dalam kategori terlaksana sebagian.

3. Teknik Analisis Hasil Belajar

Analisis hasil belajar dimaksudkan untuk mengetahui keefektifan Model CBWB-EEER yang telah dikembangkan. Analisis terhadap keefektifan Model CBWB-EEER melalui pengukuran Uji t (Uji perbedaan *Mean*). Tahap evaluasi model menggunakan metode eksperimen, oleh karena itu teknik analisis data yang digunakan adalah rumus uji t menurut Hadi (2004) sebagai berikut:

$$t = \frac{Md}{\sqrt{(\sum x^2d)/N(N-1)}}$$

Keterangan:

T = Perbedaan dua *mean*

Md = Perbedaan *mean pretest* dan *posttest*

$\sum x^2d$ = Jumlah kuadrat deviasi

N = Jumlah subjek

Alasan penggunaan uji t karena ingin mengetahui perbedaan *mean* sebelum dan setelah diberikan pelatihan (*pre-test*) dan (*post-test*), dan selisih (*gain*) *pre-test* dan *post-test* antara peserta sebelum mengikuti pelatihan dan peserta setelah mengikuti pelatihan. Selain itu juga dilakukan analisis data secara deskriptif data-data hasil validasi ahli dan praktisi, data hasil observer terhadap pelaksanaan model CBWB-EEER, dan data aktivitas peserta pelatihan. Hal ini dimaksudkan untuk

melihat tingkat validitas, kepraktisan, kemenarikan, dan keefektifan melalui deskripsi hasil pelatihan melalui model pelatihan untuk *capacity building* wanita berwirausaha (CBWB-EEER) yang sedang dikembangkan. hasil belajar sebelum dan sesudah penerapan model CBWB-EEER.

Selain analisis keefektifan model CBWB-EEER dengan Uji t dengan membandingkan perbedaan *mean* hasil pelatihan sebelum (*pretest*) dan hasil pelatihan sesudah penerapan model CBWB-EEER (*posttest*). Kegiatan analisis data hasil pelatihan yang terdiri atas kemampuan mengidentifikasi potensi, kewirausahaan pengelolaan keuangan dan kemampuan peningkatan keterampilan kreasi anyaman daun pandan adalah dianalisis secara kuantitatif. Untuk analisis data secara kuantitatif digunakan statistik deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan pemahaman materi oleh peserta setelah mengikuti pelatihan dengan menggunakan model CBWB-EEER. Kemampuan peserta dapat dikelompokkan dalam skala lima berdasarkan teknik kategorisasi standar yang ditetapkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2002), yaitu:

1. Kemampuan 85% -100% atau skor 85 -100 dikategorikan sangat tinggi
2. Kemampuan 65% - 84% atau skor 65 – 84 dikategorikan tinggi
3. Kemampuan 55% - 64% atau skor 55 – 64 dikategorikan sedang
4. Kemampuan 35% - 44% atau skor 45 – 54 dikategorikan rendah
5. Kemampuan 0% - 34% atau skor 0 – 34 dikategorikan sangat rendah

F. Kriteria Penilaian

Kriteria penilaian yang digunakan setelah dilakukan analisis data, adalah sebagai berikut:

1. Validitas; Model, perangkat serta seluruh instrumen dikatakan valid jika memenuhi kriteria berdasarkan hasil penilaian validator mengacu pada kriteria kevalidan yang diadaptasi dari Akbar dan Sriwijaya (2011), yaitu seperti tertera pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Kriteria Kevalidan model CBWB-EEER

| No | Kriteria | Tingkat Validitas |
|----|------------|--------------------|
| 1 | 86% - 100% | Sangat Valid |
| 2 | 70% - 85% | Cukup Valid |
| 3 | 60% - 69% | Tidak Valid |
| 4 | 0% - 59% | Sangat Tidak Valid |

Sumber: Diadaptasi dari Akbar & Sriwijaya, (2011)

2. Tingkat validitas, kelayakan, kepraktisan, dan kemenarikan model CBWB-EEER menggunakan kriteria, sebagai berikut:
 - a. Rerata 3,50 s.d 4,00 Berarti sangat tinggi
 - b. Rerata 3,00 s.d 3,49 Berarti tinggi
 - c. Rerata 2,50 s.d 2,99 Berarti sedang
 - d. Rerata 2,00 s.d 2,49 Berarti rendah
 - e. Rerata \leq 1,99 Berarti sangat rendah

3. Reliabilitas ; dikatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya (R) $\geq 0,75$ Borich (Nurdin, 2007). Mencari nilai reliabilitas dengan menggunakan hasil modifikasi rumus *percentage of agreements* Grinnel (Nurdin, 2007) sebagai berikut :

$$\text{Percentage of agreement (R)} = \frac{\text{Agreemeents}}{\text{Diasagreements} + \text{Agreement}} \times 100\%$$

Keterangan:

R = Reliabilitas instrumen

Agreements = Jumlah frekuensi kecocokan antara pengamat

Disagreement = Jumlah frekuensi ketidakcocokan antara pengamat

4. Kepraktisan; Model dikatakan praktis jika responden (peserta dan fasilitator) berdasarkan pada angket dan lembar observasi penilaian memenuhi kriteria seperti pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kriteria kepraktisan model CBWB-EEER

| No | Kriteria | Tingkat Kepraktisan |
|----|------------|-------------------------|
| 1 | 85% - 100% | Kepraktisan sangat baik |
| 2 | 70% - 84% | Kepraktisan baik |
| 3 | 50% - 69% | Kepraktisan cukup |
| 4 | 0% - 49% | Kepraktisan kurang |

Sumber: Hobri, (2010)

5. Kemenarikan; Model dikatakan menarik jika rancangan model CBWB-EEER memiliki tingkat daya tarik menurut penilaian subyek ahli atau validator, fasilitator, peserta terhadap aspek meliputi: perwajahan model, keapikan model,

kepraktisan kemasan model, desain dan bentuk cetakan, kesesuaian gambar ilustrasi dengan filosofo materi, kesesuaian nama model (CBWB-EEER). Dikatakan menarik jika rerata perolehan penilaian di atas 3,00 maka model CBWB-EEER dinyatakan menarik. Di samping itu pedoman atau acuan kriteria kemenarikan mengacu pada:

Tabel 3.3 Kriteria kemenarikan model CBWB-EEER

| No | Kriteria | Tingkat Kemenarikan |
|----|------------|---------------------|
| 1 | 86% - 100% | Sangat menarik |
| 2 | 70% - 85% | Cukup menarik |
| 3 | 60% - 69% | Kurang menarik |
| 4 | 0% - 99% | Tidak menarik |

Sumber: Diadaptasi dari Akbar dan Sriwiyana dengan modifikasi, (2011)

6. Kriteria keterlaksanaan setiap aspek atau keseluruhan aspek keterlaksanaan pelatihan yang dimodifikasi dari Nurdin (2007) sebagai berikut.

$1,5 \leq FR \leq 2$ terlaksana seluruhnya

$0,5 \leq FR < 1,5$ terlaksana sebagian

$0,0 \leq FR < 0,5$ tidak terlaksana

Keterangan:

FR = Frekuensi rerata keterlaksanaan seluruh aspek

7. Tingkat kemampuan peserta dalam mengidentifikasi potensi, kemampuan kewirausahaan, kemampuan mengelola keuangan, dan kemampuan keterampilan

kreasi anyaman daun pandan, mengikuti kurva normal dengan menggunakan angka persentil sebagai berikut:

- a. Angka persentil 81 – 100 Kategori sangat tinggi
- b. Angka persentil 71 – 80 Kategori tinggi
- c. Angka persentil 41 – 70 Kategori cukup
- d. Angka persentil 21 – 40 Kategori rendah
- e. Angka persentil 1 – 20 Kategori sangat rendah

8. Kriteria penilaian hasil pelatihan (modul pelatihan) berdasarkan observasi dan *checklist* dibuat berdasarkan hasil analisis persentase individual, kelompok, dan per aspek penilaian, mengikuti kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Penilaian hasil pelatihan model CBWB-EEER

| Kriteria | Kategori |
|-----------------|-----------------|
| 80 – 100 | Sangat tinggi |
| 60 - 79 | Tinggi |
| 40 - 59 | Sedang |
| 20 - 39 | Rendah |
| 0 - 19 | Sangat rendah |

Sumber: Abimanyu, (1983)

9. Efektifitas; Model dikatakan efektif jika terdapat perbedaan tingkat kemampuan peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan model CBWB-EEER. Tingkat kemampuan peserta diukur atau ditetapkan berdasarkan skor pencapaian peserta dalam menjawab masing-masing indikator sebelum (*pretest*) dan sesudah

(*posttest*) penerapan model CBWB-EEER. Hasil *pretest* dan *posttest* dianalisis melalui uji *t* perbedaan *mean* dengan bantuan program *Ibm SPSS statistics 22*.

10. Dikatakan efektif jika kemampuan peserta dapat dikelompokkan dalam skala lima berdasarkan teknik kategorisasi standar yang ditetapkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2002), yaitu:

Kemampuan 85% -100% atau skor 85 -100 dikategorikan sangat tinggi

Kemampuan 65% - 84% atau skor 65 – 84 dikategorikan tinggi

Kemampuan 55% - 64% atau skor 55 – 64 dikategorikan sedang

Kemampuan 35% - 44% atau skor 45 – 54 dikategorikan rendah

Kemampuan 0% - 34% atau skor 0 – 34 dikategorikan sangat rendah

11. Dikatakan efektif jika kemampuan keterampilan dalam hal kreatifitas dan inovatif dapat dikelompokkan dalam skala lima berdasarkan kategorisasi yang dirumuskan oleh Purwanto (2008), yaitu:

86 – 100% dikategorikan sangat baik

76 – 85% dikategorikan baik

60 – 75% dikategorikan cukup

55 – 59% dikategorikan kurang

≤ 54% dikategorikan sangat kurang

BAB IV

HASIL PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini IV ini akan menjawab pertanyaan penelitian pada Bab I dan akan diuraikan juga hasil-hasil pengembangan model CBWB-EEER beserta perangkat-perangkat dan instrumen-instrumen yang telah digunakan dan relevan dengan pengembangan model CBWB-EEER.

Tujuan penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan pada Bab I bahwa penelitian ini bertujuan untuk memperoleh suatu model pelatihan untuk *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat (Model CBWB-EEER) yang valid, praktis, efektif, dan menarik. Kevalidan model CBWB-EEER diukur berdasarkan rasional teoritis dan konsistensi di antara komponen-komponen model secara internal. Sedangkan proses pengembangan untuk menghasilkann Model CBWB-EEER yang praktis dan efektif, dilakukan kegiatan survei awal (studi pendahuluan) dan uji coba lapangan (proses pelatihan di masyarakat) dengan menggunakan model pelatihan yang telah dikembangkan dan instrumen-instrumen untuk mengukur keterlaksanaan dan keefektifan model dengan mengacu pada aturan dan kriteria yang telah ditetapkan pada Bab III. Hasil-hasil yang diperoleh pada tiap-tiap tahap pengembangan sehubungan dengan proses pengembangan Model CBWB-EEER disajikan sebagai berikut.

A. Hasil Analisis Studi Pendahuluan

Penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) mempersyaratkan dilakukan studi pendahuluan sebelum model pelatihan dikembangkan. Studi pendahuluan penting dilakukan sebagai langkah awal untuk memperoleh data dari sumber-sumber data atau informan yang dibutuhkan dalam menyusun rancangan penelitian yang akan dilakukan. Studi pendahuluan dilaksanakan untuk memperoleh gambaran awal berkenaan dengan kondisi yang ada di lapangan, terutama yang berkaitan dengan pelatihan yang pernah dilakukan selama ini, berkaitan dengan potensi yang dimiliki oleh masyarakat (kelompok wanita) baik potensi diri maupun potensi lingkungan, proses perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Dengan dukungan hasil dari studi pendahuluan maka dirancanglah suatu model pelatihan *capacity building* yang dapat disesuaikan dengan potensi dan kebutuhan masyarakat (kelompok wanita) dalam mengembangkan potensinya yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kemampuan menjadi kegiatan berwirausaha.

Untuk memperoleh informasi berkaitan dengan kondisi faktual di lapangan, dilakukan melalui observasi lapangan, dan wawancara. Dari observasi lapangan diperoleh data yang terkait dengan potensi yang dimiliki oleh masyarakat (kelompok wanita) baik potensi sumber daya lingkungan yang dimiliki yang dapat dikembangkan maupun potensi keterampilan kerajinan yang dimiliki oleh masyarakat

(kelompok wanita). Dari proses wawancara diperoleh data terkait tentang jenis pelatihan yang pernah diikuti oleh kelompok wanita tersebut dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya, tujuan pelatihan, proses perencanaan pelatihan, bahan ajar dan materi pelatihan, metode penyampaian, proses interaksi dalam pelatihan, dan evaluasi proses pelatihan.

Pada penggunaan instrumen observasi lapangan pada studi pendahuluan di dapatkan data bahwa di lokasi penelitian terdapat banyak potensi daerah seperti hasil pertanian (jagung, kacang hijau, dan kedelai), hasil laut/tambak (ikan, rumput laut, dan udang), tanaman pandan (tikar), tanaman lontar (anyaman serat lontar) yang dapat dikembangkan menjadi beberapa hasil kerajinan tangan yang memiliki nilai ekonomi. Melalui instrumen wawancara diperoleh data tentang jenis pelatihan pengembangan kapasitas atau *capacity building* untuk wanita berwirausaha bahwa di masyarakat sudah beberapa kali dilakukan pelatihan keterampilan, pada umumnya pelatihan yang dilakukan yang berorientasi keproyekan tanpa disertai dengan rumusan perencanaan pelatihan yang jelas. Pelatihan yang dilakukan tanpa didahului dengan analisis kebutuhan pelatihan termasuk kepada siapa pelatihan akan ditujukan sehingga pelatihan yang dilakukan tidak sampai pada sasaran yang dituju karena peserta yang mengikuti pelatihan belum tentu sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimilikinya. Dalam merencanakan pelatihan pelaksana pelatihan tidak memberdayakan masyarakat atau calon pengguna dalam merumuskan tujuan pelatihan. Apa yang menjadi kebutuhan latihan serta masalah yang dihadapi. Model-model pelatihan yang seperti inilah yang terjadi di lapangan selama ini tidak ada

tujuan pelatihan yang jelas secara spesifik dan tidak ada ukuran kriteria ketercapaian pelatihan. Bahwasahnya pelatihan dilaksanakan agar peserta lebih terampil setelah mengikuti suatu pelatihan, jika pelatihan tersebut berkaitan dengan pelatihan *life skills*, harapannya adalah peserta akan cakap dan terampil dalam kehidupan sehari-hari, pelatihan kewirausahaan harapannya adalah peserta menjadi wirausaha atau berani memulai berwirausaha. Masalahnya adalah apakah mereka yang dilatih benar-benar membutuhkan kompetensi tersebut. Pelatihan yang dilakukan selama ini adalah tidak jelas penyeleksian peserta sesuai kebutuhan dan kompetensi yang diinginkan.

B. Rancangan Model CBWB-EEER

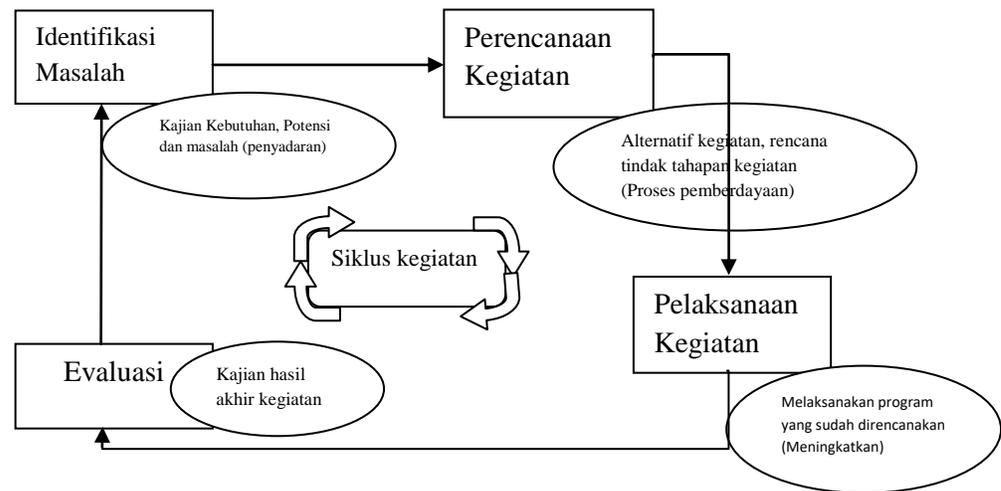
Menindaklanjuti hasil studi pendahuluan, kemudian menyusun draf awal prototipe model CBWB-EEER. Dari studi pendahuluan ditemukan bahwa sudah seringkali dilaksanakan pelatihan-pelatihan dalam rangka untuk membangun kewirausahaan dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam atau lingkungan. Namun yang terjadi tujuan yang diharapkan lahirnya wirausaha baru dari hasil pelatihan tidak kunjung ada. Bisa ditengarai bahwa Pertama; Masyarakat/peserta tidak menyadari/tidak tahu bahwa mereka memiliki bekal potensi diri, potensi keahlian dan keterampilan yang dapat dikembangkan menjadi sesuatu yang memiliki nilai lebih (*added value*). Kedua; pelatihan yang pernah diikuti selama ini, dalam proses perekrutan peserta tidak didasarkan pada kebutuhan dan minat yang ada pada peserta melainkan ketercukupan jumlah kuota peserta yang menjadi kebutuhan pelaksana pelatihan, Kedua; Materi pelatihan berdasarkan kebutuhan pelaksana

pelatihan. Ketiga; Pelatihan hanya berorientasi pada pelatihan vokasi atau kejuruan, Keempat; tidak berkelanjutan, Kelima; tidak ada pendampingan dari instansi terkait.

Atas dasar inilah kemudian disusun rancang bangun prototipe model CBWB-EEER. Prototipe model CBWB-EEER terdiri atas:

1. Komponen alur pikir model meliputi unsur dasar teori, identifikasi masalah, perencanaan kegiatan, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi pelaksanaan.
2. Komponen isi model CBWB-EEER terdiri dari pedoman pelatihan yang terdiri dari 5 (lima) modul atau materi pelatihan yang disertai dengan petunjuk penggunaan serta bahan bacaan penunjang. Secara lebih jelas dan lebih rinci terdapat pada bagian penjelasan deskripsi Model CBWB-EEER.

