

Evaluasi Program Pelatihan Pemberdayaan Perempuan Di Kelurahan Brontokusuman Kota Yogyakarta

*An Evaluation Of The Training Empowerment Of Women
In Brontokusuman Subdistrict, Yogyakarta City*
Lina Mufidah¹

*Akademi Kesejahteraan Sosial "AKK" Yogyakarta¹
lina_mufidah@yahoo.co.id*

Abstrak

Tujuan penelitian evaluasi untuk mengetahui keterlaksanaan dan hasil pelatihan pemberdayaan dengan uraian: (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, (c) reaksi, (d) pembelajaran. Pendekatan yang digunakan adalah evaluasi. Subjek penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling* terdiri dari seorang perancang pelatihan, 2 orang fasilitator, 4 orang peserta pelatihan, 4 orang tetangga/kerabat peserta. Data penelitian ini dikumpulkan melalui angket, wawancara yang mendalam, dan analisis dokumen. Teknik analisis menggunakan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini menunjukkan tiga temuan : (1) tingkat keterlaksanaan perencanaan pelatihan sebesar 87% kategori baik, dengan perincian menurut perancang pelatihan, fasilitator, dan peserta masing-masing sebesar 100%, 80%, 80%; (2) tingkat keterlaksanaan pelaksanaan pelatihan sebesar 98% kategori baik, dengan perincian menurut perancang pelatihan, fasilitator, dan masing-masing sebesar 100%, 100%, 94%; (3) hasil evaluasi reaksi dikatakan cukup memuaskan; (4) hasil evaluasi pembelajaran para peserta cukup.

Kata Kunci : evaluasi program, pelatihan, dan desa PRIMA

1. Pendahuluan

Perubahan paradigma penyelenggaraan pendidikan mengalami pembaharuan. Kurikulum formal terkadang tidak selalu dapat digunakan oleh masyarakat untuk mendapatkan keterampilan dan pekerjaan, padahal banyak masyarakat yang sudah menempuh pendidikan hingga ke jenjang perguruan tinggi. Kondisi ekonomi negara yang belum sepenuhnya stabil menambah nilai pengangguran dan kemiskinan di Indonesia. Tingkat kemiskinan semakin meningkat pada masyarakat di pedesaan dan di perkotaan. Masyarakat tersebut adalah masyarakat yang tidak berdaya dalam mengembangkan diri. Banyak kalangan menengah atas mencoba membantu mengurangi angka pengangguran dengan adanya kewirausahaan namun banyak sekali masyarakat yang menyerah dan akhirnya gagal, hal ini akan mempengaruhi kondisi serta merugikan banyak pihak.

Angka kemiskinan di Indonesia menurut laporan Badan Pusat Statistika (BPS) menyatakan mengalami peningkatan dengan Indeks keparahan kemiskinan naik dari 0,05% (Jefriando, 2014). Upaya penanggulangan kemiskinan telah banyak dilakukan oleh Pemerintah, diantaranya Badan Pemberdayaan Perempuan dan

Masyarakat (BPPM). Badan ini mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemberdayaan perempuan. Salah satu lembaga lain yang memfasilitasi pengembangan lembaga ekonomi pedesaan adalah Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Bidang Keluarga Berencana, lembaga ini bertujuan untuk meningkatkan keswadayaan dan partisipasi masyarakat dalam membangun desa.

Berdasarkan informasi dari BPPM Upaya penanggulangan kemiskinan telah dilakukan berbagai cara, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung diwujudkan dalam bentuk bantuan dana stimulan sebagai modal usaha kegiatan ekonomi produktif, bantuan sosial (seperti program subsidi langsung tunai, beras miskin, dll). Secara tidak langsung melalui perancangan sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan sosial ekonomi, pemberdayaan masyarakat, penguatan kelembagaan dan perlindungan sosial.

Salah satu kota yang angka kemiskinan tinggi adalah kota Yogyakarta. Diketahui kota Yogyakarta adalah kota pariwisata, namun ada permasalahan yang tidak semua orang mengetahui yaitu masalah kependudukan. Tingkat kemiskinan

penduduk DIY tertinggi se-Jawa, tidak ada yang dapat menduga bahwa kota Yogyakarta adalah kota jasa wisata dengan simbol pembangunan kotanya justru menempati urutan terbesar pada status kemiskinan.

Pemberdayaan perempuan merupakan upaya untuk mewujudkan kesetaraan peran, akses, dan kontrol perempuan dan laki-laki di semua bidang pembangunan. Program-program pemberdayaan perempuan yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat selama ini merupakan upaya untuk senantiasa mewujudkan terciptanya dan terdistribusinya manfaat pembangunan bagi laki-laki dan perempuan secara seimbang. Berbagai langkah dapat dilakukan untuk menciptakan kesetaraan laki-laki dan perempuan atau kesetaraan gender, antara lain dengan mengembangkan kewirausahaan keluarga sehingga dapat terwujud peran yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga untuk bersama-sama membangun dan mengembangkan perekonomian keluarga demi mencapai kesejahteraan keluarga. Sampai saat ini banyak keluarga miskin yang dengan sendirinya mencerminkan banyaknya perempuan miskin. Sementara itu program-program untuk memberdayakan perempuan miskin agar mereka dapat meningkatkan kemandirian ekonomi masih sangat terbatas.