Langkah-langkah atau prosedur model pelatihan CBWB-EEER (*Enabling, Empowering, Escalating, dan Reward*). yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat dapat dilihat pada gambar 5.1 sebagai berikut:



Gambar 5.1 Tahap alur kegiatan pelatihan model CBWB-EEER

C. Deskripsi Model CBWB-EEER

Sistematika penyajian model pelatihan yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan *capacity building* dalam model pelatihan tersebut memuat tiga bagian utama yaitu: (1) bab I, pendahuluan, (2) bab II, konsep dasar pelatihan, (3) bab III, garis-garis besar pelaksanaan pelatihan dan tata tertib pelatihan, (4) bab IV, Penutup dan daftar pustaka. Pada bagian pendahuluan diuraikan tentang: (a) latar belakang, (b) tujuan pelatihan, (c) hasil yang diharapkan, (d) peserta pelatihan, (e) fasilitator, (f) kompetensi peserta, (g) ruang lingkup kegiatan, (h) waktu dan tempat pelatihan. Pada bagian kedua konsep dasar pelatihan mencakup: (a) definisi pelatihan, (b) prinsip pendampingan, (c) materi dan pendekatan pelatihan, (d) materi, metode, dan teknik pelatihan, (e) langkah-langkah pelaksanaan pelatihan. Bagian ketiga

mencakup; (a) garis-garis besar pelaksanaan pelatihan, (b) tata tertib pelatihan, dan pada bagian keempat adalah penutup dan daftar pustaka.

Bagian yang termasuk dalam komponen model adalah modul pelatihan yang terdiri dari beberapa modul, yaitu (1) Modul 1 Belajar Bersama yang terdiri dari (a) Mitra belajar dengan kegiatan permainan perkenalan dan mengisi biodata, (b) Orientasi belajar dengan kegiatan penjelasan harapan dan rangkaian pelatihan, penjelasan GBPP, (c) Kontrak belajar dengan kegiatan *brainstormin* dan diskusi harapan bersama, penyepakatan mekanisme belajar.

Modul 2 Identifikasi potensi, pelatihan modul kedua ini bertujuan agar peserta dapat dengan sadar mengenali potensi diri yang dimilikinya yang berupa keterampilan dan keahlian berupa keterampilan kerajinan yang dikreasikan dan dikembangkan. Di samping itu peserta diharapkan mampu mengenali potensi lingkungan atau sumber daya alam yang ada disekitarnya yang dapat dikembangkan. Isi modul ini terdiri dari kegiatan belajar pelatihan 1 yaitu mengidentifikasi keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Kegiatan belajar pelatihan 2 mengidentifikasi dan mengelompokkan potensi sumber daya alam atau lingkungan yang dimiliki. Selain itu modul ini disertai dengan bahan bacaan sebagai pengayaan dari isi modul pelatihan identifikasi potensi.

Modul 3 Kewirausahaan, modul pelatihan kewirausahaan ini terdiri dari beberapa tujuan yang ingin dicapai diantaranya adalah; peserta dapat memahami arti kewirausahaan, peserta dapat mengerti arti kreativitas dan inovasi dalam berwirausaha, mengetahui ciri-ciri seorang wirausaha, mengetahui karakteristik

seorang wirausaha, dan mengetahui kelebihan dirinya sebagai wanita dalam berwirausaha. Kegiatan belajar pelatihan ada tiga yaitu kegiatan belajar 1 kreativitas dan inovasi, kegiatan belajar 2 karakteristik wirausaha, dan kegiatan belajar 3 wanita dan *entrepreneur*.

Modul 4 Pengelolaan keuangan, tujuan dari modul ini adalah peserta dapat mengetahui konsep pengelolaan keuangan usaha dan pengelolaan keuangan rumah tangga, peserta dapat mengerti pencatatan keuangan masuk dan keluar (*cash flow*), neraca, dan rugi laba, peserta dapat melakukan pencatatan pengelolaan keuangan, peserta dapat memisahkan pencatatan keuangan usaha dan keuangan rumah tangga. Kegiatan belajar pelatihan ada dua yaitu kegiatan 1 pengelolaan keuangan usaha, kegiatan 2 pengelolaan keuangan rumah tangga.

Modul 5 Keterampilan kreasi anyaman daun pandan. Tujuan modul ini adalah peserta kreatif dan inovatif dalam membuat kreasi anyaman daun pandan. Kegiatan belajar dalam modul ini yaitu kegiatan 1. Sekilas tentang hasil kerajinan tangan, kegiatan 2. Menampilkan slide hasil kerajinan tangan, kegiatan 3. Praktek dan demonstrasi.

D. Pengembangan Model

Kegiatan yang dilakukan dalam tahap pengembangan model terdiri dari kegiatan; (1) Penyusunan materi pelatihan, (2) mengorganisasikan materi pelatihan, (3) penyusunan instrumen penilaian, (4) uji coba perseorangan atau uji ahli, (5) Revisi model. Berikut ini akan dijelaskan masing-masing:

1. Penyusunan Materi dan Pengorganisasian Pelatihan

Materi pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi yang ingin dicapai berdasarkan tujuan pelatihan di bagi dalam beberapa modul yaitu; (1) Modul 1 belajar bersama, (2) Modul 2 Identifikasi potensi, (3) Modul 3 Kewirausahaan, (4) Modul 4 Pengelolaan Keuangan, dan (5) Modul 5 Keterampilan kerajinan daun pandan.

2. Uji ahli atau praktisi

Data hasil uji ahli atau praktisi yang dikenal dengan istilah validasi ahli atau praktisi terhadap produk atau model yang dikembangkan berupa model pelatihan untuk *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat yang dikenal dengan istilah (CBWB-EEER). Model pelatihan yang juga terintegrasi di dalamnya adalah modul materi pelatihan, lembar kegiatan peserta, dan alat evaluasi hasil pelatihan.

Model CBWB-EEER divalidasi oleh tiga orang ahli atau praktisi sebelum diujicobakan di lapangan. Validasi terhadap model CBWB-EEER yang dilakukan adalah sebagai berikut: (1) Validasi lembar penilaian model, (2) Validasi lembar observasi keterlaksanaan model, (3) validasi lembar observasi pengelolaan pelatihan, (4) validasi angket respon peserta, dan (5) validasi lembar observasi kegiatan kelompok/peserta. Berikut ini akan dijelaskan secara rinci.

a. Data Validasi Penilaian Model CBWB-EEER

Validasi ahli atau praktisi terhadap model CBWB-EEER yang telah dikembangkan diperlukan sebagai alat evaluasi kelayakan model dari beberapa aspek indikator yang terdiri dari; (1) pendahuluan, (2) konsep pelatihan, (3) GBPP pelatihan, (4) Modul pelatihan, dan (5) Kemenarikan model. Peneliti memberikan instrumen angket validasi kepada tiga orang ahli yaitu Bapak Prof. Dr. Ruslan, M.Pd., Prof. Dr. H. M Sidin Ali, M.Pd, dan Prof. Dr. Mansyur, M.Si.

Berikut gambaran hasil validasi penilaian model CBWB-EEER oleh masing-masing ahli sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data hasil validasi penilaian model CBWB-EEER

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | Tse | TSh |
|-----|---|-----------------|----|----|-----|-----|
| | | V1 | V2 | V3 | | |
| 1 | Kejelasan landasan atau latar pengembangan model | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 2 | Kesesuaian langkah pelatihan dengan landasan pengembangan model | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 3 | Kejelasan tujuan pelatihan | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 4 | Kejelasan hasil yang diharapkan dari pelatihan | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 5 | Kejelasan tugas fasilitator/instruktur | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 6 | Kejelasan peserta pelatihan | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 7 | Kejelasan ruang lingkup pelatihan | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 8 | Kesesuaian landasan teori | 4 | 3 | 4 | 11 | 12 |
| 9 | Kejelasan prinsip pendampingan pelatihan | 4 | 4 | 4 | 12 | 12 |
| 10 | Kejelasan pendekatan, metode dan teknik pelatihan | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 11 | Kejelasan langkah-langkah pelaksanaan pelatihan | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 12 | Kejelasan tema pelatihan | 4 | 3 | 4 | 11 | 12 |
| 13 | Kesesuaian topik pelatihan | 4 | 3 | 4 | 11 | 12 |

Lanjutan Tabel 4.1.....

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | Tse | TSh |
|--------------------|---|-----------------|----|----|------------|-----|
| | | V1 | V2 | V3 | | |
| 14 | Kejelasan durasi waktu pelatihan | 4 | 3 | 4 | 11 | 12 |
| 15 | Kejelasan kontrak pelatihan | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 16 | Kejelasan penetapan tujuan pembelajaran pelatihan | 4 | 3 | 4 | 11 | 12 |
| 17 | Kejelasan cakupan materi yang disajikan | 4 | 3 | 4 | 11 | 12 |
| 18 | Kejelasan uraian materi yang disajikan untuk penemuan dan pemahaman konsep tentang masing-masing indikator . | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 19 | Kejelasan petunjuk kegiatan belajar dalam masing-masing modul. | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 20 | Kemenarikan penampilan perwajahan model | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 21 | Keapikan model | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 22 | Kepraktisan kemasan model | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 23 | Desain/bentuk cetakan | 4 | 4 | 3 | 11 | 12 |
| 24 | Kesesuaian bentuk gambar ilustrasi dengan filosofi materi | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 25 | Kesesuaian nama model <i>Capacity Building Wanita Berwirausaha-Enabling Empowering Escalating Reward</i> yang disingkat (CBWB-EEER) | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| Jumlah Skor | | 275 | | | 300 | |
| Rerata | | 3,43 | | | | |
| Persentase | | 91.67 | | | | |

Sumber: Lampiran 7

Hasil perhitungan kuantitatif data angket penilaian model CBWB-EEER yang diperoleh dari tiga orang validasi ahli menunjukkan rerata sebesar 3,43 berarti tinggi, nilai reliabilitas menunjukkan $0,95 \geq 0,75$ dan nilai persentase sebesar 91,67%. Dikatakan reliabel menurut Borich dalam Nurdin (2007) jika nilai reliabilitasnya $\geq 0,75$. Sesuai dengan perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat

kevalidan model dari beberapa indikator yang telah disebutkan di atas menunjukkan bahwa model CBWB-EEER berada pada kriteria tinggi dan sangat valid berada pada interval 86%-100% (Akbar & Sriwijaya, 2011).

b. Data validasi lembar observasi keterlaksanaan Model CBWB-EEER

Validasi ahli atau praktisi terhadap instrumen lembar observasi keterlaksanaan model CBWB-EEER yang telah dikembangkan diperlukan sebagai alat evaluasi kelayakan instrumen untuk mengukur kepraktisan model CBWB-EEER dari beberapa aspek indikator yang terdiri dari; (1) pendahuluan, (2) pelaksanaan, dan (3) evaluasi. Peneliti memberikan instrumen angket validasi kepada tiga orang ahli yaitu Bapak Prof. Dr. Ruslan, M.Pd., Prof. Dr. H. M Sidin Ali, M.Pd, dan Prof. Dr. Mansyur, M.Si.

Berikut gambaran hasil validasi penilaian model CBWB-EEER oleh masing-masing ahli sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data hasil validasi instrumen observasi keterlaksanaan model CBWB-EEER

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | Tse | TSh |
|-----|---|-----------------|----|----|-----|-----|
| | | V1 | V2 | V3 | | |
| 1 | Tujuan pembelajaran pelatihan dinyatakan secara jelas | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 2 | Menyemangati/memotivasi peserta dinyatakan dengan jelas | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 3 | Pengelompokan/Mengorganisasikan peserta dinyatakan dengan jelas | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 4 | Interaksi fasilitator dan peserta dinyatakan dengan jelas | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 5 | Kerja sama peserta dinyatakan jelas | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 6 | Refleksi bersama fasilitator-peserta dinyatakan dengan jelas | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |

Lanjutan Tabel 4.2.....

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | Tse | TSh |
|--------------------|---------------------------|-----------------|----|----|--------------|-----|
| | | V1 | V2 | V3 | | |
| 7 | Melakukan pemberian tugas | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 8 | Melakukan penilaian jelas | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| Jumlah Skor | | 83 | | | 96 | |
| Rerata | | | | | 3.46 | |
| Persentase | | | | | 86.46 | |

Sumber: Lampiran 7

Hasil perhitungan kuantitatif data angket penilaian instrumen observasi keterlaksanaan model CBWB-EEER yang diperoleh dari dari tiga orang validasi ahli menunjukkan nilai rerata sebesar 3,46 berarti tinggi, nilai reliabilitas $0,87 \geq 0,75$ dan nilai persentase sebesar 86,46%. sehingga dikategorikan reliabel menurut Borich dalam Nurdin (2007) jika nilai reliabilitannya $\geq 0,75$. Sesuai dengan perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kevalidan instrumen penilaian keterlaksanaan model CBWB-EEER dari beberapa aspek penilaian menunjukkan bahwa instrumen keterlaksanaan model CBWB-EEER berada pada kriteria sangat valid yaitu berada pada interval 86%-100% (Akbar & Sriwijaya, 2011).

c. Data hasil validasi instrumen observasi kemampuan fasilitator mengelola pelatihan

Validasi ahli atau praktisi terhadap instrumen lembar observasi kemampuan fasilitator mengelola pelatihan model CBWB-EEER yang telah dikembangkan diperlukan sebagai alat evaluasi kelayakan instrumen untuk mengukur kepraktisan model CBWB-EEER dari beberapa aspek indikator yang terdiri dari; (1) tahap

pendahuluan/membuka pembelajaran pelatihan, (2) tahap pelaksanaan pembelajaran pelatihan, dan (3) tahap evaluasi/penilaian. Peneliti memberikan instrumen angket validasi kepada tiga orang ahli yaitu Bapak Prof. Dr. Ruslan, M.Pd., Prof. Dr. H. M Sidin Ali, M.Pd, dan Prof. Dr. Mansyur, M.Si.

Berikut gambaran hasil validasi lembar instrumen observasi kemampuan fasilitator mengelola pelatihan model CBWB-EEER oleh masing-masing validator sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data hasil validasi instrumen observasi pengelolaan pelatihan oleh fasilitator

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | TSe | TSh |
|--------------------|---|-----------------|----|----|--------------|------------|
| | | V1 | V2 | V3 | | |
| 1 | Menyampaikan tujuan pembelajaran pelatihan | 4 | 4 | 4 | 12 | 12 |
| 2 | Menyemangati atau memotivasi peserta | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 3 | Membangun suasana kelas (games/permainan) | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 4 | Menyajikan informasi yang <i>up to date</i> | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 5 | Kerja sama dengan peserta | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 6 | Interaksi aktif dengan peserta | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 7 | Memberikan penghargaan kepada peserta | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 8 | Memberikan tugas kepada peserta. | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 9 | Melakukan refleksi bersama peserta | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 10 | Melakukan penilaian | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| Jumlah Skor | | | | | 100 | 120 |
| Rerata | | | | | 3,33 | |
| Persentase | | | | | 83.33 | |

Sumber: Lampiran 7

Hasil perhitungan kuantitatif data angket penilaian instrumen observasi pengelolaan pembelajaran pelatihan CBWB-EEER oleh fasilitator yang diperoleh

dari dari tiga orang validasi ahli menunjukkan nilai rerata sebesar 3,33 berarti tinggi, nilai reliabilitas sebesar $0,94 \geq 0,75$ berarti berkategori reliabel menurut Borich dalam Nurdin (2007), dan nilai persentase sebesar 83,33%. Sesuai dengan perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kevalidan instrumen penilaian pengelolaan pembelajaran pelatihan CBWB-EEER dari beberapa aspek penilaian menunjukkan bahwa instrumen observasi tersebut berada pada kriteria cukup valid berada pada interval 70%-85% (Akbar & Sriwijaya, 2011).

d. Data hasil validasi instrumen respon peserta terhadap penerapan model

Tabel 4.4 Data kuantitatif validasi instrumen penilaian peserta terhadap pelatihan model CBWB-EEER

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | TSe | TSh |
|--------------------|---|-----------------|----|----|--------------|------------|
| | | V1 | V2 | V3 | | |
| 1 | Materi pelatihan terstruktur | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 2 | Sesuai dengan kebutuhan | 4 | 3 | 4 | 11 | 12 |
| 3 | Tertarik mengikuti pelatihan yang sama | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 4 | Menarik untuk dibaca | 4 | 4 | 4 | 12 | 12 |
| 5 | Menguasai materi | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 6 | Menyenangkan dalam membawakan materi | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 7 | Komunikatif terhadap peserta | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 8 | Sangat membantu meningkatkan semangat belajar | 4 | 3 | 4 | 11 | 12 |
| 9 | Gambar yang ditampilkan menarik | 4 | 4 | 4 | 12 | 12 |
| Jumlah Skor | | | | | 97 | 108 |
| Rerata | | | | | 3.59 | |
| Persentase | | | | | 89.81 | |

Sumber: Lampiran 7

Hasil perhitungan kuantitatif data angket penilaian instrumen penilaian respon peserta terhadap pelaksanaan pelatihan CBWB-EEER yang diperoleh dari dari tiga orang validasi ahli menunjukkan nilai rerata sebesar 3,59 berarti sangat tinggi,

nilai reliabilitas sebesar $0,91 \geq 0,75$ berarti berkategori reliable menurut Borich (dalam Nurdin, 2007), dan nilai persentase sebesar 89,81%. Sesuai dengan perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kevalidan instrumen angket penilaian peserta terhadap pelaksanaan pelatihan model CBWB-EEER yang dilihat dari beberapa aspek penilaian menunjukkan bahwa instrumen tersebut berada pada kriteria sangat valid berada pada interval 86%-100% (Akbar & Sriwijaya, 2011).

e. Data hasil validasi instrumen observasi kegiatan peserta pelatihan

Validasi ahli atau praktisi terhadap instrumen lembar observasi kegiatan peserta pelatihan model CBWB-EEER yang telah dikembangkan diperlukan sebagai alat evaluasi kelayakan instrumen untuk mengukur keefektifan model CBWB-EEER dari beberapa aspek indikator yang terdiri dari; (1) tahap pendahuluan/membuka pembelajaran pelatihan, (2) tahap pelaksanaan pembelajaran pelatihan, dan (3) tahap evaluasi/penilaian. Peneliti memberikan instrumen angket validasi kepada tiga orang ahli yaitu Bapak Prof. Dr. Ruslan, M.Pd., Prof. Dr. H. M Sidin Ali, M.Pd, dan Prof. Dr. Mansyur, M.Si. Berikut gambaran hasil validasi lembar instrumen observasi kemampuan fasilitator mengelola pelatihan model CBWB-EEER oleh masing-masing validator sebagai berikut:

Tabel 4.5 Data hasil validasi instrumen observasi kegiatan peserta pelatihan model CBWB-EEER

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | TSe | TSh |
|-----|-------------------------------------|-----------------|----|----|-----|-----|
| | | V1 | V2 | V3 | | |
| 1 | Ketepatan waktu | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 2 | Mendengarkan penjelasan fasilitator | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |

Lanjutan Tabel 4.5.....