Salah satu program pemberdayaan perempuan dari badan pemberdayaan perempuan dan masyarakat adalah pelatihan keterampilan. Pelatihan menurut Mangkuprawiro (2013) merupakan proses mengajarkan pengetahuan keahlian tertentu agar semakin terampil dan sesuai standar. Pelatihan yang diselenggarakan pihak BPPM merupakan salah satu program desa PRIMA. Tujuan pelatihan menurut Laird (2003) menyatakan bahwa melakukan pelatihan untuk tugas-tugas secara benar dan tepat, mendidik SDM tertentu sehingga dapat menjalankan misi masa depan yang harus dipersiapkan dari sekarang, mengembangkan kemampuan dan seluruh organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan yang tak terduga. Pelatihan untuk memfasilitasi baik individu dan kinerja organisasi.

Dalam rangka penanggulangan kemiskinan, pemerintah dalam hal ini

kementerian pemberdayaan perempuan RI mengambil langkah strategi diantaranya dengan mengeluarkan surat keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan tentang penetapan kebijakan peningkatan produktifitas ekonomi perempuan (PPEP), salah satu tindak nyata dari kebijakan ini adalah pelatihan program model desa PRIMA (Perempuan Indonesia Maju Mandiri) memberikan alternatif pilihan cara dalam upaya pemberdayaan perempuan dalam pengurangan beban biaya kesehatan dan pendidikan perempuan keluarga miskin, dengan mengoptimalkan seluruh potensi yang ada, melalui cara ini diharapkan peran perempuan meningkat sehingga taraf hidup ekonomi, pendidikan dan kesehatan meningkat pula.

Pelatihan yang sering dilakukan oleh pemerintah tidak selalu optimal dalam pencapaiannya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan menyatakan bahwa pelatihan program desa PRIMA yang diselenggarakan 2 kali dalam setahun tidak selalu menunjukkan keberhasilan pelatihan. Masyarakat masih banyak yang belum dapat menerapkan materi pelatihan di kehidupannya. Hal inilah yang perlu digali tentang keefektifan pelatihan dalam program desa PRIMA.

Salah satu daerah di Yogyakarta yang ditetapkan sebagai pengembang desa PRIMA oleh Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah Kelurahan Brontokusuman, Kecamatan Mergangsan Kota Yogyakarta. Penetapan wilayah pengembang desa PRIMA sejak tahun 2009, kemudian meluas ke daerah lain. Pra survey yang dilakukan pada anggota desa PRIMA mengatakan bahwa dengan adanya desa PRIMA mengalami peningkatan pada kehidupan dan penghidupan yang lebih baik, namun demikian walaupun anggota desa PRIMA telah dibekali berbagai pelatihan perlu diketahui apakah pelatihan yang diberikan efektif. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, namun jika sebaliknya pelatihan justru menjadi sumber masalah bagi peserta pelatihan.

Berdasarkan kondisi tersebut tertarik mengenai evaluasi pelatihan program Desa Prima Di Kelurahan Brontokusuman Kecamatan Mergangsan Kota Yogyakarta yang Diselenggarakan oleh Badan

Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat Kota Yogyakarta. Dengan mengetahui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan maka dapat mengetahui keefektifan pelatihan tentang pemberdayaan perempuan, agar diperoleh informasi keefektifan program serta model pelatihan selanjutnya yang lebih efektif.

Pendidikan Kejuruan

Secara filosofis, dalam memandang pendidikan kejuruan, terdapat dua pertanyaan yang menyangkut dasar pengembangan program pendidikan kejuruan: apa yang harus diajarkan, dan bagaimana harus mengajarkan? (Calhuon & Finch, 1982).

Menurut Gasskov (2000) mendefinisikan fungsi pendidikan kejuruan adalah menyiapkan pondasi dan keterampilan khusus pada seseorang, mengembangkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan, membantu mereka bekerja produktif dan adaptif dalam kondisi dan tugas-tugas dengan teknologi yang berbeda. Undang-Undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa, "pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu". Peran pendidikan kejuruan sangat strategis dalam menyiapkan calon tenaga kerja yang memiliki keterampilan profesional tertentu untuk memperoleh bidang pekerjaan profesional yang sesuai dengan spesialisasinya. Tidak tertutup juga bagi tamatan SMK untuk melanjutkan pendidikan hingga keperguruan tinggi.

Konsep yang dikembangkan dalam pendidikan kejuruan, dalam rangka mempersiapkan peserta didik mendapatkan pekerjaan profesional tertentu dilakukan melalui "on the job training" yaitu belajar bekerja langsung di Industri. Menurut Sudjana dan Ibrahim (2007), "pekerjaan profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dikerjakan oleh mereka yang secara khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak memperoleh pekerjaan".