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | TSe | TSh |
|--------------------|---------------------------------------|-----------------|----|----|--------------|------------|
| | | V1 | V2 | V3 | | |
| 3 | Mencatat penjelasan fasilitator | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 4 | Mengajukan pertanyaan | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 5 | Menjawab pertanyaan | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 6 | Merespon pendapat teman | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 7 | Mengerjakan tugas-tugas | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 8 | Bekerja sama | 3 | 3 | 4 | 10 | 12 |
| 9 | Mengikuti seluruh rangkaian pelatihan | 3 | 4 | 4 | 11 | 12 |
| 10 | Memiliki Kreatifitas | 3 | 3 | 3 | 9 | 12 |
| 11 | Inovatif | 3 | 4 | 3 | 10 | 12 |
| Jumlah Skor | | | | | 110 | 132 |
| Rerata | | | | | 3.33 | |
| Persentase | | | | | 83.33 | |

Sumber: Lampiran 7

Hasil perhitungan kuantitatif data angket penilaian instrumen observasi kegiatan peserta pelatihan CBWB-EEER yang diperoleh dari tiga orang validasi ahli menunjukkan nilai rerata sebesar 3,33 berbarti tinggi, nilai reliabilitas sebesar $0,88 \geq 0,75$ berarti berkategori reliable menurut Borich (dalam Nurdin, 2007), dan nilai persentase sebesar 83,33%. Sesuai dengan perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kevalidan instrumen observasi kegiatan peserta pelatihan CBWB-EEER yang dilihat dari beberapa aspek penilaian menunjukkan bahwa instrumen observasi tersebut berada pada kriteria cukup valid berada pada interval 70%-85% (Akbar & Sriwijaya, 2011:147).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari validasi ahli terhadap model yang dikembangkan serta instrumen yang akan digunakan dalam proses penelitian

pengembangan lebih lanjut maka dapat disimpulkan hasil validasi ahli terhadap model dan instrumen dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Validasi Model CBWB-EEER dan Instrumen Penelitian

| No | Aspek Penilaian | % | Kategori |
|-----------------------------------|--|--------------|---------------------|
| 1 | Lembar penilaian model | 91.67 | Sangat valid |
| 2 | Lembar Observasi Keterlaksanaan Model | 86.46 | Sangat valid |
| 3 | Lembar Observasi Pengelolaan Pelatihan | 83.33 | Cukup Valid |
| 4 | Angket respon peserta terhadap penerapan model | 89.81 | Sangat valid |
| 5 | Lembar Observasi kegiatan peserta/kelompok | 83.33 | Cukup Valid |
| Jumlah | | 434.6 | |
| Rerata(1+2+3+4+5)/5 | | 3.43 | Tinggi |
| Reliabilitas (1+2+3+4+5)/5 | | 0.91 | ≥ 0.75 |
| Rata-rata | | 86.92 | Sangat valid |

Sumber: Lampiran 7

3. Hasil Uji Coba

Uji coba model pelatihan *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat (model CBWB-EEER) dilakukan untuk mengetahui kepraktisan, kemenarikan serta keefektifan dari model yang telah dikembangkan. Uji coba dilakukan pada kelompok ibu-ibu pengrajin anyaman daun pandan yang ada di Kabupaten Takalar Kecamatan Sanrobone dan Kecamatan Mappakasunggu. Subjek uji coba berjumlah 30 orang. Subjek uji coba dipilih dari hasil studi pendahuluan dengan menggunakan bantuan format formulir calon peserta pelatihan, data formulir dimaksudkan sebagai informasi awal dalam menetapkan peserta yang akan mengikuti tahapan berikutnya.

Uji coba dilaksanakan dalam empat (4) modul atau materi pelatihan yaitu (1) Modul identifikasi potensi, (2) Modul kewirausahaan, (3) Modul pengelolaan keuangan, (4) Modul peningkatan keterampilan kreasi anyaman daun pandan, yang dilaksanakan selama 40 jam pelajaran atau selama lima hari. Fasilitator atau instruktur pelatihan pada uji coba ini dilaksanakan oleh Basri Gassing, S.Sos, Lukman Syahrir, SE, Mardiana Pagassingi, ST,.MT, Ir. Andi Rahman Sulaiman, dimana dalam pelaksanaan pembelajaran pelatihan diamati oleh empat orang observer yaitu Syafaruddin Raga, ST, Irmawati, S.Pd,.M.Pd, Evy Segarawaty Ampry, S.Pd,.M.Pd, dan Rahmawati, S.Pd,.M.Pd.

Berikut ini diuraikan tentang data hasil uji coba model CBWB-EEER, selanjutnya akan dipaparkan dalam uraian sebagai berikut:

a. Kepraktisan Model CBWB-EEER

Data kepraktisan model CBWB-EEER diperoleh dari instrumen yang berupa angket dan lembar observasi, angket terdiri dari: (1) Angket respon fasilitator/instruktur, dan (2) Angket respon peserta terhadap penerapan model. Instrumen lembar observasi terdiri dari; (1) lembar observasi keterlaksanaan model, (2) Lembar observasi pengelolaan pelatihan, dan (3) Lembar observasi kegiatan kelompok/peserta.

Berikut gambaran hasil analisis data kepraktisan model CBWB-EEER melalui beberapa instrumen sebagai berikut:

- 1) Data hasil respon fasilitator terhadap model CBWB-EEER

Instrumen angket penilaian model diberikan kepada masing-masing fasilitator untuk memberikan penilaian terhadap model yang telah dikembangkan. Berikut hasil respon fasilitator untuk modul atau materi identifikasi potensi dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Respon fasilitator (Modul identifikasi potensi)

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Kejelasan landasan atau latar pengembangan model | | | √ | |
| 2 | Kesesuaian langkah pelatihan dengan landasan pengembangan model | | | √ | |
| 3 | Kejelasan tujuan pelatihan | | | | √ |
| 4 | Kejelasan hasil yang diharapkan dari pelatihan | | | | √ |
| 5 | Kejelasan tugas fasilitator/instruktur | | | | √ |
| 6 | Kejelasan peserta pelatihan | | | | √ |
| 7 | Kejelasan ruang lingkup pelatihan | | | | √ |
| 8 | Kesesuaian landasan teori | | | | √ |
| 9 | Kejelasan prinsip pendampingan pelatihan | | | | √ |
| 10 | Kejelasan pendekatan, metode dan teknik pelatihan | | | | √ |
| 11 | Kejelasan langkah-langkah pelaksanaan pelatihan | | | | √ |
| 12 | Kejelasan tema pelatihan | | | | √ |
| 13 | Kesesuaian topik pelatihan | | | | √ |
| 14 | Kejelasan durasi waktu pelatihan | | | | √ |
| 15 | Kejelasan kontrak pelatihan | | | | √ |
| 16 | Kejelasan penetapan tujuan pembelajaran pelatihan | | | | √ |
| 17 | Kejelasan cakupan materi yang disajikan | | | | √ |
| 18 | Kejelasan uraian materi yang disajikan untuk penemuan dan pemahaman konsep tentang masing-masing indikator . | | | | √ |
| 19 | Kejelasan petunjuk kegiatan belajar | | | | √ |
| 20 | Kemenarikan penampilan perwajahan modul | | | | √ |
| 21 | Keapikan modul | | | | √ |
| 22 | Kepraktisan kemasan modul | | | | √ |
| 23 | Desain/bentuk cetakan | | | | √ |

Lanjutan Tabel 4.7...

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | |
|--------------------|---|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | Kesesuaian bentuk gambar ilustrasi dengan filosofi materi | | | | √ |
| 25 | Kesesuaian nama model <i>Capacity Building Wanita Berwirausaha-Enabling Empowering Escalating Reward</i> yang disingkat (CBWB-EEER) | | | | √ |
| Jumlah Skor | | 98 | | | |
| Rerata | | 3,92 | | | |
| Persentase | | 98 | | | |

Sumber: lampiran 8

Data Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa hasil respon fasilitator terhadap model menunjukkan rerata sebesar 3,92 hal ini berarti tingkat kejelasan dan kemenarikan dari model berada pada kategori sangat tinggi, dan persentase kepraktisan adalah sebesar 98%. Berdasarkan kriteria kepraktisan, maka model yang dikembangkan berada pada kategori kepraktisannya sangat baik yaitu terletak pada interval 85%-100% (Hobri, 2010)

Data respon fasilitator modul kewirausahaan dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Respon fasilitator (Modul kewirausahaan)

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Kejelasan landasan atau latar pengembangan model | | | √ | |
| 2 | Kesesuaian langkah pelatihan dengan landasan pengembangan model | | | √ | |

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | |
|--------------------|---|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Kejelasan tujuan pelatihan | | | | √ |
| 4 | Kejelasan hasil yang diharapkan dari pelatihan | | | | √ |
| 5 | Kejelasan tugas fasilitator/instruktur | | | | √ |
| 6 | Kejelasan peserta pelatihan | | | | √ |
| 7 | Kejelasan ruang lingkup pelatihan | | | | √ |
| 8 | Kesesuaian landasan teori | | | | √ |
| 9 | Kejelasan prinsip pendampingan pelatihan | | | | √ |
| 10 | Kejelasan pendekatan, metode dan teknik pelatihan | | | | √ |
| 11 | Kejelasan langkah-langkah pelaksanaan pelatihan | | | | √ |
| 12 | Kejelasan tema pelatihan | | | | √ |
| 13 | Kesesuaian topik pelatihan | | | | √ |
| 14 | Kejelasan durasi waktu pelatihan | | | | √ |
| 15 | Kejelasan kontrak pelatihan | | | | √ |
| 16 | Kejelasan penetapan tujuan pembelajaran pelatihan | | | | √ |
| 17 | Kejelasan cakupan materi yang disajikan | | | | √ |
| 18 | Kejelasan uraian materi yang disajikan untuk penemuan dan pemahaman konsep tentang masing-masing indikator . | | | | √ |
| 19 | Kejelasan petunjuk kegiatan belajar | | | | √ |
| 20 | Kemenarikan penampilan perwajahan modul | | | | √ |
| 21 | Keapikan modul | | | | √ |
| 22 | Kepraktisan kemasan modul | | | | √ |
| 23 | Desain/bentuk cetakan | | | | √ |
| 24 | Kesesuaian bentuk gambar ilustrasi dengan filosofi materi | | | | √ |
| 25 | Kesesuaian nama model <i>Capacity Building Wanita Berwirausaha-Enabling Empowering Escalating Reward</i> yang disingkat (CBWB-EEER) | | | | √ |
| Jumlah Skor | | 92 | | | |
| Rerata | | 3,68 | | | |
| Persentase | | 92 | | | |

Sumber: lampiran 8

Data dalam Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa hasil respon fasilitator kewirausahaan terhadap model menunjukkan rerata sebesar 3,68 hal ini berarti tingkat kejelasan dan kemenarikan dari model berada pada kategori sangat tinggi, dan persentase kepraktisan adalah sebesar 92%. Berdasarkan kriteria kepraktisan, maka model yang dikembangkan berada pada kategori kepraktisannya sangat baik yaitu terletak pada interval 85%-100% (Hobri, 2010).

Data respon fasilitator modul pengelolaan keuangan dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Respon fasilitator (Modul pengelolaan keuangan)

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Kejelasan landasan atau latar pengembangan model | | | √ | |
| 2 | Kesesuaian langkah pelatihan dengan landasan pengembangan model | | | √ | |
| 3 | Kejelasan tujuan pelatihan | | | | √ |
| 4 | Kejelasan hasil yang diharapkan dari pelatihan | | | | √ |
| 5 | Kejelasan tugas fasilitator/instruktur | | | | √ |
| 6 | Kejelasan peserta pelatihan | | | | √ |
| 7 | Kejelasan ruang lingkup pelatihan | | | | √ |
| 8 | Kesesuaian landasan teori | | | | √ |
| 9 | Kejelasan prinsip pendampingan pelatihan | | | | √ |
| 10 | Kejelasan pendekatan, metode dan teknik pelatihan | | | √ | |
| 11 | Kejelasan langkah-langkah pelaksanaan pelatihan | | | | √ |
| 12 | Kejelasan tema pelatihan | | | | √ |
| 13 | Kesesuaian topik pelatihan | | | | √ |
| 14 | Kejelasan durasi waktu pelatihan | | | | √ |
| 15 | Kejelasan kontrak pelatihan | | | | √ |
| 16 | Kejelasan penetapan tujuan pembelajaran pelatihan | | | | √ |

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | |
|--------------------|---|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Kejelasan cakupan materi yang disajikan | | | | √ |
| 18 | Kejelasan uraian materi yang disajikan untuk penemuan dan pemahaman konsep tentang masing-masing indikator . | | | | √ |
| 19 | Kejelasan petunjuk kegiatan belajar | | | | √ |
| 20 | Kemenarikan penampilan perwajahan modul | | | | √ |
| 21 | Keapikan modul | | | √ | |
| 22 | Kepraktisan kemasan modul | | | | √ |
| 23 | Desain/bentuk cetakan | | | | √ |
| 24 | Kesesuaian bentuk gambar ilustrasi dengan filosofi materi | | | | √ |
| 25 | Kesesuaian nama model <i>Capacity Building Wanita Berwirausaha-Enabling Empowering Escalating Reward</i> yang disingkat (CBWB-EEER) | | | | √ |
| Jumlah Skor | | 96 | | | |
| Rerata | | 3,84 | | | |
| Persentase | | 96 | | | |

Sumber: lampiran 8

Dari Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa hasil respon fasilitator pengelolaan keuangan terhadap model menunjukkan rerata sebesar 3,84 hal ini berarti tingkat kejelasan dan kemenarikan dari model berada pada kategori sangat tinggi, dan persentase kepraktisan adalah sebesar 96%. Berdasarkan kriteria kepraktisan, maka model yang dikembangkan berada pada kategori kepraktisannya sangat baik yaitu terletak pada interval 85%-100% (Hobri, 2010).

Data respon fasilitator modul peningkatan keterampilan kreasi anyaman daun pandan dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Respon fasilitator (Modul peningkatan keterampilan kreasi anyaman daun pandan)

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Kejelasan landasan atau latar pengembangan model | | | √ | |
| 2 | Kesesuaian langkah pelatihan dengan landasan pengembangan model | | | √ | |
| 3 | Kejelasan tujuan pelatihan | | | | √ |
| 4 | Kejelasan hasil yang diharapkan dari pelatihan | | | | √ |
| 5 | Kejelasan tugas fasilitator/instruktur | | | | √ |
| 6 | Kejelasan peserta pelatihan | | | | √ |
| 7 | Kejelasan ruang lingkup pelatihan | | | | √ |
| 8 | Kesesuaian landasan teori | | | | √ |
| 9 | Kejelasan prinsip pendampingan pelatihan | | | | √ |
| 10 | Kejelasan pendekatan, metode dan teknik pelatihan | | | | √ |
| 11 | Kejelasan langkah-langkah pelaksanaan pelatihan | | | | √ |
| 12 | Kejelasan tema pelatihan | | | | √ |
| 13 | Kesesuaian topik pelatihan | | | | √ |
| 14 | Kejelasan durasi waktu pelatihan | | | | √ |
| 15 | Kejelasan kontrak pelatihan | | | | √ |
| 16 | Kejelasan penetapan tujuan pembelajaran pelatihan | | | | √ |
| 17 | Kejelasan cakupan materi yang disajikan | | | | √ |
| 18 | Kejelasan uraian materi yang disajikan untuk penemuan dan pemahaman konsep tentang masing-masing indikator . | | | | √ |
| 19 | Kejelasan petunjuk kegiatan belajar | | | | √ |
| 20 | Kemenarikan penampilan perwajahan modul | | | | √ |
| 21 | Keapikan modul | | | | √ |
| 22 | Kepraktisan kemasan modul | | | | √ |
| 23 | Desain/bentuk cetakan | | | | √ |
| 24 | Kesesuaian bentuk gambar ilustrasi dengan filosofi materi | | | | √ |
| 25 | Kesesuaian nama model <i>Capacity Building Wanita Berwirausaha-Enabling Empowering Escalating Reward</i> yang disingkat (CBWB-EEER) | | | | √ |

Lanjutan Tabel 4.10.....

| No. | Aspek yang Dinilai | Skala Penilaian | | | |
|-----|--------------------|-----------------|---|-------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | Jumlah Skor | | | 98 | |
| | Rerata | | | 3,92 | |
| | Persentase | | | 98 | |

Sumber: lampiran 8

Data Dari Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa hasil respon fasilitator peningkatan keterampilan kreasi anyaman daun pandan terhadap model menunjukkan rerata sebesar 3,92 hal ini berarti tingkat kejelasan dan kemenarikan dari model berada pada kategori sangat tinggi, dan persentase kepraktisan adalah sebesar 98%. Berdasarkan kriteria kepraktisan, maka model yang dikembangkan berada pada kategori kepraktisannya sangat baik yaitu terletak pada interval 85%-100% (Hobri, 2010).