Pelatihan

Menurut Mangkuprawiro (2013) pelatihan adalah proses mengajarkan pengetahuan keahlian tertentu agar semakin terampil dan sesuai standar, sedangkan menurut Sulistyani dkk (2003) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para peserta dalam suatu arah untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

Pengertian pelatihan dapat diketahui lebih jelas mengenai maknanya, dikemukakan beberapa pengertian para ahli tentang pelatihan Laird (2003) "*Training is the acquisition of the technology which permits employees to perform to standard*". Pelatihan merupakan akuisisi teknologi agar peserta pelatihan memiliki standar yang diharapkan. Sedangkan Mathew (2013) mengemukakan bahwa " *While the basic concepts of training transfer of knowledge, skill, change of attitudes would remain the same for any training.*" (konsep dasar pelatihan yaitu transfer pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap akan tetap sama untuk pelatihan). Selanjutnya sebagaimana dikemukakan Noe (2010) bahwa "*Training refers to a planned effort by a company to facilitate employees' learning of job-related competencies*" (Istilah pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran peserta pelatihan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan). Pelatihan merupakan salah satu pendidikan. Menurut Sunnah (2014) menyatakan pendidikan adalah sebuah sistem yang terdiri atas berbagai komponen yang saling terkait dan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) karena dengan pendidikan diharapkan sumberdaya manusia mampu bersaing di era globalisasi yang penuh persaingan.

Dari keempat pengertian pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia berupa meningkatnya pengetahuan dengan pendidikan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu agar terjadi peningkatan kinerja.

Pemberdayaan Perempuan

Dalam teori Zehtabi dkk (2010) mengatakan “*Empowerment as delegation of power to someone has been a mechanism to increase personal and work life quality of woman in recent decades*”. (Pemberdayaan adalah mendelegasikan kekuatan seseorang untuk meningkatkan kualitas pribadi dan pekerjaan).

Menurut Kabeer (dalam Kulkarni, 2011), pemberdayaan adalah tentang kemampuan untuk membuat hidup strategis, dan merupakan penghasil sumber daya manusia yang terampil. Alasan pemberdayaan perempuan perlu ada menurut Manzoor dkk (2013) menyatakan memberdayakan perempuan memberdayakan bangsa. Wanita adalah pelatih yang paling aman didalam sebuah keluarga untuk mendidik generasi selanjutnya.

Dari pengertian tiga sumber di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah kekuatan yang dapat meningkatkan kualitas pribadi dan pekerjaan untuk membuat hidup lebih strategis dan menjadikan penghasil sumber daya terampil.

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat

Badan Pemberdayaan Perempuan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan unsur pendukung kepala daerah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemberdayaan perempuan, bidang pemberdayaan masyarakat dan bidang keluarga berencana.

Pelayanan yang dilakukan oleh BPPM Daerah Istimewa Yogyakarta meliputi; (1) fasilitasi pelatihan keadilan dan kesetaraan gender untuk perbaikan kondisi dan peningkatan posisi perempuan dalam kehidupan individu, keluarga maupun masyarakat; (2) fasilitasi peningkatan peran dan kemandirian lembaga yang menangani pemberdayaan perempuan, termasuk organisasi perempuan; (3) fasilitasi perlindungan perempuan dan anak, meliputi konsultasi, advokasi, pendampingan dan penanganan kasus; (4) fasilitasi bantuan peningkatan kualitas hidup untuk perlindungan perempuan dan anak; (5) fasilitasi pengembangan lembaga ekonomi

perdesaan untuk peningkatan keswadayaan dan partisipasi masyarakat dalam membangun desa; (6) fasilitasi peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan desa/kelurahan; (7) fasilitasi peningkatan pemanfaatan teknologi tepat guna, untuk pemanfaatan sumber daya alam yang berwawasan lingkungan; (8) fasilitasi pendistribusian raskin; (9) fasilitasi tentara manunggal masuk desa; (10) fasilitasi perancangan pelayanan kb dan alat kontrasepsi bagi keluarga miskin; (11) fasilitasi perlindungan hak reproduksi individu dan promosi pelayanan kelangsungan hidup ibu, bayi dan anak; (12) fasilitasi pembinaan peranserta masyarakat (advokasi dan konseling) untuk keluarga berencana kesehatan reproduksi yang mandiri.

Program Desa PRIMA (Perempuan Indonesia Maju Mandiri)

Model Desa PRIMA adalah sebuah percontohan untuk menanggulangi kemiskinan melalui upaya ekonomi disertai pengurangan beban biaya kesehatan dan pendidikan bagi keluarga miskin, dengan memanfaatkan seluruh potensi/SDA maupun SDM serta dengan mengkoordinasikan berbagai program pemberdayaan perempuan dari instansi terkait, LSM, organisasi perempuan, dan organisasi kemasyarakatan lainnya untuk bersama – sama membangun kepedulian untuk menghapuskan kemiskinan.

Tujuan dari Pemerintah mengadakan pemberdayaan perempuan melalui model desa PRIMA sebagai alternatif pilihan upaya pemberdayaan perempuan dalam pengurangan beban biaya kesehatan dan pendidikan perempuan keluarga miskin, dengan mengoptimalkan seluruh potensi yang ada, serta mengkoordinasikan berbagai program pemberdayaan perempuan dari instansi terkait, LSM, Organisasi perempuan dan organisasi masyarakat.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian evaluasi pengumpulan data dilakukan dengan cara *retrospektif* dan dianalisis secara deskriptif. Subjek utama penelitian dalam model evaluasi

kirkpatrick dan noe terdiri dari seorang perancang pelatihan, 2 orang fasilitator, 4 orang peserta dan 4 orang informan lain seperti tetangg/kerabat. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan April 2015 hingga Januari 2016. Tempat penelitian dilaksanakan di Kelurahan Brontokusuman Kecamatan Mergangsan Kota Yogyakarta oleh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat Provinsi DIY.

2.1 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian yaitu melalui kuesioner, wawancara, dan dokumen. Kuisoner digunakan untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan oleh perancang. Perencanaan pelatihan dibuat oleh perancang, peninjauan perencanaan diketahui dari fasilitator dan peserta pelatihan. Pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan perencanaan diketahui dengan kuisoner. Pada evaluasi program dilakukan dengan kuisoner yang ditujukan untuk para fasilitator dan peserta dimana perancang mengisi kuisoner. Wawancara dilakukan kepada seluruh subjek penelitian untuk mengali lebih dalam temuan-temuan. Dokumen pada penelitian ini didapat dari perancang pelatihan.

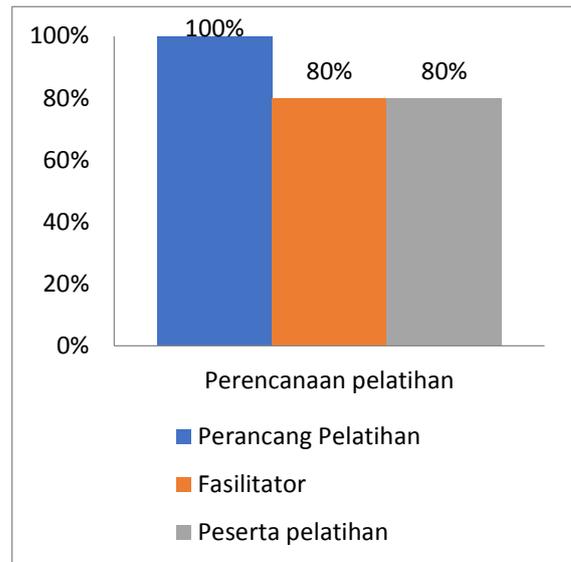
2.2 Metode Analisis Data

Analisis data dapat dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Pada analisis kuantitatif analisisnya menggunakan perhitungan-perhitungan statistik secara sederhana berdasarkan hasil penyebaran data menurut frekuensi antar kategori. Pada kualitatif untuk menganalisis permasalahan berkaitan dengan efektifitas pelatihan. Didapat dari hasil angket, wawancara, dan dokumen. Proses analisis data dimulai dengan mengorganisasikan seluruh data yang telah dikumpulkan dari sumber.

3. Hasil dan Pembahasan

Perencanaan

Hasil penelitian mengenai pelaksanaan perencanaan pelatihan dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:

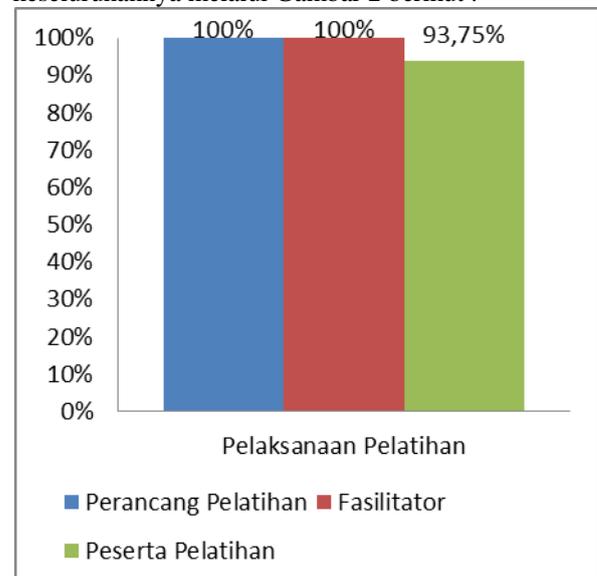


Gambar 1. Perbandingan Prosentase Mengenai Perencanaan Pelatihan

Dilihat dari Gambar 1 di atas, menyatakan bahwa hasil wawancara pada masing-masing pihak didapatkan dari perancang pelatihan telah melaksanakan 100% perencanaan dalam pelatihan, sedangkan berdasarkan hasil angket dari fasilitator didapatkan 80% melaksanakan perencanaan pelatihan. Hasil angket menurut peserta pelatihan didapatkan 80% pelaksanaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perencanaan pelatihan menurut pihak penyelenggara sudah membuat perencanaan namun bagi fasilitator dan peserta pelatihan pelaksanaan dalam merencanakan pelatihan belum sepenuhnya dilaksanakan.