Secara keseluruhan respon fasilitator terhadap model yang telah dikembangkan dapat dilihat pada Tabel rekapitulasi respon fasilitator berikut ini:

Tabel 4.11 Rekapitulasi hasil respon fasilitator terhadap model CBWB-EEER

| No | Responden | % | Rerata |
|----|-----------------|--------------------|----------------------|
| 1 | Fasilitator 1 | 98,00 | 3,92 |
| 2 | Fasilitator 2 | 92,00 | 3,68 |
| 3 | Fasilitator 3 | 96,00 | 3,84 |
| 4 | Fasilitator 4 | 98,00 | 3,92 |
| | Jumlah | 96.00 | 3,84 |
| | Kategori | Sangat Baik | Sangat tinggi |

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepraktisan model CBWB-EEER berdasarkan respon fasilitator menunjukkan rerata 3.84 berarti sangat tinggi, hal ini berarti bahwa kejelasan dari masing-masing modul dapat diterima, layak dan menarik bagi fasilitator dan rata-rata respon fasilitator 96%. Hal ini berarti sangat baik sesuai dengan interval nilai 85%-100% (Hobri,2010).

2) Data Respon Peserta Terhadap Penerapan Model CBWB-EEER

Data respon peserta terhadap penerapan model akan dinilai melalui proses pembelajaran pelatihan yang terdiri dari empat modul/materi pelatihan, respon peserta diperoleh melalui angket yang diberikan setelah mengikuti modul/materi pelatihan. Berikut hasil analisis respon peserta terhadap penerapan model, yaitu:

a) Data Respons Peserta Terhadap Komponen dan Kegiatan Pelatihan (Modul Identifikasi potensi)

Data ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada peserta pelatihan setelah mengikuti proses pembelajaran pelatihan modul identifikasi potensi. Berikut gambaran data hasil respon peserta dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Data Respon Peserta Pelatihan Terhadap Komponen dan Kegiatan Pelatihan (Modul Identifikasi Potensi)

| Psrt | Item Angket Penilaian | | | | | | | | | | | | Jml |
|------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |

| Psrt | Item Angket Penilaian | | | | | | | | | | | | Jml |
|---------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 43 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| Jml | | | | | | | | | | | | | 1308 |
| Rerata | | | | | | | | | | | | | 3.63 |
| % | | | | | | | | | | | | | 90.83 |

Sumber: Lampiran 8

Respon peserta terhadap pelaksanaan model CBWB-EEER pada modul/materi identifikasi potensi berdasarkan pada Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa respon peserta terhadap materi pelatihan tersebut menunjukkan perolehan nilai rerata sebesar 3,63 atau sebesar 90.83%. Berdasarkan kriteria kepraktisan, maka respon peserta terhadap pelaksanaan model untuk materi/modul identifikasi potensi berkategori kepraktisannya sangat tinggi dan sangat baik yaitu terletak pada interval 85%-100% (Hobri, 2010).

b) Data Respons Peserta Terhadap Komponen dan Kegiatan Pelatihan (Modul Kewirausahaan)

Data ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada peserta pelatihan setelah mengikuti proses pembelajaran pelatihan modul kewirausahaan. Berikut gambaran data hasil respon peserta dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Data Respons Peserta Pelatihan Terhadap Komponen dan Kegiatan Pelatihan (Modul Kewirausahaan)

| Psrt | Item Angket Penilaian | | | | | | | | | | | | Jml |
|------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |

Lanjutan Tabel 4.13....

| Psrt | Item Angket Penilaian | | | | | | | | | | | | Jml |
|--------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 43 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| Jml | | | | | | | | | | | | | 1204 |
| Rerata | | | | | | | | | | | | | 3.34 |
| % | | | | | | | | | | | | | 83.61 |

Sumber: Lampiran 8

Respon peserta terhadap pelaksanaan model CBWB-EEER pada modul/materi kewirausahaan berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa respon peserta terhadap materi pelatihan tersebut menunjukkan perolehan nilai rerata sebesar 3,34 atau 83.61%. Berdasarkan kriteria kepraktisan, maka respon peserta terhadap pelaksanaan model untuk materi/modul kewirausahaan berkategori kepraktisannya tinggi dan baik yaitu terletak pada interval 70%-84% (Hobri, 2010).

c) Respons Peserta Terhadap Komponen dan Kegiatan Pelatihan (Modul Pengelolaan Keuangan)

Data ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada peserta pelatihan setelah mengikuti proses pembelajaran pelatihan modul pengelolaan keuangan. Berikut gambaran data hasil respon peserta dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14 Data Respons Peserta Pelatihan Terhadap Komponen dan Kegiatan Pelatihan (Modul Pengelolaan Keuangan)

| Psrt | Item Angket Penilaian | | | | | | | | | | | | Jml |
|------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 34 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 26 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 43 |

Lanjutan Tabel 4.14.....

| Psrt | Item Angket Penilaian | | | | | | | | | | | | Jml |
|---------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| Jml | | | | | | | | | | | | | 1237 |
| Rerata | | | | | | | | | | | | | 3.43 |
| % | | | | | | | | | | | | | 85.90 |

Sumber: Lampiran 8

Respon peserta terhadap pelaksanaan model CBWB-EEER pada modul/materi pengelolaan keuangan berdasarkan pada Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa respon peserta terhadap materi pelatihan tersebut menunjukkan perolehan nilai rerata 3,43 atau sebesar 85.90%. Berdasarkan kriteria kepraktisan, maka respon peserta terhadap pelaksanaan model untuk materi/modul pengelolaan keuangan berkategori kepraktisannya tinggi dan sangat baik yaitu terletak pada interval 85%-100% (Hobri, 2010).

d) Respons Peserta Terhadap Komponen dan Kegiatan Pelatihan (Modul Peningkatan Keterampilan Anyaman Daun Pandan)

Data ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada peserta pelatihan setelah mengikuti proses pembelajaran pelatihan modul peningkatan keterampilan anyaman daun pandan. Berikut gambaran data hasil respon peserta dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15 Data Respons Peserta Pelatihan Terhadap Komponen dan Kegiatan Pelatihan (Modul Peningkatan Keterampilan Anyaman Daun Pandan)

| Psrt | Item Angket Penilaian | | | | | | | | | | | | Jml |
|---------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| Jml | | | | | | | | | | | | | 1418 |
| Rerata | | | | | | | | | | | | | 3.93 |
| % | | | | | | | | | | | | | 98.47 |

Sumber: Lampiran 8

Respon peserta terhadap pelaksanaan model CBWB-EEER pada modul/materi peningkatan keterampilan anyaman daun pandan berdasarkan pada Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa respon peserta terhadap materi pelatihan tersebut menunjukkan perolehan nilai rerata sebesar 3,93 atau sebesar 98.47%. Berdasarkan kriteria kepraktisan, maka respon peserta terhadap pelaksanaan model untuk materi/modul peningkatan keterampilan anyaman daun pandan berkategori kepraktisannya sangat tinggi dan sangat baik yaitu terletak pada interval 85%-100% (Hobri, 2010).

Berdasarkan pada uraian hasil analisis respon peserta pelatihan terhadap pelaksanaan model pelatihan CBWB-EEER melalui beberapa modul/materi pelatihan, pada Tabel 4.16 dapat dilihat rekapitan hasil respon peserta terhadap model pelatihan CBWB-EEER sebagai berikut:

Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Respon Peserta Terhadap Pelaksanaan Model CBWB-EEER

| Materi/ Modul | Item Angket Penilaian | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 110 | 102 | 111 | 102 | 104 | 102 | 116 | 110 | 110 | 109 | 116 | 116 |
| 2 | 99 | 97 | 103 | 99 | 98 | 96 | 109 | 100 | 100 | 99 | 103 | 101 |
| 3 | 101 | 98 | 105 | 102 | 97 | 99 | 106 | 105 | 105 | 106 | 107 | 106 |
| 4 | 118 | 117 | 119 | 120 | 114 | 120 | 118 | 118 | 118 | 119 | 118 | 119 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | 5167 |
| Rerata | | | | | | | | | | | | 3.59 |
| Persentase | | | | | | | | | | | | 89.70 |

Sumber: lampiran 8

Berdasarkan pada 4.16 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan respon peserta terhadap pelaksanaan model pelatihan CBWB-EEER menunjukkan nilai rerata 3,59 atau sebesar 89.70%. Berdasarkan pada kriteria

kepraktisan, maka modul pelatihan yang telah dikembangkan berada pada kategori kepraktisannya sangat tinggi dan sangat tinggi sangat baik yaitu terletak pada interval 85%-100% (Hobri 2010).

3) Data Hasil Observasi Keterlaksanaan Model CBWB-EEER

Data keterlaksanaan model merupakan salah satu alat ukur untuk mengetahui kepraktisan dari model pelatihan yang telah dikembangkan, data ini diperoleh melalui pengamatan yang dilakukan oleh 4 (empat) orang observer yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mengamati fasilitator dalam melaksanakan aspek-aspek pembelajaran pelatihan yang berhubungan dengan keterterapan dan kepraktisan dari model yang dikembangkan. Berikut ini gambaran hasil observasi keterlaksanaan model CBWB-EEER yang dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17 Data Hasil observasi keterlaksanaan model CBWB-EEER

| Model CBWB-EEER | Butir penilaian | Hasil Pengamatan | | | | F | % |
|---------------------------|-----------------|------------------|-----|-----|-----|---|--------------|
| | | P-1 | P-2 | P-3 | P-4 | | |
| 1 Identifikasi potensi | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 87.5 |
| | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 8 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 87.5 |
| | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 10 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 62.5 |
| | 11 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 87.5 |
| Jumlah | | 82 | | | | | |
| Rerata | | 1.86 | | | | | 93.18 |

| Lanjutan Tabel 4.17..... | | | | | | | |
|--------------------------|---------------|---|---|-------------|---|---|--------------|
| | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 87.5 |
| | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 87.5 |
| Kewirausahaan | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 87.5 |
| | 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 87.5 |
| | 8 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 87.5 |
| | 9 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 62.5 |
| | 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 75 |
| | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | Jumlah | | | 78 | | | 88,64 |
| | Rerata | | | 1.77 | | | |
| | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 75 |
| | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 75 |
| | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 75 |
| Keterampilan | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| pengelolaan | 7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 87.5 |
| keuangan | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 50 |
| | 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 87.5 |
| | 10 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 62.5 |
| | 11 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 75 |
| | Jumlah | | | 71 | | | 80.68 |
| | Rerata | | | 1.61 | | | |
| | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 87.5 |
| | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 75 |
| 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 75 |
| Peningkatan | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 75 |
| keterampilan kreasi | 6 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 75 |
| anyaman daun | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| pandan | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 100 |
| | 11 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 75 |

Lanjutan Tabel 4.17.....

| | | |
|--|-------------|--------------|
| Jumlah | 77 | 87.50 |
| Rerata | 1.75 | |
| Rata-rata keseluruhan (1+2+3+4) | 1.75 | 81.53 |

Sumber: Lampiran 8

Data pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa keterlaksanaan model pelatihan CBWB-EER berdasarkan hasil pengamatan dari observer selama pelatihan berlangsung berada pada kategori kepraktisannya baik yaitu 81,53% karena terletak pada interval 70%-84% (Hobri, 2010). Dan jika mengacu pada kriteria keterlaksanaan model, maka model pelatihan CBWB-EEER terlaksana seluruhnya yaitu rerata sebesar 1.75 berada $1,5 \leq FR \leq 2$ berarti terlaksana seluruhnya (Modifikasi dari Nurdin, 2007).

4) Data Analisis Kemampuan Fasilitator Mengelola Pelatihan

Data ini dibutuhkan untuk mengetahui kepraktisan dari model pelatihan yang telah dikembangkan, data diperoleh melalui pengamatan yang dilakukan oleh 4 (empat) orang observer yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mengamati fasilitator dalam melaksanakan aspek-aspek pembelajaran pelatihan yang berhubungan dengan keterterapan dan kepraktisan dari model yang dikembangkan. Hasil observasi kemampuan fasilitator mengelola pembelajaran pelatihan direkapitulasi dalam Tabel 4.18 berikut ini.

Tabel. 4.18 Hasil Observasi Kemampuan Fasilitator Mengelola Pelatihan Model CBWB-EEER

| Modul/ Materi | Hasil Pengamatan | | | | F |
|--------------------|------------------|-----|-----|-----|--------------|
| | P-1 | P-2 | P-3 | P-4 | |
| Materi 1 | 41 | 42 | 43 | 44 | 170 |
| Materi 2 | 41 | 32 | 40 | 32 | 145 |
| Materi 3 | 40 | 39 | 41 | 39 | 159 |
| Materi 4 | 41 | 42 | 42 | 40 | 165 |
| Jumlah Skor | | | | | 639 |
| Persentase | | | | | 90.77 |

Sumber: Lampiran 8

Data pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa 90.77% fasilitator melaksanakan aspek-aspek sistematika proses pembelajaran pelatihan. Jika dikaitkan dengan kriteria kepraktisan, maka kemampuan fasilitator dalam mengelola pembelajaran pelatihan model CBWB-EEER berada pada kategori kepraktisannya sangat baik karena terletak pada interval 85%-100% (Hobri, 2010).

5) Data Hasil Observasi Kegiatan Peserta Pelatihan CBWB-EEER

Data ini diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh observer terhadap kegiatan yang dilakukan oleh peserta selama mengikuti materi pelatihan. Data ini diperlukan untuk mengetahui kepraktisan dan keefektifan dari model pelatihan yang dikembangkan. Hasil pengamatan kegiatan peserta pelatihan CBWB-EEER akan diuraikan berikut ini:

a) Hasil Observasi Kegiatan Peserta Pelatihan (Modul Identifikasi Potensi)

Data ini diperoleh dari hasil pengamatan observer selama proses pembelajaran berlangsung, berikut hasil observasi kegiatan peserta pelatihan modul identifikasi potensi, dirangkum dalam Tabel 4.19 dibawah ini.

Tabel 4.19 Data Hasil Observasi Kegiatan Peserta Pelatihan (Modul Identifikasi Potensi)

| NO | ASPEK YANG DIAMATI | F (P1.P2.P3.P4) | % | KET. |
|-------------------|---------------------------------------|--------------------|--------------|------|
| 1 | Ketepatan waktu | 105 | 87.50 | |
| 2 | Mencatat | 103 | 85.83 | |
| 3 | Mengajukan pertanyaan | 104 | 86.67 | |
| 4 | Menjawab pertanyaan | 112 | 93.33 | |
| 5 | Mendengar pendapat teman | 116 | 96.67 | |
| 6 | Merespon pendapat teman | 110 | 91.67 | |
| 7 | Bekerja sama | 112 | 93.33 | |
| 8 | Mengerjakan tugas-tugas | 105 | 87.50 | |
| 9 | Mengikuti seluruh rangkaian pelatihan | 117 | 97.50 | |
| 10 | Memiliki kreativitas | 113 | 94.17 | |
| 11 | Inovatif | 104 | 86.67 | |
| Persentase | | - | 90.98 | |
| Rerata | | | 3.64 | |

Sumber: Lampiran 8

Data pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa berdasarkan pada hasil pengamatan observer pada peserta dalam mengikuti pembelajaran modul identifikasi potensi menunjukkan nilai rerata sebesar 3.64 atau sebesar 90.98% peserta aktif dalam mengikuti pelatihan. Jika dikaitkan dengan kriteria kepraktisan, maka dapat

disimpulkan bahwa model yang telah dikembangkan salah satunya adalah modul pelatihan identifikasi potensi berada pada kategori sangat tinggi dan kepraktisannya sangat baik yaitu berada pada interval nilai 85%-100% (Hobri, 2010)

b) Hasil Observasi Kegiatan Peserta Pelatihan (Modul Kewirausahaan)

Data hasil observasi kegiatan peserta pelatihan modul kewirausahaan dirangkum dalam Tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20 Data Hasil Observasi Kegiatan Peserta Pelatihan (Modul Kewirausahaan)

| No | ASPEK YANG DIAMATI | F (P1.P2.P3.P4) | % | KET. |
|-------------------|---------------------------------------|--------------------|--------------|------|
| 1 | Ketepatan waktu | 96 | 80.00 | |
| 2 | Mencatat | 103 | 85.83 | |
| 3 | Mengajukan pertanyaan | 83 | 69.17 | |
| 4 | Menjawab pertanyaan | 89 | 74.17 | |
| 5 | Mendengar pendapat teman | 100 | 83.33 | |
| 6 | Merespon pendapat teman | 99 | 82.50 | |
| 7 | Bekerja sama | 99 | 82.50 | |
| 8 | Mengerjakan tugas-tugas | 93 | 77.50 | |
| 9 | Mengikuti seluruh rangkaian pelatihan | 111 | 92.50 | |
| 10 | Memiliki kreativitas | 103 | 85.83 | |
| 11 | Inovatif | 94 | 78.33 | |
| Persentase | | - | 81.06 | |
| Rerata | | | 3.24 | |

Sumber: lampiran 8

Data pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa berdasarkan pada hasil pengamatan observer pada peserta dalam mengikuti pembelajaran modul

kewirausahaan menunjukkan nilai rerata sebesar 3,24 atau sebesar 81.06% peserta aktif dalam mengikuti pelatihan. Jika dikaitkan dengan kriteria kepraktisan, maka dapat disimpulkan bahwa model yang telah dikembangkan salah satunya adalah modul pelatihan kewirausahaan berada pada kategori tinggi dan kepraktisannya baik yaitu berada pada interval nilai 70%-84% (Hobri, 2010).

c) Hasil Observasi Kegiatan Peserta Pelatihan Modul Pengelolaan Keuangan

Data hasil observasi kegiatan peserta pelatihan modul pengelolaan keuangan dirangkum dalam Tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.21 Data hasil observasi kegiatan peserta pelatihan modul pengelolaan keuangan

| No | ASPEK YANG DIAMATI | F (P1.P2.P3.P4) | % | KET. |
|-------------------|---------------------------------------|--------------------|--------------|------|
| 1 | Ketepatan waktu | 102 | 85.00 | |
| 2 | Mencatat | 102 | 85.00 | |
| 3 | Mengajukan pertanyaan | 96 | 80.00 | |
| 4 | Menjawab pertanyaan | 102 | 85.00 | |
| 5 | Mendengar pendapat teman | 107 | 89.17 | |
| 6 | Merespon pendapat teman | 106 | 88.33 | |
| 7 | Bekerja sama | 112 | 93.33 | |
| 8 | Mengerjakan tugas-tugas | 110 | 91.67 | |
| 9 | Mengikuti seluruh rangkaian pelatihan | 120 | 100.00 | |
| 10 | Memiliki kreativitas | 107 | 89.17 | |
| 11 | Inovatif | 96 | 80.00 | |
| Persentase | | - | 87.88 | |
| Rerata | | | 3.51 | |

Sumber: Lampiran 8

Data pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa berdasarkan pada hasil pengamatan observer pada peserta dalam mengikuti pembelajaran modul pengelolaan keuangan menunjukkan nilai rerata sebesar 3,51 atau sebanyak 87.88% peserta aktif dalam mengikuti pembelajaran pelatihan. Jika dikaitkan dengan kriteria kepraktisan, maka dapat disimpulkan bahwa model yang telah dikembangkan salah satunya adalah modul pelatihan pengelolaan keuangan berada pada kategori sangat tinggi dan kepraktisannya sangat baik yaitu berada pada interval nilai 85%-100% (Hobri, 2010).

d) Hasil Observasi Kegiatan Peserta Pelatihan Modul Peningkatan Keterampilan Kreasi Anyaman Daun Pandan

Data hasil observasi kegiatan peserta pelatihan Modul Peningkatan Keterampilan Kreasi Anyaman Daun Pandan dirangkum dalam Tabel 4.22 berikut ini.