Pelaksanaan pelatihan

Hasil penelitian mengenai keterlaksanaan pelaksanaan sesuai dengan perencanaan dapat dilihat keseluruhannya melalui Gambar 2 berikut :



Gambar 2 . Perbandingan Prosentase Mengenai Pelaksanaan Pelatihan

Dilihat dari Gambar 2 di atas menyatakan bahwa hasil angket pada masing-masing pihak didapatkan dari perancang pelatihan telah melaksanakan 100% pelaksanaan sesuai perencanaan, sedangkan berdasarkan hasil angket dari fasilitator didapatkan 100% pelaksanaan sesuai perencanaan. Hasil angket menurut peserta pelatihan didapatkan 93,75% pelaksanaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pelatihan menurut pihak penyelenggara dan fasilitator sudah melaksanakan apa yang direncanakan namun peserta pelatihan menyatakan pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya dilaksanakan.

Evaluasi Tingkat Reaksi

Hasil penelitian tentang evaluasi reaksi didapat dari instrumen kuisioner yang diisi oleh para anggota pelatihan. Berikut hasil evaluasi tingkat reaksi :

Tabel 1. Hasil Kuisioner Evaluasi Reaksi Oleh Peserta

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Baik	1	25%
Sedang	3	75%
Kurang	0	0
Total	4	100%

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui hasil penelitian tentang evaluasi reaksi paling banyak memberikan penilaian kategori sedang sebanyak 3 orang dan kategori baik sebanyak 1 orang. Dapat dilihat pula reaksi positif paling banyak pada item nomor 5 yang menyatakan bahwa suasana kelas sangat menyenangkan. Reaksi yang paling sedikit mendapatkan skor yaitu pada penyampaian materi yang dilakukan instruktur.

Evaluasi Hasil Belajar

Hasil penelitian tentang evaluasi hasil belajar didapat dari instrumen kuisioner yang diisi oleh para anggota pelatihan dan dikoreksi oleh instruktur pelatihan. Berikut hasil evaluasi tingkat hasil belajar :

Tabel 2. Hasil Kuisioner Evaluasi Hasil Belajar Oleh Instruktur

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Baik	2	50%
Cukup	2	50%
Kurang	0	0
Total	4	100%

Berdasarkan Tabel 2 di atas hasil penelitian mengenai evaluasi hasil belajar yang didapat dari soal dapat diketahui 2 peserta mendapatkan nilai baik dan 2 peserta lainnya mendapatkan nilai cukup.

Evaluasi Tingkat Perubahan Perilaku

Pembahasan

Hasil angket tentang perencanaan dapat dilihat bahwa perencanaan pelatihan perancang pelatihan sudah melaksanakan 100% namun kenyataannya, pada perencanaan pelatihan menurut fasilitator dan peserta pelatihan hanya 80%. Sehingga dapat disimpulkan ketidaksesuaian sebesar 20% pada analisis organisasi. Hasil analisis organisasi seperti pada kesepakatan ROE terdapat 2 peserta pelatihan yang menyatakan bersepakat dan terdapat 2 peserta pelatihan yang menyatakan tidak ada kesepakatan ROE. Hal ini terjadi dimungkinkan karena peserta yang tidak bersepakat kurang memahami pertanyaan tentang ROE.

Dalam perencanaan rancangan pelatihan dilakukan analisis tugas didapat hasil angket perancang pelatihan bahwa ada perencanaan pelatihan, hal ini terbukti dari hasil angket fasilitator dan peserta bahwa perencanaan pelatihan dilakukan oleh perancang namun hanya berupa musyawarah. Perancang pelatihan menambahkan dalam wawancara bahwa merencanakan pelatihan sudah dilakukan pada awal tahun, karena pelatihan ini merupakan agenda rutin BPPM untuk desa PRIMA.

Hasil angket tentang pelaksanaan menurut perancang pelatihan dan fasilitator sudah melaksanakan program pelatihan 100% sesuai standar, namun kenyataannya peserta pelatihan menyatakan hanya 93,75%. Hasil ini diperkuat dengan menyatakan kesepakatan tempat pelatihan mayoritas menyatakan bersepakat dengan keputusan dari perancang pelatihan, ada 1 peserta pelatihan dan 1 fasilitator menyatakan tidak bersepakat alasannya karena tempatnya seadanya, berarti pada tempat pelatihan dimungkinkan ada yang tidak dapat memenuhi standar tempat memadai.

Berdasarkan wawancara tempat pelatihan sesuai dikarenakan pertimbangan jarak dari rumah peserta dengan tempat pelatihan dekat, salah satu peserta pelatihan menyatakan bahwa tempat seadanya karena berada di balai RW. Para peserta pelatihan menyatakan tempat sudah memadai, dengan kapasitas peserta dilengkapi dengan beberapa alat bantu, namun hal ini tidak sesuai karena gangguan akan datang dari pihak luar. Balai RW biasa digunakan untuk keperluan acara RW yang dekat dengan lingkungan masyarakat hal ini tidak membuat menarik para peserta. Walaupun demikian para peserta telah sepakat dengan tempat tersebut karena dirasa akses yang mudah dan dekat dengan peserta pelatihan.

Hal ini tidak sesuai dengan teori Noe (2010) menyatakan bahwa dalam menyeleksi dan menyiapkan tempat, tempat yang bagus memiliki beberapa syarat yaitu nyaman, mudah diakses, bersifat seperti ruang pribadi, bebas gangguan, cukup ruang dengan jumlah peserta, dan terlihat menarik oleh peserta pelatihan maupun pelatih. Pada kenyataannya tempat yang digunakan tidak begitu menarik karena

seadanya, dinyatakan oleh salah satu peserta pelatihan tempat kurang nyaman, namun di lain pihak akses yang mudah dekat menjadikan tempat pelatihan dipertimbangkan.

Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara dari fasilitator, peserta pelatihan dan perancang pelatihan didapatkan bahwa tempat pelatihan berdasarkan fasilitator dan peserta pelatihan menyatakan tempatnya disiapkan di lingkungan mereka, peserta pelatihan juga menyatakan setuju dengan tempatnya karena dekat dengan rumah, dan ruangan yang memadai. Berdasarkan informasi dari perancang pelatihan menyatakan menyeleksi tempat pelatihan jika pelatihan kecil biasanya ditempat pada lingkungan para peserta pelatihan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tempat yang digunakan sudah memadai, sesuai untuk pelatihan, perancang pelatihan mempertimbangkan tempat berdasarkan kebutuhan pelatihan. Ketika pelatihan besar, maka perancang pelatihan yang menyiapkan tempat lebih besar untuk pelatihan, secara keseluruhan tempat pelatihan sesuai dengan teori Noe (2010) namun salah satu pihak yang menyatakan kurang memadai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kadarisman (2012) indikator pemberdayaan perempuan adalah salah satunya yaitu adanya sarana yang memadai guna mendukung perempuan untuk menempuh pendidikan semaksimal mungkin.

Berdasarkan hasil pengisian angket yaitu alat bantu yang diperlukan, seluruh responden menyatakan perancang pelatihan menyediakan alat bantu untuk pelatihan, begitu juga menurut keterangan fasilitator dan perancang pelatihan bahwa BPPM menyediakan alat bantu yang tidak tersedia ditempat pelatihan. sedangkan berdasarkan hasil wawancara pada alat bantu yang digunakan oleh peserta pelatihan, informasi dari fasilitator menyatakan bahwa alat bantu seperti LCD sudah tersedia didesa, sehingga pelatih tinggal menggunakan, namun alat bantu praktek yang membawa adalah pelatih.

Berdasarkan hasil pengisian angket pada aspek kriteria instruktur seluruh responden menyatakan sepakat dalam hal pemilihan instruktur pelatih alasannya karena pelatih merupakan pelatih yang sudah mengetahui karakter peserta, dalam hal ini perancang pelatihan mengadakan kerjasama dengan pelatih. Pada aspek kriteria instruktur menurut fasilitator pelatih sudah langganan karena sudah tahu kelebihan dan kelemahan peserta pelatihan, sehingga pelatih dapat menyesuaikan dan mengatasi masalah, menurut peserta pelatihan pelatih sangat sesuai untuk melatih karena dosen, sedangkan dari perancang pelatihan menyatakan pelatih di pilih BPPM sesuai dengan tema pelatihan, pelatih juga mencari jejeran untuk mengembangkan hasil pelatihan, selain itu pelatih yang memang sudah bekerja sama dengan BPPM sejak awal.

Hasil penelitian yang didapatkan pada pemilihan instruktur pelatihan diketahui dari peserta pelatihan bahwa pelatih sesuai dengan latar belakang

pendidikan, hal ini juga dikuatkan oleh perancang pelatihan bahwa pelatih harus sesuai dengan materi, namun saat peneliti mengkroscek materi dengan latar belakang pendidikan hal ini tidak sesuai. Menurut peneliti lebih pelatih dilatih karena pelatih mampu menjadi praktisi/ ahli namun tidak dilatih dengan pendidikan yang sama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Atmodowirio (dalam Hikmawati, 2012) dibutuhkan pertimbangan yaitu menguasai materi yang diajarkan, terampil mengajar secara sistematis, efektif, dan efisien, mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan tujuan. Sehingga dapat disimpulkan dalam pemilihan instruktur pelatihan tidak berdasarkan latar belakang pendidikan namun pelatih harus menguasai materi pelatihan.

Berdasarkan pengisian angket pelatihan dilaksanakan menggunakan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa, seluruh responden menyatakan demikian. Dari perancang pelatihan juga demikian bahwa Pelatihan dilaksanakan menggunakan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara bahwa pelatihan dengan menerapkan prinsip pembelajaran orang dewasa menurut informasi dari fasilitator pelatihan menggunakan pembelajaran dengan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa, menurut peserta pelatihan pun demikian, dari perancang pelatihan juga demikian menyatakan menggunakan prinsip pembelajaran orang dewasa dengan menggunakan contoh-contoh, tidak monoton dan menggunakan pendekatan partisipatif.