Tabel 4.22 Data hasil observasi kegiatan peserta pelatihan Modul Peningkatan Keterampilan Kreasi Anyaman Daun Pandan

| No | ASPEK YANG DIAMATI | F (P1.P2.P3.P4) | % | KET. |
|----|---------------------------------------|--------------------|--------|------|
| 1 | Ketepatan waktu | 116 | 96.67 | |
| 2 | Mencatat | 116 | 96.67 | |
| 3 | Mengajukan pertanyaan | 112 | 93.33 | |
| 4 | Menjawab pertanyaan | 109 | 90.83 | |
| 5 | Mendengar pendapat teman | 112 | 93.33 | |
| 6 | Merespon pendapat teman | 115 | 95.83 | |
| 7 | Bekerja sama | 120 | 100.00 | |
| 8 | Mengerjakan tugas-tugas | 112 | 93.33 | |
| 9 | Mengikuti seluruh rangkaian pelatihan | 120 | 100.00 | |

Lanjutan Tabel 4.22.....

| | | | |
|-------------------|----------------------|----------|--------------|
| 10 | Memiliki kreativitas | 116 | 96.67 |
| 11 | Inovatif | 107 | 89.17 |
| Persentase | | - | 95.08 |
| Rerata | | | 3.80 |

Sumber: Lampiran 8

Data pada Tabel 4.22 menunjukkan bahwa berdasarkan pada hasil pengamatan observer pada peserta dalam mengikuti pembelajaran modul peningkatan keterampilan kreasi anyaman daun pandan menunjukkan nilai rerata sebesar 3,80 atau sebesar 95.08% peserta aktif dalam mengikuti pembelajaran pelatihan. Jika dikaitkan dengan kriteria kepraktisan, maka dapat disimpulkan bahwa model yang telah dikembangkan salah satunya adalah modul pelatihan keterampilan kreasi anyaman daun pandan berada pada kategori sangat tinggi dan kepraktisannya sangat baik yaitu berada pada interval nilai 85%-100% (Hobri, 2010).

Berdasarkan pada uraian hasil observasi terhadap kegiatan peserta dalam mengikuti pelatihan model CBWB-EEER melalui beberapa modul/materi pelatihan, pada Tabel 4.23 berikut ini dapat dilihat rekapan hasil observasi kegiatan peserta selama mengikuti model pelatihan CBWB-EEER sebagai berikut:

Tabel 4.23 Rekapitulasi hasil observasi kegiatan peserta pelatihan CBWB-EEER

| Materi/ Modul | Item Angket Penilaian | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | 105 | 103 | 104 | 112 | 116 | 110 | 112 | 105 | 117 | 113 | 104 |
| 2 | 96 | 103 | 83 | 89 | 100 | 99 | 99 | 93 | 111 | 103 | 94 |
| 3 | 102 | 102 | 96 | 102 | 107 | 106 | 112 | 110 | 120 | 107 | 96 |
| 4 | 116 | 116 | 112 | 109 | 112 | 115 | 120 | 112 | 120 | 116 | 107 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | 4686 |
| Persentase | | | | | | | | | | | 88.75 |
| Rerata | | | | | | | | | | | 3.55 |

Sumber: Lampiran 8

Hasil analisis data pada Tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengamatan dari seluruh observer menunjukkan rata-rata sebesar 3.55 atau sebesar 88.75%. Hal ini berarti dari segi kepraktisan model yang telah dikembangkan yang diukur dari keaktifan peserta mengikuti kegiatan pelatihan berada pada kategori sangat tinggi dan kepraktisannya sangat baik.

b. Kemenarikan Model CBWB-EEER

Kemenarikan model CBWB-EEER merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dan pengembangan ini. Model dikatakan menarik jika rancangan model CBWB-EEER memiliki tingkat daya tarik menurut penilaian subyek ahli atau validator, fasilitator, peserta terhadap aspek meliputi: perwajahan model, keapikan model, kepraktisan kemasan model, desain dan bentuk cetakan, kesesuaian gambar ilustrasi dengan filosofo materi, kesesuaian nama model (CBWB-EEER). Dikatakan menarik jika rerata perolehan penilaian di atas 3,00 maka model CBWB-EEER dinyatakan menarik. Berikut ini akan diuraikan gambaran hasil

analisis kemenarikan model berdasarkan pengujian terhadap subyek ahli, fasilitator dan peserta pelatihan.

1). Hasil Analisis Penilaian Uji Coba Ahli Terhadap Kemenarikan Model

Data ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada validator ahli, berikut uraian hasil penilaian uji coba ahli atau validator terhadap kemenarikan model CBWB-EEER tampak pada Tabel 4.24 berikut ini:

Tabel 4.24 Hasil analisis respon validator terhadap kemenarikan model

| Subyek uji coba | Aspek penilaian | | | | | | Jml |
|--------------------|-----------------|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| V1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| V2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| V3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| Persentase | | | | | | | 87.50 |
| Rerata | | | | | | | 3.5 |

Sumber: Lampiran 8

Hasil analisis pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap subyek ahli dengan nilai rerata sebesar 3,50 berarti sangat tinggi dengan nilai persentase sebesar 87,50% berarti sangat menarik. Hal ini didasarkan pada interval nilai 86%-100% (Akbar & Sriwijaya dengan modifikasi, 2011).

2) Hasil Analisis Data Respon Fasilitator Terhadap Kemenarikan Model

Data ini diperoleh melalui angket penilaian yang diberikan kepada fasilitator, berikut ini uraian hasil penilaian fasilitator terhadap kemenarikan model berdasarkan aspek yang dinilai dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut ini:

Tabel 4.25 Hasil analisis data respon fasilitator terhadap kemenarikan model

| Responden | Aspek Penilaian | | | | | | Jml |
|------------|-----------------|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| F1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| F2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| F3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| F4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| Persentase | | | | | | | 94.79 |
| Rerata | | | | | | | 3.79 |

Sumber: lampiran 8

3) Hasil analisis data respon peserta Terhadap Kemenarikan Model

Data kemenarikan diperoleh dari angket yang diberikan kepada peserta pelatihan setelah mengikuti suatu modul pelatihan, di antara modul identifikasi potensi, modul kewirausahaan, modul pengelolaan keuangan, dan modul peningkatan keterampilan.

(a) Hasil analisis data kemenarikan model (Identifikasi potensi)

Berikut ini pada Tabel 4.26 akan digambarkan respon peserta terhadap kemenarikan model sebagai berikut:

Tabel 4.26 Hasil analisis data respon peserta terhadap kemenarikan model (Identifikasi potensi)

| Responden (Peserta) | Item Angket Penilaian | | | | | | Jml |
|------------------------|-----------------------|---|---|---|---|---|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

Lanjutan Tabel 4.26.....

| | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| Persentase | | | | | | | 93.05 |
| Rerata | | | | | | | 3.72 |

Sumber: Lampiran 8

Data kemenarikan untuk modul pelatihan CBWB-EEER (Identifikasi potensi) yang telah dikembangkan berdasarkan respon peserta menunjukkan nilai dengan persentase 93.05% dengan rerata 3.72. Hal ini menunjukkan bahwa dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan modul yang dikembangkan berkategori

sangat menarik dengan rerata sangat tinggi. Hal ini didasarkan pada interval nilai 86%-100% (Akbar & Sriwijaya dengan modifikasi, 2011).

(b) Hasil analisis data kemenarikan model (Kewirausahaan)

Berikut ini pada Tabel 4.27 akan digambarkan respon peserta terhadap kemenarikan model sebagai berikut:

Tabel 4.27 Hasil analisis data respon peserta terhadap kemenarikan model (Kewirausahaan)

| Responden (Peserta) | Item Angket Penilaian | | | | | | Jumlah |
|------------------------|-----------------------|---|---|---|---|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 11 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 20 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 |

Lanjutan Tabel 4.27.....

| | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| Persentase | | | | | | | 84.58 |
| Rerata | | | | | | | 3.38 |

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.27 di atas menunjukkan nilai persentase sebesar 84,58% dan nilai rerata sebesar 3,38. Hal ini berarti bahwa kriteria modul berdasarkan aspek penilaian berada pada kategori tinggi dan cukup menarik. Hal ini didasarkan pada interval nilai 86%-100% (Akbar & Sriwijaya dengan modifikasi, 2011).

(c) Hasil analisis data kemenarikan model (Pengelolaan keuangan)

Berikut ini pada Tabel 4.28 akan digambarkan respon peserta terhadap kemenarikan model sebagai berikut:

Tabel 4.28 Hasil analisis data respon peserta terhadap kemenarikan model (Pengelolaan keuangan)

| Responden (Peserta) | Item Angket Penilaian | | | | | | Jumlah |
|------------------------|-----------------------|---|---|---|---|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |

| Lanjutan Tabel 4.28.... | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 26 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| Persentase | | | | | | | 86.53 |
| Rerata | | | | | | | 3.46 |

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.28 di atas menunjukkan nilai persentase sebesar 86,53% dan nilai rerata sebesar 3,48. Hal ini berarti bahwa kriteria modul berdasarkan aspek penilaian berada pada kategori tinggi dan sangat menarik. Hal ini didasarkan pada interval nilai 86%-100% (Akbar & Sriwijaya dengan modifikasi, 2011).

(d) Hasil analisis data kemenarikan model (Peningkatan keterampilan)

Berikut ini pada Tabel 4.29 akan digambarkan respon peserta terhadap kemenarikan model sebagai berikut:

Tabel 4.29 Hasil analisis data respon peserta terhadap kemenarikan model (Peningkatan keterampilan)

| Responden (Peserta) | Item Angket Penilaian | | | | | | Jumlah |
|------------------------|-----------------------|---|---|---|---|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| Lanjutan Tabel 4.29... | | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| Persentase | | | | | | | 98.33 |
| Rerata | | | | | | | 3.93 |

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.29 di atas menunjukkan nilai persentase sebesar 98,33% dan nilai rerata sebesar 3,93. Hal ini berarti bahwa kriteria kemenarikan modul berdasarkan aspek penilaian berada pada kategori sangat tinggi dan sangat menarik. Hal ini didasarkan pada interval nilai 86%-100% (Akbar & Sriwijaya dengan modifikasi, 2011).

Berikut gambaran rekapitulasi hasil analisis data respon peserta terhadap kemenarikan model dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut ini:

Tabel. 4.30 Rekapitulasi hasil analisis respon peserta terhadap kemenarikan model

| Responden | Jumlah Nilai Angket Setiap Materi/Modul Pelatihan | | | | Jumlah | Kategori |
|------------|---|-------|-------|-------|--------|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 30 orang | 670 | 609 | 623 | 708 | 2610 | |
| Persentase | 93.05 | 84.58 | 86.53 | 98.33 | 90.62 | Sangat menarik |
| Rerata | 3.73 | 3.38 | 3.46 | 3.93 | 3.62 | Sangat tinggi |

Sumber: Hasil olah data Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa respon peserta terhadap kemenarikan model yang telah dikembangkan menunjukkan nilai sebesar 90.62% dengan nilai rerata 3.62. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan modul yang telah dikembangkan memiliki kategori sangat tinggi

dan berkategori sangat menarik. Hal ini didasarkan pada interval nilai 86%-100% (Akbar&Sriwijaya dengan modifikasi, 2011).

c. Keefektifan Model CBWB-EEER

Keefektifan model CBWB-EEER dapat diketahui setelah melakukan eksperimen melalui pelatihan. Keefektifan diukur dari hasil belajar peserta sebelum dan sesudah menerapkan model CBWB-EEER yang telah dikembangkan.

1. Deskripsi Data Hasil Belajar

Sebelum pelatihan dilaksanakan dengan menggunakan model pelatihan yang dikembangkan dilakukan uji pengetahuan dan kemampuan awal (*pre-test*). Uji kemampuan awal dilakukan kepada peserta atau subyek penelitian sebanyak 30 orang. Hasil *pre-test* dan *post-test* untuk mengetahui perbedaan hasil belajar sebelum dan sesudah penerapan model CBWB-EEER. Masing-masing kategori dapat dilihat pada uraian berikut ini:

a) Analisis Data Kemampuan Mengidentifikasi Potensi

Analisis data ini ditujukan untuk menguji perbedaan hasil belajar dalam hal kemampuan mengidentifikasi potensi, yaitu untuk mengetahui perbedaan skor *pre-test* dan *post-test* sebelum dan sesudah penerapan model pelatihan CBWB-EEER. Analisis data ini juga dimaksudkan untuk mengetahui keefektifan penerapan model pelatihan CBWB-EEER. Berikut gambaran perbedaan hasil belajar untuk materi identifikasi potensi pada Tabel 4.31 berikut ini.

Tabel 4.31 Perbedaan Hasil Belajar (Identifikasi potensi)

| Resp. | Hasil tes | | Gain | Resp. | Hasil tes | | Gain |
|-------|-----------|-----------|------|-------|-----------|-----------|------|
| | Pre-Test | Post-Test | | | Pre-Test | Post-Test | |
| 1 | 67 | 94 | 27 | 16 | 67 | 86 | 19 |
| 2 | 50 | 74 | 24 | 17 | 67 | 74 | 7 |
| 3 | 67 | 74 | 7 | 18 | 50 | 69 | 19 |
| 4 | 67 | 80 | 13 | 19 | 67 | 69 | 2 |
| 5 | 67 | 77 | 10 | 20 | 67 | 74 | 7 |
| 6 | 67 | 86 | 19 | 21 | 83 | 83 | 0 |
| 7 | 67 | 89 | 22 | 22 | 33 | 74 | 41 |
| 8 | 17 | 80 | 63 | 23 | 67 | 74 | 7 |
| 9 | 50 | 66 | 16 | 24 | 67 | 74 | 7 |
| 10 | 50 | 86 | 36 | 25 | 50 | 71 | 21 |
| 11 | 33 | 80 | 47 | 26 | 50 | 80 | 30 |
| 12 | 50 | 83 | 33 | 27 | 67 | 80 | 13 |
| 13 | 67 | 80 | 13 | 28 | 83 | 80 | -3 |
| 14 | 50 | 91 | 41 | 29 | 83 | 80 | -3 |
| 15 | 67 | 80 | 13 | 30 | 83 | 89 | 6 |

Sumber: Lampiran 9

Perbedaan data hasil belajar berdasarkan Tabel 4.31 di atas akan didistribusikan untuk mengetahui hasil belajar dari peserta pelatihan akan digambarkan pada Tabel 4.32 berikut ini:

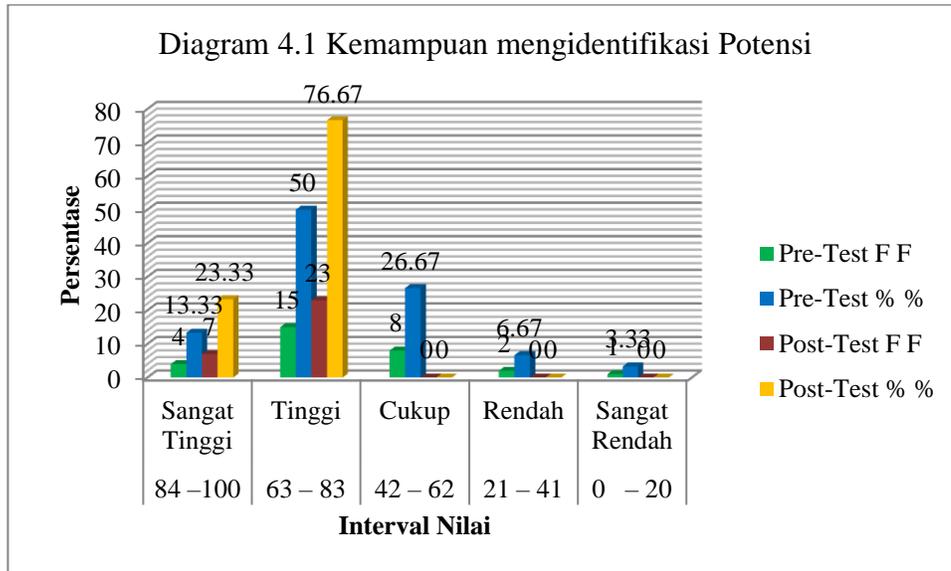
Tabel 4.32 Data hasil analisis distribusi nilai kemampuan mengidentifikasi potensi

| Interval | Kemampuan mengidentifikasi potensi | Pre-Test | | Post-Test | |
|---------------|------------------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | | F | % | F | % |
| 84 – 100 | Sangat Tinggi | 4 | 13.33 | 7 | 23.33 |
| 63 – 83 | Tinggi | 15 | 50 | 23 | 76.67 |
| 42 – 62 | Cukup | 8 | 26.67 | 0 | 0 |
| 21 – 41 | Rendah | 2 | 6.67 | 0 | 0 |
| 0 – 20 | Sangat Rendah | 1 | 3.33 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 30 | 100 |

Sumber: Data lampiran 9

Berdasarkan pada data empirik pada Tabel 4.32 tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa kemampuan peserta mengidentifikasi potensi baik potensi diri maupun potensi sumber daya alam yang dimiliki yang dapat dikembangkan sebelum diterapkan model pelatihan CBWB-EEER mereka dari 30 orang peserta berada pada kategori: Sangat Rendah 1 orang atau 3.33%, Rendah 2 orang atau 6.67%, Cukup Rendah 8 orang atau 26.67%, Tinggi 15 orang atau 50%, dan Sangat Tinggi 4 orang atau 13.33%. Setelah menerapkan model CBWB-EEER tingkat kemampuan peserta dalam mengidentifikasi potensi mengalami perubahan meningkat, yaitu berada pada kategori: Sangat Tinggi 7 orang atau 23.33%, dan Tinggi 23 orang atau 76.67%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan model CBWB-EEER hasil belajar meningkat yang ditandai dengan peningkatan kemampuan mengidentifikasi potensi baik potensi diri maupun potensi lingkungan atau sumber daya alam yang dapat dikembangkan atau dimanfaatkan dalam kegiatan memulai berwirausaha.