Penggunaan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa dengan melibatkan para peserta dalam proses belajar, seperti pada saat praktek para peserta langsung terlibat dalam pembelajaran. Penggunaan contoh-contoh dalam sebelum peserta mengaplikasikannya juga sudah dilakukan oleh pelatih dalam pelatihan. Manfaat materi pembelajaran dimasa datang di informasikan oleh pihak pelatih. Materi pelatihan yang dilatihkan juga merupakan materi yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil pengisian kuisioner menyatakan bahwa pada evaluasi reaksi paling banyak memberikan penilaian kategori sedang sebanyak 3 orang dan kategori baik sebanyak 1 orang, pada evaluasi hasil belajar menyatakan bahwa diketahui 2 peserta mendapatkan nilai baik dan 2 peserta lainnya mendapatkan nilai cukup, pada evaluasi perubahan perilaku menyatakan bahwa mayoritas peserta mengalami perubahan perilaku dalam kategori sedang, dan pada evaluasi hasil menyatakan bahwa 2 orang memiliki evaluasi hasil yang kategori baik dan 2 orang memiliki evaluasi hasil yang kategori sedang. Berikut uraian hasil penelitian evaluasi.

Evaluasi Tingkat Reaksi

Pada evaluasi reaksi menyatakan paling banyak memberikan penilaian kategori sedang sebanyak 3 orang dan kategori baik sebanyak 1 orang. Dapat

disimpulkan reaksi peserta dalam kategori sedang. Hasil penelitian menyatakan bahwa peserta sangat merespon baik pada suasana kelas yang bersifat sangat menyenangkan. Kemudian respon sedang para peserta meliputi metode belajar yang digunakan dinyatakan cukup, kemudian diikuti kepuasan fasilitas yang diberikan juga banyak yang memberikan kategori cukup.

Hasil penelitian evaluasi reaksi dalam kategori sedang ini sesuai dengan teori Kirkpatrick (2006) yang menyatakan bahwa program pelatihan dianggap efektif apabila proses training dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta pelatihan sehingga mereka tertarik termotivasi untuk belajar dan berlatih. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat kita ukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Hasil penelitian pada tingkat kepuasan peserta didapat kategori sedang, hal ini dikarenakan banyak faktor seperti para peserta menyatakan metode belajar dan fasilitas hanya dalam kategori sedang. Hal yang memuaskan bukanlah pada proses namun pada suasana kelas.

Padahal menurut teori Kirkpatrick (2006) kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelatihan. Peserta pelatihan akan belajar dengan lebih baik ketika dia merasa puas dengan tidak hanya suasana tempat ia belajar namun juga pada proses pelatihan.

Hasil penelitian pada tingkat reaksi yang memiliki nilai paling tinggi adalah pada indikator suasana kelas dan metode belajar. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada fasilitator menyatakan bahwa suasana kelas dirasa menyenangkan pada saat pelatihan, hal yang membuat para peserta senang utamanya dari jarak tempat pelatihan dengan rumah para responden relatif dekat. Sehingga tidak menjadi alasan para peserta tidak datang, suasana belajar dipengaruhi juga oleh metode belajar. Metode belajar yang digunakan menggunakan prinsip-prinsip andragogi, prinsip ini melibatkan para peserta dalam pembelajaran. Hal inilah yang menjadi faktor para peserta memberikan respon tertinggi pada indikator suasana kelas.

Hasil penelitian pada indikator yang memiliki skor paling rendah yaitu pada indikator materi pelatihan, hal ini diungkapkan para peserta dari hasil wawancara yang menyatakan materi pelatihan diberikan oleh pihak penyelenggara secara terjadwal sehingga ketika para peserta menginginkan materi pelatihan harus diajukan terlebih dahulu. Indikator lain yang perlu ditingkatkan yaitu pada pelayanan penyelenggaraan dan kualitas instruktur. Dari hasil wawancara diketahui instruktur tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan materi yang disampaikan.

Hasil ini sama dengan hasil penelitian Detty dkk (2008) yang menyatakan pada pengukuran tingkat kepuasan menyatakan cukup puas pada program yang

diselenggarakan, hal yang masih dirasa kurang dalam evaluasi yaitu pada metode penyajian materi dan fasilitas. Sedangkan dalam penelitian ini yang perlu ditingkatkan adalah materi pelatihan, dan instruktur pelatihan yang berkompeten.

Evaluasi Tingkat Hasil Belajar

Pada evaluasi hasil belajar menyatakan bahwa diketahui 2 peserta mendapatkan nilai baik dan 2 peserta lainnya mendapatkan nilai cukup. Berdasarkan hasil pengisian angket evaluasi hasil belajar yang langsung dievaluasi oleh pelatih, menyatakan bahwa peserta sudah memiliki cukup pengetahuan untuk menunjang keterampilan. Pelatih menambahkan bahwa adanya pemberian motivasi agar keterampilan dapat digunakan secara berkala agar pengetahuan tidak mudah hilang.