Secara lebih jelas perbedaan tingkat kemampuan mengidentifikasi potensi sebelum (*pretest*) dan sesudah pelatihan (*posttest*) dapat dilihat pada tampilan Diagram 4.1 berikut ini:



Analisis secara statistik untuk membandingkan perbedaan *mean* nilai *pre-test* dan *post-test* kemampuan mengidentifikasi potensi untuk menguji keefektifan dari model CBWB-EEER. Proses analisis data penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistic Product for Service Solution Version 22* (IBM SPSS Statistics 22). Berdasarkan hasil pengolahan data perbedaan *mean* nilai *pre-test* dan *post-test* kemampuan mengidentifikasi potensi dapat dilihat pada tampilan Tabel 4.27 berikut ini:

Tabel 4.33 Hasil uji t kemampuan mengidentifikasi potensi

| Responden | Mean | |
|-----------|---------|---------|
| | Pretest | Postest |
| 30 | 60.6667 | 79.2333 |

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan perhitungan uji t pada Tabel 4.33 tampak perbedaan nilai rata-rata atau *mean* meningkat dari penilaian sebelum penerapan model nilai rata-rata

menunjukkan 60.6667 dan nilai rata-rata meningkat setelah diberikan perlakuan pelatihan yaitu rata-rata menjadi 79.2333. Dengan adanya perbedaan tingkat kemampuan mengidentifikasi potensi peserta sebelum dan sesudah penerapan model CBWB-EEER, dapat disimpulkan bahwa model CBWB-EEER efektif.

b) Analisis Data Kemampuan Kewirausahaan

Analisis data ini ditujukan untuk menguji perbedaan hasil belajar dalam hal kemampuan kewirausahaan, yaitu untuk mengetahui perbedaan skor *pre-test* dan *post-test* sebelum dan sesudah penerapan model pelatihan CBWB-EEER. Analisis data ini juga dimaksudkan untuk mengetahui keefektifan penerapan model pelatihan CBWB-EEER. Berikut gambaran perbedaan hasil belajar untuk materi kewirausahaan pada Tabel 4.34 berikut ini.

Tabel 4.34 Perbedaan hasil belajar (Kewirausahaan)

| Resp. | Hasil tes | | Gain | Resp. | Hasil tes | | Gain |
|-------|-----------|-----------|------|-------|-----------|-----------|------|
| | Pre-Test | Post-Test | | | Pre-Test | Post-Test | |
| 1 | 101 | 103 | 2 | 16 | 84 | 99 | 15 |
| 2 | 93 | 96 | 3 | 17 | 68 | 68 | 0 |
| 3 | 89 | 109 | 20 | 18 | 93 | 93 | 0 |
| 4 | 76 | 103 | 27 | 19 | 86 | 95 | 9 |
| 5 | 79 | 84 | 5 | 20 | 127 | 127 | 0 |
| 6 | 69 | 114 | 45 | 21 | 81 | 111 | 30 |
| 7 | 95 | 119 | 24 | 22 | 89 | 97 | 8 |
| 8 | 99 | 99 | 0 | 23 | 84 | 96 | 12 |
| 9 | 95 | 108 | 13 | 24 | 80 | 88 | 8 |
| 10 | 89 | 103 | 14 | 25 | 94 | 94 | 0 |
| 11 | 91 | 92 | 1 | 26 | 69 | 82 | 13 |
| 12 | 105 | 121 | 16 | 27 | 94 | 120 | 26 |
| 13 | 83 | 97 | 14 | 28 | 98 | 128 | 30 |

Lanjutan Tabel 4.34.....

| Resp. | Hasil tes | | Gain | Resp. | Hasil tes | | Gain |
|-------|-----------|----------|------|-------|-----------|-----------|------|
| | Post-Test | Pre-Test | | | Post-Test | Post-Test | |
| 14 | 88 | 103 | 15 | 29 | 66 | 128 | 62 |
| 15 | 92 | 119 | 27 | 30 | 81 | 127 | 46 |

Sumber: Lampiran 9

Perbedaan data hasil belajar berdasarkan Tabel 4.34 di atas akan didistribusikan untuk mengetahui hasil belajar dari peserta pelatihan akan digambarkan pada Tabel 4.35 berikut ini:

Tabel 4.35 Data hasil analisis distribusi nilai kemampuan kewirausahaan

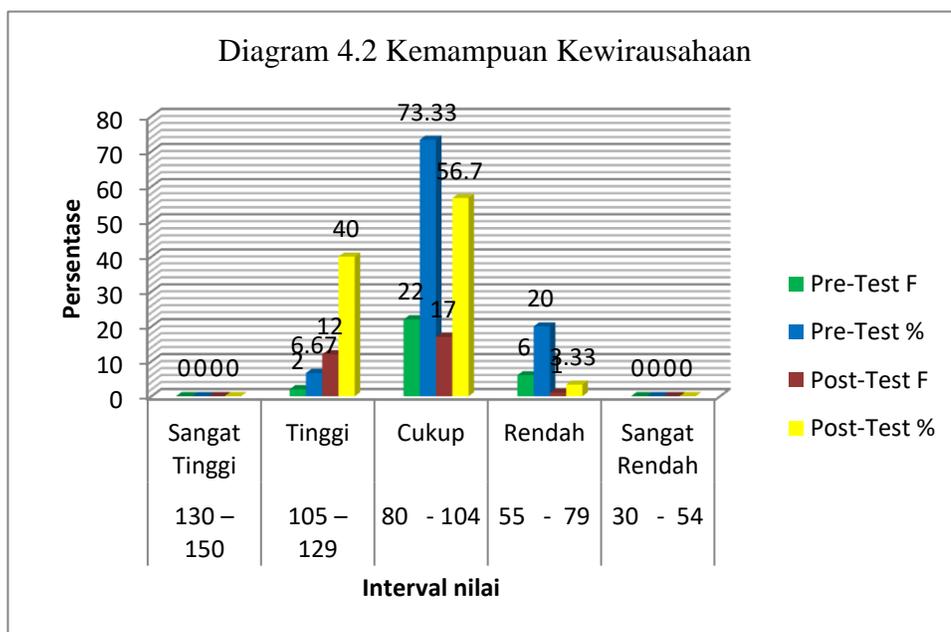
| Interval | Kemampuan Kewirausahaan | Pre-Test | | Post-Test | |
|---------------|-------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | | F | % | F | % |
| 130 – 150 | Sangat Tinggi | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 105 – 129 | Tinggi | 2 | 6.67 | 12 | 40 |
| 80 - 104 | Cukup | 22 | 73.33 | 17 | 56.70 |
| 55 - 79 | Rendah | 6 | 20 | 1 | 3.33 |
| 30 - 54 | Sangat Rendah | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 30 | 100 |

Sumber: Data lampiran 9

Berdasarkan pada data empirik pada Tabel 4.29 di atas, dapat dikemukakan bahwa pengetahuan kewirausahaan sebelum penerapan model CBWB-EEER hanya 2 orang atau 6.67% yang berkategori tinggi, 22 orang atau 73.33% berkategori cukup, dan 6 orang atau 20% yang berkategori rendah. Sementara tingkat kenaikan pengetahuan peserta dalam hal kewirausahaan menjadi meningkat yaitu sebanyak 12 orang atau 40% berkategori tinggi, 17 orang atau 56.70% berkategori cukup, dan 1 orang atau 3,33% yang berkategori rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa dengan model CBWB-EEER hasil belajar meningkat yang ditandai dengan peningkatan pengetahuan dan sikap kewirausahaan.

Secara lebih jelas perbedaan tingkat kemampuan kewirausahaan sebelum (*pretest*) dan sesudah pelatihan (*posttest*) dapat dilihat pada tampilan Diagram 4.2 berikut ini:



Analisis secara statistik untuk membandingkan perbedaan *mean* nilai *pre-test* dan *post-test* pengetahuan kewirausahaan untuk menguji keefektifan dari model CBWB-EEER. Proses analisis data penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistic Product for Service Solution Version 22* (IBM SPSS Statistics 22). Berdasarkan hasil pengolahan data perbedaan *mean* nilai *pre-test* dan *post-test* kemampuan kewirausahaan dapat dilihat pada tampilan Tabel 4.30 berikut ini:

Tabel 4.36 Hasil uji t kemampuan kewirausahaan

| Responden | Mean | |
|-----------|---------|----------|
| | Pretest | Posttest |
| 30 | 87.9333 | 102.4333 |

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan perhitungan uji t pada Tabel 4.36 tampak perbedaan nilai rata-rata atau *mean* meningkat dari penilaian sebelum penerapan model nilai rata-rata menunjukkan 87.9333 dan nilai rata-rata meningkat setelah diberikan perlakuan pelatihan yaitu rata-rata menjadi 102.4333. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model CBWB-EEER efektif dalam meningkatkan pengetahuan kewirausahaan.

c) Analisis Data Kemampuan Pengeolaan Keuangan

Analisis data ini ditujukan untuk menguji perbedaan hasil belajar dalam hal kemampuan mengelola keuangan, yaitu untuk mengetahui perbedaan skor *pre-test* dan *post-test* sebelum dan sesudah penerapan model pelatihan CBWB-EEER. Analisis data ini juga dimaksudkan untuk mengetahui keefektifan penerapan model pelatihan CBWB-EEER. Berikut gambaran perbedaan hasil belajar untuk materi pengelolaan keuangan pada Tabel 4.37 berikut ini.

Tabel 4.37 Perbedaan hasil belajar (Pengelolaan Keuangan)

| Resp. | Hasil tes | | Gain | Resp. | Hasil tes | | Gain |
|-------|-----------|-----------|------|-------|-----------|-----------|------|
| | Pre-Test | Post-Test | | | Pre-Test | Post-Test | |
| 1 | 35 | 39 | 4 | 16 | 32 | 42 | 10 |
| 2 | 41 | 43 | 2 | 17 | 31 | 41 | 10 |
| 3 | 35 | 38 | 3 | 18 | 28 | 36 | 8 |
| 4 | 22 | 44 | 22 | 19 | 37 | 38 | 1 |
| 5 | 24 | 37 | 13 | 20 | 38 | 39 | 1 |
| 6 | 22 | 44 | 22 | 21 | 36 | 38 | 2 |

Lanjutan Tabel 4.37.....

| Resp. | Hasil tes | | Gain | Resp. | Hasil tes | | Gain |
|-------|-----------|-----------|------|-------|-----------|-----------|------|
| | Pre-Test | Post-Test | | | Pre-Test | Post-Test | |
| 7 | 38 | 40 | 2 | 22 | 34 | 39 | 5 |
| 8 | 30 | 34 | 4 | 23 | 31 | 36 | 5 |
| 9 | 32 | 40 | 8 | 24 | 33 | 39 | 6 |
| 10 | 23 | 39 | 16 | 25 | 24 | 30 | 6 |
| 11 | 26 | 32 | 6 | 26 | 30 | 37 | 7 |
| 12 | 28 | 39 | 11 | 27 | 25 | 37 | 12 |
| 13 | 28 | 31 | 3 | 28 | 26 | 42 | 16 |
| 14 | 32 | 35 | 3 | 29 | 21 | 43 | 22 |
| 15 | 34 | 35 | 1 | 30 | 21 | 40 | 19 |

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan pada Tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa dari keseluruhan peserta yang mengikuti materi pelatihan CBWB-EEER mengalami peningkatan pengetahuan dalam mengelola keuangan. Selanjutnya pada Tabel 4.32 berikut ini akan digambarkan distribusi gambaran tingkat perubahan hasil belajar sebelum dan sesudah menggunakan model CBWB-EEER.

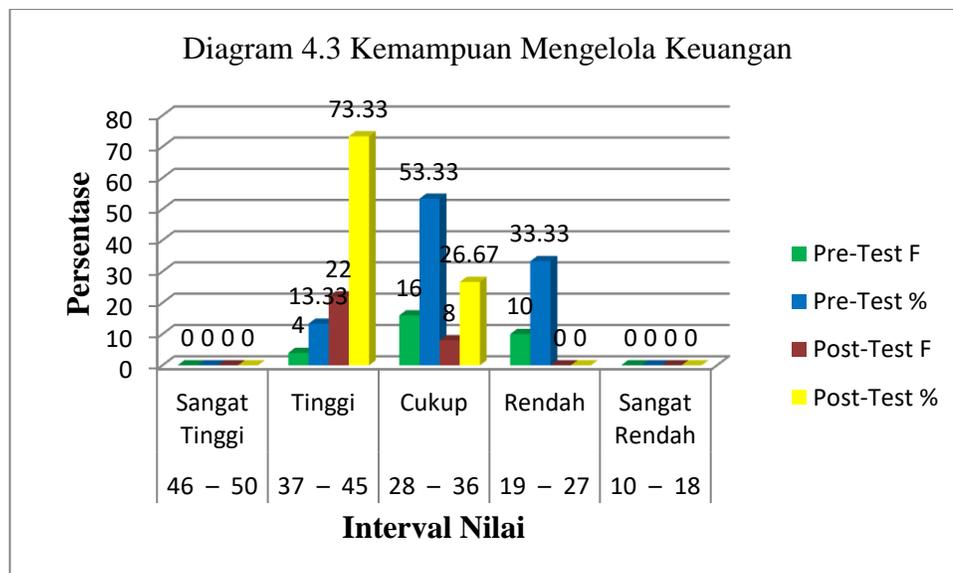
Tabel 4.38 Distribusi Nilai Hasil Analisis Data Perbedaan Pengetahuan Pengelolaan Keuangan

| Interval | Kemampuan Pengelolaan Keuangan | Pre-Test | | Post-Test | |
|---------------|--------------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | | F | % | F | % |
| 46 – 50 | Sangat Tinggi | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 37 – 45 | Tinggi | 4 | 13.33 | 22 | 73.33 |
| 28 – 36 | Cukup | 16 | 53.33 | 8 | 26.67 |
| 19 – 27 | Rendah | 10 | 33.33 | 0 | 0 |
| 10 – 18 | Sangat Rendah | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 30 | 100 |

Sumber: Data lampiran 9

Berdasarkan pada data empirik Tabel 4.38 di atas dapat dikemukakan bahwa tingkat pengetahuan pengelolaan keuangan pada peserta sebelum dan sesudah penerapan model CBWB-EEER terjadi perubahan peningkatan pengetahuan, yaitu sebelum penerapan model berada pada kategori Tinggi ada 4 orang atau 13.33%, berkategori Cukup sebanyak 16 atau 53.33%, dan berkategori Rendah sebanyak 10 orang atau 33.33%, dan setelah menerapkan model CBWB-EEER mengalami peningkatan yaitu ada 22 orang atau 73.33% yang berkategori Tinggi, 8 orang atau 26.67% yang berkategori Cukup, dan tidak ada yang berkategori Rendah maupun sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model CBWB-EEER dapat meningkatkan kemampuan mengelola keuangan.

Secara lebih jelas perbedaan tingkat kemampuan mengelola keuangan sebelum (*pretest*) dan sesudah pelatihan (*posttest*) dapat dilihat pada tampilan Diagram 4.3 berikut ini:



Analisis secara statistik untuk membandingkan perbedaan *mean* nilai *pre-test* dan *post-test* pengetahuan mengelola keuangan untuk menguji keefektifan dari model CBWB-EEER. Proses analisis data penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistic Product for Service Solution Version 22* (Ibm SPSS Statistics 22). Berdasarkan hasil pengolahan data perbedaan *mean* nilai *pre-test* dan *post-test* kemampuan mengelola keuangan dapat dilihat pada tampilan Tabel 4.39 berikut ini:

Tabel 4.39 Hasil uji t kemampuan mengelola keuangan

| Responden | Mean | |
|-----------|---------|---------|
| | Pretest | Postest |
| 30 | 29.8000 | 38.2333 |

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan perhitungan uji t pada Tabel 4.39 tampak perbedaan nilai rata-rata atau *mean* meningkat dari penilaian sebelum penerapan model nilai rata-rata menunjukkan 29.8000 dan nilai rata-rata meningkat setelah diberikan perlakuan pelatihan yaitu rata-rata menjadi 38.2333. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model CBWB-EEER efektif dalam meningkatkan keterampilan mengelola keuangan.

d) Peningkatan Keterampilan Kreasi Anyaman Daun Pandan

Analisis data kemampuan keterampilan mengkreasi anyaman daun pandan dalam kegiatan praktek dan demonstrasi di maksudkan untuk melihat perbedaan kemampuan mengkreasi dan inovasi dalam hal membuat anyaman. Untuk itu dilakukan pengujian sebelum diberikan pelatihan dan perubahan kemampuan setelah diberikan pelatihan. Berikut ini akan digambarkan perbedaan skor *pre-test* dan *post-test* sebelum dan sesudah penerapan model pelatihan CBWB-EEER. Analisis data ini

juga dimaksudkan untuk mengetahui keefektifan penerapan model pelatihan CBWB-EEER. Berikut gambaran perbedaan hasil belajar untuk mengetahui kemampuan keterampilan kreasi anyaman daun pandan pada Tabel 4.40 berikut ini.

Tabel 4.40 Perbedaan hasil pelatihan (Keterampilan kreasi)

| Resp. | Hasil tes | | Gain | Resp. | Hasil tes | | Gain |
|-------|-----------|-----------|------|-------|-----------|-----------|------|
| | Pre-Test | Post-Test | | | Pre-Test | Post-Test | |
| 1 | 66 | 91 | 25 | 16 | 73 | 91 | 18 |
| 2 | 66 | 91 | 25 | 17 | 73 | 91 | 18 |
| 3 | 66 | 91 | 25 | 18 | 73 | 91 | 18 |
| 4 | 66 | 91 | 25 | 19 | 73 | 91 | 18 |
| 5 | 66 | 91 | 25 | 20 | 73 | 91 | 18 |
| 6 | 70 | 89 | 19 | 21 | 76 | 87 | 11 |
| 7 | 70 | 89 | 19 | 22 | 76 | 87 | 11 |
| 8 | 70 | 89 | 19 | 23 | 76 | 87 | 11 |
| 9 | 70 | 89 | 19 | 24 | 76 | 87 | 11 |
| 10 | 70 | 89 | 19 | 25 | 76 | 87 | 11 |
| 11 | 69 | 90 | 21 | 26 | 70 | 89 | 19 |
| 12 | 69 | 90 | 21 | 27 | 70 | 89 | 19 |
| 13 | 69 | 90 | 21 | 28 | 70 | 89 | 19 |
| 14 | 69 | 90 | 21 | 29 | 70 | 89 | 19 |
| 15 | 69 | 90 | 21 | 30 | 70 | 89 | 19 |

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan pada Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa dari keseluruhan peserta yang mengikuti materi pelatihan CBWB-EEER mengalami peningkatan kemampuan keterampilan dalam hal kreativitas dan inovasi dalam membuat anyaman dalam berbagai bentuk dan kreasi. Nilainya menunjukkan hamper relatif sama karena dalam pengujiannya dilakukan secara berkelompok. Selanjutnya pada Tabel 4.41 berikut ini akan digambarkan distribusi gambaran tingkat perubahan hasil pelatihan sebelum dan sesudah menggunakan model CBWB-EEER.

Tabel 4.41 Distribusi Nilai Hasil Analisis Data Perbedaan Kemampuan Keterampilan

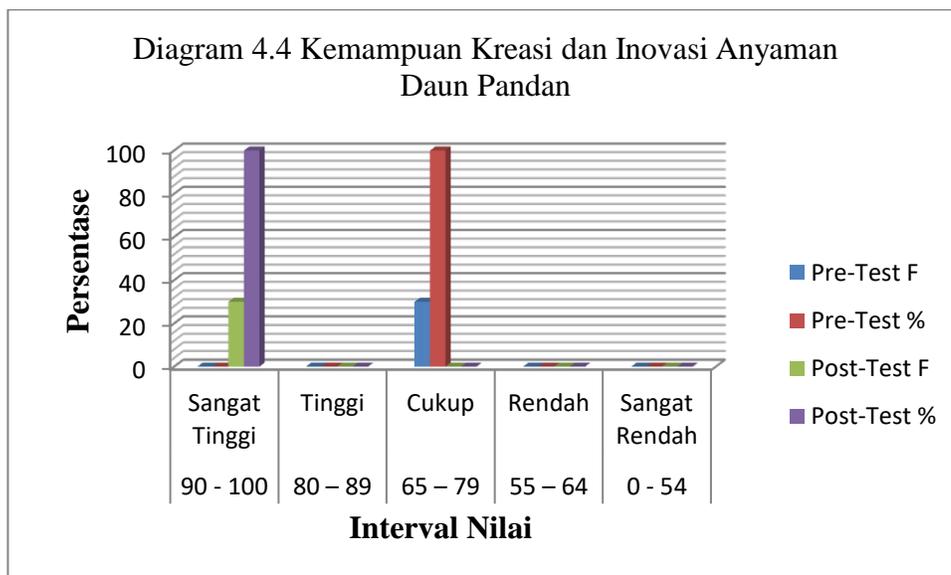
| Interval | Kemampuan keterampilan | Pre-Test | | Post-Test | |
|---------------|------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | | F | % | F | % |
| 90 – 100 | Sangat Tinggi | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 80 – 89 | Tinggi | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 65 – 79 | Cukup | 30 | 100 | 0 | 0 |
| 55 – 64 | Rendah | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ≤ 54 | Sangat Rendah | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 100 | 30 | 100 |

Sumber: Data lampiran 9

Berdasarkan pada data empirik Tabel 4.41 di atas dapat dikemukakan bahwa tingkat kemampuan keterampilan kreasi dan inovasi anyaman daun pandan pada peserta sebelum dan sesudah penerapan model CBWB-EEER terjadi perubahan peningkatan pengetahuan, yaitu karena peserta dibuat dalam bentuk kelompok dalam praktek dan penilaiannya, maka nilainya menunjukkan relatif sama sebelum diberikan pelatihan kemampuan peserta 100% menunjukkan berada pada kategori cukup. Cukup dalam arti bahwa kemampuan peserta semata-mata hanya sekadar membuat anyaman seperti dilakukan selama ini secara turun temurun hanya dalam bentuk yang sama yaitu gulungan tikar dalam bentuk persegi empat, lingkaran ataupun berbentuk oval. Wanita pengrajin anyaman daun pandan belum mampu melakukan atau membuat kreasi dalam bentuk yang lain. Setelah ditunjukkan berbagai contoh melalui *slide* dan diberikan pelatihan kemampuan peserta dalam membuat anyaman daun pandan dapat meningkat lebih kreatif dan inovatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model CBWB-EEER dapat meningkatkan

kemampuan melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif yang perlu dilakukan adalah memfasilitasi dan mendampinginya.

Secara lebih jelas perbedaan tingkat kemampuan keterampilan kreasi anyaman daun pandan sebelum (*pretest*) dan sesudah pelatihan (*posttest*) dapat dilihat pada tampilan Diagram 4.4 berikut ini:



Hasil analisis secara statistik untuk membandingkan perbedaan *mean* nilai *pre-test* dan *post-test* pengetahuan untuk menguji keefektifan dari model CBWB-EEER. Proses analisis data penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistic Product for Service Solution Version 22* (Ibm SPSS Statistics 22). Berdasarkan hasil pengolahan data perbedaan *mean* nilai *pre-test* dan *post-test* kemampuan keterampilan dapat dilihat pada tampilan Tabel 4.42 berikut ini:

Tabel 4.42 Hasil uji t kemampuan keterampilan

| Responden | Mean | |
|-----------|---------|----------|
| | Pretest | Posttest |
| 30 | 70.6667 | 89.5000 |

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan perhitungan uji t pada Tabel 4.42 tampak perbedaan nilai rata-rata atau *mean* meningkat dari penilaian sebelum penerapan model nilai rata-rata menunjukkan 70.6667 dan nilai rata-rata meningkat setelah diberikan perlakuan pelatihan yaitu rata-rata menjadi 89.5000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model CBWB-EEER efektif dalam meningkatkan hasil pelatihan keterampilan peserta.

BAB V

PEMBAHASAN DAN KAJIAN PRODUK

Pada bab ini akan dibahas dan dipaparkan tentang temuan penelitian dan kajian produk. Pembahasan hasil penelitian dan pengembangan berisi paparan kajian teoritik dan empirik terhadap temuan penelitian dan pengembangan model CBWB-EEER. Kajian produk berisi paparan tentang keunggulan dan kelemahan model CBWB-EEER yang dikembangkan.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Secara berurutan pembahasan temuan penelitian disajikan sebagai berikut; (1) Gambaran model pelatihan *capacity building* wanita berwirausaha; (2) Rancang bangun model CBWB-EEER; (3) Gambaran model CBWB-EEER (kevalidan, kepraktisan, kemenarikan, dan keefektifan).

1. Gambaran pelatihan *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi dua hal pokok, yaitu kesimpulan penelitian dan saran-saran. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran model pelatihan *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat saat ini dan untuk memperoleh model pelatihan *capacity building* wanita berwirausaha berbasis pemberdayaan masyarakat (CBWB-EEER) yang memenuhi kriteria valid, praktis, efektif dan menarik. Oleh karena itu, pada bab ini dikemukakan simpulan dan saran yang berkaitan dengan kondisi tersebut serta proses dan hasil pengembangan model CBWB-EEER.

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data penelitian maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Model pelatihan yang cenderung digunakan selama ini di masyarakat adalah bersifat *top-button*, pelaksanaan pelatihan berdasarkan pada keinginan pelaksana pelatihan tanpa melakukan analisis kebutuhan dan potensi yang dimiliki dan dibutuhkan oleh calon pengguna atau masyarakat. Tidak ada proses pemberdayaan masyarakat dalam menentukan atau merencanakan kebutuhan pelatihan.

2. Model CBWB-EEER serta perangkat-perangkatnya dinyatakan valid oleh para ahli dan praktisi berdasarkan hasil analisis uji kevalidan. Setelah diujicobakan model CBWB-EEER dinyatakan praktis, dan hampir semua aspek dalam komponen model CBWB-EEER terlaksana seluruhnya, Respon fasilitator terhadap model menyatakan kepraktisannya sangat baik dengan rerata sangat tinggi, begitu juga dengan respon peserta terhadap penerapan model CBWB-EEER menyatakan kepraktisannya sangat baik dengan rerata sangat tinggi dilihat dari seluruh aspek komponen yang dinilai. Demikian halnya dengan hasil pengamatan terhadap kegiatan peserta dan pengamatan terhadap kemampuan fasilitator dalam mengelola pelatihan semuanya menyatakan kepraktisannya sangat baik dengan rerata sangat tinggi dari seluruh aspek yang dinilai. Di samping itu model CBWB-EEER juga dinyatakan sangat menarik dilihat dari seluruh komponen penilaian seperti tampilan perwajahan model, keinginan akan mengikuti jenis pelatihan yang sama, berdasarkan pada kebutuhan, perasaan dalam mengikuti pelatihan, dan lain-lainnya semua peserta merespon sangat baik dan menyatakan sangat menarik dan ingin mengikuti pelatihan yang sama.
3. Model CBWB-EEER juga dinyatakan efektif, karena dilihat dari hasil belajarnya sangat meningkat. Hal tersebut dilihat dari hasil penilaian pengetahuan dan keterampilannya yang dinilai sebelum dan sesudah penerapan model CBWB-EEER yang telah dikembangkan. Oleh karena itu, tujuan memperoleh model CBWB-EEER yang berkualitas telah tercapai. Model pelatihan CBWB-EEER yang telah dikembangkan memenuhi kriteria kesahihan (*validity*), reliabilitas, praktis,

menarik serta memiliki kepraktisan dan mudah dilaksanakan. Penerapan atau implementasi model CBWB-EEER di lapangan terbukti efektif dapat meningkatkan dan mengembangkan kapasitas peserta (*capacity building*) wanita dalam mengembangkan kemampuan mengenali potensi diri dan lingkungannya, mengembangkan kemampuan berwirausaha, mengembangkan kemampuan mengelola keuangan serta meningkatkan keterampilan anyaman daun pandan dalam berbagai kreasi dan inovasi bentuk.

B. Saran-saran

Berdasarkan pada temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan penelitian, berikut ini diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada survei pendahuluan telah diperoleh gambaran model pelatihan yang terjadi selama ini, bahwa pelatihan dilakukan semata-mata adalah memberikan pelatihan kepada masyarakat tanpa mempertimbangkan kebutuhan dan potensi pengembangan kapasitas yang dimiliki, beberapa kali pelatihan yang diberikan hanya berlandaskan pada pemberian pengetahuan keterampilan bukan pada pengembangan kapasitas yang sudah dimiliki sehingga yang terjadi adalah tidak ada ciri atau khas keterampilan yang dikembangkan. Hal ini terjadi karena dalam penyusunan perencanaan pelatihan tidak adanya pelibatan atau pemberdayaan kepada kelompok sasaran dalam menyusun rencana pelatihan. Oleh karena itu, pada masa yang akan datang baik lembaga pemerintah maupun lembaga-lembaga

swasta yang konsisten dalam mengembangkan pendidikan dan pelatihan masyarakat khususnya mengembangkan kapasitas berwirausaha atau dalam usaha memasyarakatkan kewirausahaan dan mewirausahakan masyarakat adalah dengan membantu memfasilitasi masyarakat dalam mengembangkan kapasitas yang dimilikinya “potensi skill atau keterampilan, keahlian” melalui pelatihan yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat.

2. Penerapan model CBWB-EEER dapat dijadikan sebagai salah satu alternatif model pelatihan untuk meningkatkan kewirausahaan masyarakat.
3. Model pelatihan CBWB-EEER sama saja halnya dengan model pelatihan yang lainnya jika tidak ada pendampingan atau *loss facilitation* setelah masa pelatihan maka tidak akan tercapai tujuan yang ingin dicapai. Penerapan model CBWB-EEER membutuhkan pendampingan secara berkelanjutan untuk mendapatkan wirausaha yang mandiri seperti yang diinginkan.
4. Bagi peneliti yang berminat mengembangkan lebih lanjut penelitian ini, diharapkan mencermati kendala-kendala dan kelemahan penelitian ini yang telah dikembangkan, sehingga penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini.
5. Kepada Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal BP-PNFI Regional V Makassar, bahwa di masyarakat terdapat banyak potensi yang bisa dikembangkan, salah satu fokus Kementerian Pendidikan Nasional adalah Program Pendidikan Kewirausahaan bagi masyarakat sesuai fungsi pendidikan nonformal yakni mengembangkan potensi peserta didik/masyarakat dengan

menekankan pada penguasaan keterampilan serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

6. Kepada pemerintah, bahwa di masyarakat terdapat banyak potensi keterampilan dan keahlian yang mereka perlu dijemput dan difasilitasi menjadikan karya mereka memiliki nilai yang lebih (*added value*) melalui pelatihan agar mereka bisa tumbuh menjadi wirausaha yang mandiri kreatif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, F. S. 1981. *Personal Administration and Human Resources Management*. London: John Willey Sons.
- Abimanyu, S. 1983. *Teknik Pemahaman Individu (Teknik Non-Test)*. Ujung Pandang: FIP IKIP Ujung Pandang
- Adjid, D.A. 1985. *Pola Partisipasi Masyarakat Pedesaan dalam Pembangunan Pertanian Berencana*. Bandung: Orba Sakti.
- Angela, M. T. 1997. *Coaching for Staff Development*, Jakarta: Kanisius.
- Aritonang, E, dkk. 2001. *Pendampingan Komunitas Pedesaan*. Jakarta: Sekretariat Bina Desa.
- Agung, I. G. N. 2004, *Manajemen Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi: Kiat-Kiat untuk Mempersingkat Waktu Penulisan Karya Ilmiah yang Bermutu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ali, M. 2005. *Psikologi Remaja (Perkembangan Peserta Didik)*, Jakarta: Rineka Cipta
- Alma, B. 2005. *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta
- Anwar, 2006. *Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skills Education)*. Alfabeta: Bandung.
- Akbar, S & Sriwijaya, H. 2011. *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial*. Yogyakarta: Cipta Media
- Broling, D. E, 1986. *Life-Centered Career Education: A Comptency-Based Approach*. Reston VA: The Council for Exceptional Children.
- Brundtland, 1987. *Hari depan Kita Bersama, Komisi Dunia untuk Lingkungan dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia.
- Borg, W. R. and Gall, M.D, 1989. *Educational Research An Introduction*, Fourth Edition, New York: Longman.

- Balcazar, Y.z. 2008. Capacity Building and Empowerment: A panacea and a challenge for agency university engagement, *International Journal of Community Research and Engagement No 1 (2008): 179–196*, (online), <http://epress.lib.uts.edu.au/journals/index.php/ijcre/article/view/626>, Diakses 23 Oktober 2014.
- Chambers. R, 1995. *Pembangunan Desa Mulai Dari Belakang*. Jakarta: LP3ES
- CIDA Policy Branch. 2000. *Capacity Development, Why, What and How. Occasional Series Vol No.1, May 2000*. Online <http://www.acdi-cida.gc.ca/index-e.htm>
- Christens, D. B. 2012. Targeting empowerment in community development: a community psychology approach to enhancing local power and well-being. @ Oxford University Press and Community Development. *Journal Advance Access publication 29 August 2012 Company. Pp. 114-133*.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Drucker, P. F, 1996, *Konsep Kewirausahaan Era Globalisasi*, Erlangga: Jakarta. Terjemahan
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Pola pelaksanaan pendidikan berorientasi kecakapan hidup (life skill) melalui pendekatan broad based education (BBE)*. Jakarta: Tim Broad Based Education.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2004. *Pedoman Penyelenggaraan Programm Kecakapan Hidup Pendidikan Nonformal*, Jakarta: Bagian Proyek Life Skills PLS Ditjen Diklusepa Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2012. *Petunjuk Teknis penyelenggaraan dan tata cara memperoleh dana bantuan operasional program Pendidikan Kecakapan hidup (PKH)*, Kementerian pendidikan dan kebudayaan Direktorat jenderal anak usia dini, nonformal dan informal Direktorat pembinaan kursus dan pelatihan.
- Evans, M. 1993. Learning, memory and study skills. In M. McWalters (Ed.). *Understanding psychology*. Revised Edition. New York: McGraw-Hill Book.
- Endra, K. P. 2004. *My Potensi*. Jakarta: Elek Media Komputindo.

- Faisal, Sanafiah. 1981. *Pendidikan Luar Sekolah: Di Dalam Pendidikan dan Pembangunan Nasional*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Fakih, Mansour. 2001. *Pendidikan Populer Membangun Kesadaran Kritis*, Read Book, Yogyakarta,
- Franzoi, S. L. 2003. *Social psychology*. 3rd Ed. Boston: McGraw Hill.
- Fatimah, E. 2006. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Flaspohler, P.D.J, Wandersman, A.S.L & Maras, M. 2008, 'Unpacking prevention capacity: An intersection of research-to-practicemodels and community-centered models', *American Journal of CommunityPsychology*, vol. 41, no. 3-4, pp. 182-196.(online). <http://implementation.fpg.unc.edu/sites/implementation.fpg.unc.edu/files/Flaspohler%202008.pdf>. Diakses 15 Oktober 2014.
- Fauzi, A.I.K. 2011. *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Gustafon, K. L. 1981. *Survey of Instructional Development Models*. ERIC Clearinghouse in Information Research: Syracuse University
- Goad, T.W. 1982. *Delivering Effective Training*. California: Univercity Associates, Inc.
- Goodman, R. M, Speers, MA, Mcleroy, K, Fawcett, S, Kegler, M, Parker, E, Smith, SR, Sterling, TD & Wallerstein, N. 1998, Identifying and defining the dimensions of community capacity to provide a basis for measurement', *Journal Health Education & Behavior*, vol. 25, no. 3, pp. 258-278.(online). http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/67070/10.1177_109019819802500303.pdf?sequence. Diakses 15 Oktober 2014
- Glickman, N. J & Servon, L. J. 2003, 'By the numbers: Measuring community development corporations' capacity', *Journal of Planning Education and Research*, vol. 22, no. 3, pp. 240-256. (online) <http://jpe.sagepub.com/content/22/3/240.full.pdf+html>, Diakses 15 Oktober 2014.
- Hasan, F. 2003. Pendidikan Luar Sekolah dalam Konteks Reformasi Pendidikan, *Jurnal Edukasi Februari 2003, Vol. 4 No.1, FIP UNM*.
- Hadi, S. 2004. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Habibie, B. J. 2005, *Parepare Yang Saya Kenang*, Pemkot parepare.
- Habsari, S. 2005. *Bimbingan & Konseling SMA kelas XI*. Jakarta: Grasindo.
- Hasbi, M. 2006. Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan Kecakapan Hidup dalam Bidang PLS, *Jurnal Ilmiah Visi PTK-PNF Vol. 1 No. 2. 2006*
- Harefa, A. 2008. *Menjadi Manusia Pembelajar (pemberdayaan Diri, Transformasi Organisasi dan Masyarakat Lewat Proses Pembelajaran)*, Jakarta: Kompas.
- Hiryanto, 2008. *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pendidikan Nonformal*, , (online), <http://www.infodiknas.com/pemberdayaan-masyarakat-melalui-pendidikan-nonformal.html>, diakses 15 Mei 2013.
- Hobri. 2010. *Metodologi Penelitian Pengembangan, Aplikasi pada Penelitian Pendidikan Matematika*. Jember: Pena Salsabila.
- Hendro, 2011. *Dasar-dasar Kewirausahaan*, Jakarta: Erlangga
- Herdina, D. 2012. Capacity Building (online) <http://pengembangan-kapasitas.blogspot.com/> . Diakses 9 Oktober 2014.
- Hamid, M. 2012. *Petunjuk Teknis Pengajuan dan pengelolaan penyelenggaraan Pendidikan Kecakapan Hidup Berorientasi Pemberdayaan Perempuan Tahun 2012*. Direktorat pembinaan Pendidikan Masyarakat, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal, dan Informal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Ife, J. 1995. *Community Development: Creating Community Alternatives, Vision, Analysis and Practice*, Australia: Longman.
- Inpres Nomor 1 Tahun 2010 tentang Percepatan Pelaksanaan Prioritas Pembangunan Nasional dalam Bidang Perekonomian.
- Ismail, 2013. *Pengembangan Model Pembelajaran Ipa Terintegrasi Nilai Karakter Di Sekolah Dasar*. Disertasi PPS UNM. Tidak diterbitkan.
- Indriyatni, Lies, Agus Budi Purwanto, Panca Wahyuningsih. 2015, Pengembangan model pelatihan kewirausahaan untuk perempuan pengangguran di Kab. Demak. Online WWW.Jurnaljam.ub.ac.id. *Jurnal Aplikasi manajemen Vol. 13, No.4 (2015)*

- Joseph & Susan B. 1993. *Total Quality Management*. New Delhi: Exel Books
- Jusuf , I. 2001, *Prinsip Prinsip Dasar Pelatihan*, Jakarta, Insan Cendekia.
- JICA. 2004. *Capacity Development Handbook for JICA Staff*.
Online. <http://www.jica.go.jp/english/publications/reports/study/capacity>.
- Kartasmita, G., 1997. *Kemiskinan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Keban, T. Y. 2000. “*Good Gavernance*” and “*Capacity Building*” *Sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintah*. (online) [http://www.google.co.id/search?GrindleGood Governance capacity Building in the Public Sector of Developing Countries Boston MA Harvard Instiutue for International Development](http://www.google.co.id/search?GrindleGood+Governance+capacity+Building+in+the+Public+Sector+of+Developing+Countries+Boston+MA+Harvard+Instiutue+for+International+Development). Diakses 25 Oktober 2014.
- Kamil, M. 2003, *Model-model Pelatihan*, UPI. (online) [http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR. PEND. LUAR SEKOLAH/196111091987031001-MUSTOFA KAMIL/Model-model pelatihan.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_SEKOLAH/196111091987031001-MUSTOFA_KAMIL/Model-model_pelatihan.pdf). Diakses 5 Agustus 2014.
- Kementerian Kesejahteraan Rakyat, 2007. *Pedoman Umum Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri*. Jakarta: Kementerian Kesejahteraan Rakyat.
- Kristanto, H. 2009, *Kewirausahaan Pendekatan Manajemen dan Praktik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kamil, M. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan Konsep dan Aplikasinya*, Bandung; Alfabeta.
- Linton, R. P. & Preek, U. 1990. *Training for Development*. West Hartford, CT: Kumarian Press.
- Lupiyoadi, R. 2004, *Enterpreneurship from Mindset to Strategy*, Jakarta: FEUI.
- Loubser , A. 2012, Research into Life Skills Education in the Foundation Phase: Is the Inclusion of Life Skills Really Necessaryin Teaching Third World Foundation Phase Learners, *The International Journal of Learning Volume 18, Issue 11, 2012, (online)*, (<http://www.Learning-Journal.com>, ISSN 1447-9494 © Common Ground, All Rights Reserved, Permissions: cg-support@commongroundpublishing.com, Diakses 25 Maret 2013)

- Lantabura, 2013. *5 rahasia wanita mengapa cocok berwirausaha*. Online www.bisnisukm.com/5-rahasia-wanita-mengapa-cocok-berwirausaha.html . Diakses 2 November 2014
- Marwanti dkk (2009). Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Program *Life Skills* Berbasis Potensi Daerah Terintegrasi dengan Pemberantasan Buta Aksara Berwawasan Gender di Kabupaten Bantul. Laporan Penelitian Strategis Nasional. Lembaga Penelitian UNY
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1984, *Qualitative Data Analysis*. Sagepublication, Beverly Hills, London, New Delhi.
- Meredith, G. G., 2002, *Kewirausahaan: Teori dan praktis*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Mondy & Noe, 1996, *Human Resources Management*, 6ed, New York: Prentice hall Inc.
- Mubyarto, 1999. *Pemberdayaan Ekonomi Rakyat: Laporan Tindak program IDT*. Yogyakarta: Aditya Madia.
- Morrison, T. 2001, *Actoinable Learning – A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. ADB Institute.
- Mardikanto, 2003. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*, Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Morgan, P. 2004. *What is Capacity? Going beyond the Conventional Wisdom. Written for the News from the Nordic Africa Institute 2/2004. European Centre for Development Policy Management*. Online <http://www.ecdpm.org>.
- Milen, A. 2006, *What Do We Know About Capacity Building ?, An Overview of Existing Knowledge and Good Practice*, World Health Organization (Departement of Health Service Provision), Geneva.
- Marzuki, S. 2010. *Pendidikan Nonformal Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munarfah, A. dkk. 2012, *Pengembangan Sumber Daya Ekonomi Berbasis Kekuatan Lokal*. Laporan Penelitian Strategi Nasional Tema; Pengentasan Kemiskinan: Universitas Negeri Makassar.

- Nadler, L. 1982. *Designing Training Programs: The Critical Events Model*. London: Addison Wesley Publishing Company.
- Nurdin. 2007. *Model Pembelajaran Matematika yang Menumbuhkan Kemampuan Metakognitif untuk Menguasai Bahan Ajar*. Disertasi. Tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya.
- Pranarka, A. M. W. & Moeljarto, V. 1996. Pemberdayaan (*empowerment*). Dalam O. P. Prijono & A. M. W. Pranarka (Eds.). *Pemberdayaan: Konsep, kebijakan dan implementasi*. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies. Pp. 44-70.
- Plomp, T. 1997. *Educational and Training System Design*. Enschede, The Netherlands: University of Twente.
- Pratiwi, L. N, dkk. 2002, *Kemandirian Masyarakat dalam Perilaku Pencegahan Penularan Penyakit TB Paru*, buletin penelitian sistem kesehatan vol. 15 No. 2 April 2012: 162–169.
- Purwanto, Ngalm. M. 2008. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Rosdakarya
- PPs Universitas Negeri Makassar. 2010. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*. Makassar: Badan Penerbit UNM
- Putra, N. 2012. *Research and Development: Penelitian dan pengembangan suatu pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Romiszowsky, A.J. 1996. System Approach to Design and Development. Dalam Plomp, t. & Ely, D.P. (editor in chief). *International Encyclopedia of Educational Technology*. Oxford: Pergoman Press, hal 37-43.
- Rusman, 2008, *Manajemen Kurikulum*, Bandung: Rajawali Pers
- Rizki. G. 2012, *7,2 Juta Orang Indonesia Statusnya Menganggur*, (online), <http://news.liputan6.com/read/450197/72-juta-orang-indonesia-statusnya-pengangguran>, Diakses 13 Mei 2013
- Sax, G. 1980, *Principle of Educational and psychological Measurement and Evaluation*. California: Wadsworth Publishing Company.

- Shadily, H. 1983, *Ensiklopedia Indonesia 4*, Jakarta: Ikhtisar Baru Van-Hoeve
- Salim, E. 1986. *Pembangunan Berwawasan Lingkungan*, Jakarta: LP3ES.
- Soemanto, W. 1993. *Sekuncup Ide Operasional Pendidikan Wiraswasta*. Jakarta: RJ Offset.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : STIE YPKN.
- Schuler, S.R & Jackson, E.S. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21 (edisi Keenam) Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Sumodiningrat, G. (2000). *Visi dan Misi Pembangunan pertanian Berbasis Pemberdayaan*. Yogyakarta: IDEA
- Sudjana, D. (2001). *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif*, Bandung: Falah Production
- Sutanto, A. 2002. *Kewirausahaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinaga, B. 2007. *Pengembangan model pembelajaran Matematika Berdasarkan Masalah berbasis budaya Batak (PBM-B3)*. Disertasi. PPs UNESA. Tidak diterbitkan.
- Samani, M. 2008 *Pengembangan Life skill: Tantangan bagi guru vokasi*. Makalah disampaikan dalam Seminar Nasional Mencetak Guru Profesional dan Kreatif Bidang Vokasi.
- Suprijanto, 2008. *Pendidikan Orang Dewasa*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryana, 2008. *Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*, (cetakan ketiga), Jakarta: Salemba Empat.
- Syamsi, I. 2008. *Konvensi Pendidikan Nasional Indonesia VI (Model Pendidikan dan Pelatihan Kewirausahaan untuk Pemberdayaan Masyarakat Miskin)*, (online), [http://eprints.uny.ac.id/4201/1/Konaspi_VI_-_ Model_Pend. _%26 _Pelatihan_ Kewirausahaan _untuk _Pemberdayaan _Masy. _Miskin.pdf](http://eprints.uny.ac.id/4201/1/Konaspi_VI_-_Model_Pend._%26_Pelatihan_Kewirausahaan_untuk_Pemberdayaan_Masy._Miskin.pdf). Diakses 7 Juni 2014.
- Soeprapto, MS. R. 2010, *The Capacity Building For Local Government Toward Good Governance*, Word bank.

- Salviana, Ds.V. dan Widayastuty D.E. 2011. Pemberdayaan Perempuan Partisipatif Integratif Melalui Model life skills. *Jurnal Humanity Volume 6, Nomor 2, Maret 2011: 127 – 135.* Online <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/humanity/article/view/1397> (diakses 12 Juni 2014).
- Sugiono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Suaedy, S. 2011. *Penerapan Berbagai Metode Pembelajaran Dalam Kegiatan Diklat.* Online.
- Soe'oad, R.D.F. 2012. *Enterprenurial Behavior menumbuhkan Perilaku Wirausaha untuk membangun Kemandirian Bangsa,* Jakarta: UI Press.
- Surya, H.M. 2013. *Enterpreneurship Theory.* Online. http://mahendra-s-h-fpsi05.web.unair.ac.id/artikel_detail-46432-Umum-Enterpreneurship%20%28Theory%29.html. Diakses 15 Oktober 2014.
- Thompson, F.J. 1973, *Foundation of vocational education (Social and philosophical concepts),* Prentice-Hall, Inc: New Jersey.
- Tilaar, H.A.R, 2004. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional.* Rineka cipta: Jakarta
- Trimurti, 2008. Model Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Penerapan Teknologi Tenun Ikat, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 8, No. 1, April 2008 : 96 –103.*
- Trias S. dan Anggia P. 2011. Motivasi Ibu Rumah Tangga dalam Berwirausaha (Studi Kasus Tiga Wirausaha Handicraft di Yogyakarta) (online), https://www.academia.edu/5307233/Motivasi_Ibu_Rumah_Tangga_dalam_Berwirausaha_Studi_kasus_3_Perempuan_Pengusaha_di_Yogyakarta_Motivein_Doing_Business_Qualitative_Case_Study_of_3_Household_Women_Handicraft_Entrepreneurs_in_Yogyakarta. Diakses 7 juni 2014.
- Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2005. Jakarta: Sinar Grafika
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 20 Tahun 2008. *Tentang UMKM (Usaha Mikro Kecil & Menengah).* 2009. Jakarta. Sinar Grafika

- UNDP. 2006. *Capacity Development Practice Notice*, Online
<http://www.undp.org/oslocentre>
- Wexley, KN. and G.A. Yulk. 1967. *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irvin Home Wood, Illions.
- Wiyono, S. 2006. *Manajemen Potensi Diri*. Jakarta: PT Grasindo.
- Wijatno, S. 2009. Pengantar *Entrepreneurship*, Jakarta, PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Widjajanti, K. 2011. Model Pemberdayaan Masyarakat, *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Volume 12, Nomor 1, Juni 2011, hlm.15-27.
- Yankah, E. and Aggleton, P. 2008, *Effects and Effectiveness of Life Skills Education for HIV prevention in Young People*, AIDS Education and Prevention, 20(6), 465–485, 2008 © 2008 the guilford press.

Lampiran 12. Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Idawati Fadollah, S.Pd., M.Pd lahir di Maros pada tanggal 20 Juli 1980, anak kelima dari pasangan Dollah Daeng Lalang dan Cawang Daeng Kanang. Telah menikah dan dikarunia satu orang anak perempuan bernama Naura Moefidah. Pendidikan SD dan SMP diselesaikan di Mandai-Maros, dan pendidikan SMK di Kota Makassar. Pendidikan di Perguruan Tinggi ditempuh mulai pada Tahun 1999 di Universitas Negeri Makassar Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan dan selesai Tahun 2004, kemudian pada tahun 2007 melanjutkan pendidikan S2 pada universitas yang sama Program Studi IPS Kekhususan Manajemen Pendidikan dan selesai 2010. 2011 kembali melanjutkan pendidikan Program Doktor (S3) Universitas Negeri Makassar Program Studi Ilmu Pendidikan.

Mengawali karir sebagai konsultan keuangan di BRI Syariah Makassar Tahun 2004-2006, Konsultan pemberdayaan masyarakat Proyek Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan 2007-2013 (Sidrap, Enrekang, Pare-pare, Makassar, Gowa, dan Takalar). Pada tahun 2010 diangkat sebagai Dosen Tetap Yayasan di STKIP Puangrimaggalutung Sengkang, selain itu juga aktif mengajar sebagai Dosen Luar Biasa pada beberapa universitas swasta di Kota Makassar, diantaranya Universitas Muhammadiyah Makassar Mata Kuliah Pemberdayaan Masyarakat, Universitas Veteran Republik Indonesia Makassar mengajar Manajemen Pendidikan, Profesi Kependidikan, Teknik Penulisan Buku Sumber, Sistem Manajemen Diklat, Sistem Komunikasi Pendidikan, STKIP Mega Rizky Makassar mengajar Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Selain mengajar di program S1 kependidikan juga aktif mengajar pada S2 Magister Manajemen Kekhususan Manajemen Pendidikan Universitas Indonesia Timur 2013-2016) dengan mata kuliah Teori-teori Manajemen Pendidikan dan Manejemen Pendidikan dan Pelatihan.

Aktif mengikuti seminar dan workshop antara lain; Penyusunan GBPP, Silabus dan RPKPS (2013), Kurikulum Peluang dan Tantangan (2013), *Personal Branding* Perempuan (2013), Penyebarluasan Hasil Penelitian untuk Pendidikan dan Hidup Berkualitas (2015). Selain itu juga aktif mengikuti seminar internasional yaitu *International Conference on Current Issues in Education* (Yogyakarta, 2012).

Aktif melakukan pengabdian kepada masyarakat seperti Pelatihan keterampilan kecakapan hidup bagi perempuan (Takalar, 2012), Pelatihan pengolahan daur ulang sampah (Takalar, 2012), Pelatihan Kreasi Daun Pandan (Takalar, 2015).

Publikasi karya ilmiah antara lain Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru, *Eklektika UNM* Vol. 1 No.2 Oktober 2013 ISSN 2337-4977, dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar, *Ibnu Khaldum Kopertis Wil. IX Sulawesi* Vol.10 Edisi ke-1 Maret 2015 ISSN No. 1907-6919.

Model Pelatihan untuk *capacity Building* Wanita Berwirausaha Berbasis Pemberdayaan Masyarakat, Bada Penerbit UNM Makassar, 2016 ISBN 978-602—6883-14-8. *Effectiveness of training model capacity building for entrepreneurship women based empowerment community*, *International Educational Studies* Vol. 9, No. 11, 2016, *Canadian Center of Science and Education*, www.scimagorjr.com/journalsearch.php.

Aktif dalam kegiatan organisasi kampus, organisasi kepemudaan, dan organisasi sosial kemasyarakatan seperti, Bendahara umum Himpunan Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan, Pengurus BEM FIP UNM, Pengurus Himpunan Pelajar Mahasiswa Maros, Wakil Ketua Badan Pemberdayaan Desa Kab. Maros, Pimpinan Kolektif Badan Keswadayaan Masyarakat Kab. Maros, dan Pengurus Ikatan Sarjana Mahasiswa Manajemen Pendidikan Indonesia.