Indikator yang paling rendah perolehannya yaitu pada indikator pengetahuan bahan yang ternyata masih kurang, selain itu indikator pengetahuan alat-alat penunjang pembuatan tas juga masih perlu ditingkatkan. Hal ini dikuatkan dalam hasil wawancara bahwa para peserta menyatakan hanya memiliki pengetahuan sedikit tentang bahan-bahan pembuatan tas. Pada alat penunjang juga demikian, yang pengetahuan tentang alat memang terbatas, jika pengetahuan diberikan banyak-banyak para peserta merasa tidak mampu untuk memahami karena faktor usia para peserta.

Hal ini sesuai dengan teori Menurut teori Kirkpatrick (2006) pada kegiatan pengukuran dalam evaluasi tahap kedua ini relatif lebih sulit dan lebih memakan waktu jika dibanding dengan mengukur reaksi peserta. Maka untuk mendapatkan hasil belajar yang maksimal, dilakukan evaluasi secara berkala. Oleh karenanya penggunaan alat ukur dan pemilihan waktu yang tepat akan dapat membantu kita mendapatkan hasil pengukuran yang sah dan akurat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kristantia (2012) yang menyatakan Evaluasi pada level 2 *Learning*, peserta sudah dapat menerima materi dengan baik dilihat dari hasil post test yang nilai rata-ratanya baik. Dalam penelitian ini didapatkan separuh dari jumlah responden mendapatkan hasil belajar dalam kategori baik, sisanya mendapatkan hasil belajar cukup.

4. Kesimpulan

Tingkat keterlaksanaan perencanaan pelatihan yang telah dilakukan adalah sebesar 87% dalam kategori baik, dengan perincian menurut perancang pelatihan, fasilitator, dan peserta tingkat keterlaksanaan perencanaan pelatihan masing-masing sebesar 100%, 80%, 80%. Tingkat keterlaksanaan pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan adalah sebesar 98% dalam kategori baik, dengan perincian menurut

perancang pelatihan, fasilitator, dan peserta tingkat keterlaksanaan perencanaan pelatihan masing-masing sebesar 100%, 100%, 94%. Hasil evaluasi reaksi paling banyak memberikan penilaian kategori sedang sebanyak 3 orang dan kategori baik sebanyak 1 orang. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil evaluasi reaksi didapatkan reaksi terhadap pelatihan dapat dikatakan cukup memuaskan. Hasil evaluasi hasil belajar menyatakan 2 peserta mendapatkan nilai baik dan 2 peserta lainnya mendapatkan nilai cukup. Sehingga didapatkan hasil belajar para peserta cukup.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Badan Pemberdayaan Perempuan Yogyakarta, serta warga Kelurahan Brontokusuman sebagai peserta pelatihan.

Daftar Pustaka

- Bagiyono. (2012). *Evaluasi pelatihan teknik mengajar berdasarkan model empat level evaluasi pelatihan Kirkpatrick*. Makalah Disajikan Dalam Seminar Nasional VIII SDM Teknologi Nuklir Yogyakarta Di Puduklat – Batan.
- BPPM. (2011). *Inisiasi desa prima tahun 2011*. Yogyakarta: Brosur Badan pemberdayaan perempuan dan masyarakat.
- BPS. (2013). *Profil kemiskinan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Diakses tanggal 2 Januari 2015 dari <http://yogyakarta.bps.go.id>
- Calhoun, C.C & Finch A.V. (1982). *Vocational Education: Concept and Operations*. Belmont: Wads Worth Publishing Company.
- Depdiknas. (2003). Undang-undang nomor 20 tahun 2003. tentang sistem pendidikan nasional. Jakarta: Depdiknas.
- Detty, R., Christin, I., & Staf pengajar tetap jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. (2008). Evaluasi ke-efektifan program pelatihan “know your customer & money laundering” di bank x Bandung. *Jurnal National Conference On Management Research 2008*. 3 (1), 23-27.
- Gasskov. V. (2000). *Managing vocational training systems*. Geneva: International Labour Office.
- Hikmawati, D. (2012). Evaluasi efektivitas program pelatihan service excellence di rumah sakit jantung dan pembuluh darah harapan kita Jakarta. *Skripsi*, tidak dipublikasikan. Universitas Indonesia Jakarta.
- Jefriando, M. (2014). *BPS akui kemiskinan di Indonesia semakin dalam dan parah*. Diakses tanggal 11 Januari 2015 dari <http://finance.detik.com/read/2014/01/02/152910/2456793/4/bps-akui-kemiskinan-di-indonesia-semakin-dalam-dan-parah>.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kirkpatrick, D.L. (2006). *Evaluating training programs the four levels*. Cambridge: Berrett-Koehler Publishers.
- Kristantia, P. (2012). Evaluasi pelatihan untuk operator dengan menggunakan metode return on investment Di PT. H.M. Sampoerna Tbk. *Jurnal Teknik Pomits*, 1(1), 1-5.
- Kulkarni, V. (2011). *Women’s empowerment and microfinancean asian perspective study occasional papers knowledge for development effectiveness*. Department of Sociology Yale University.
- Laird, D. (2003). *Approaches to training and development*. Cambridge: Perseus Books Group, LLC.
- Mangkuprawiro, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manzoor, F., Nawaz, Y., Ali, A., Ashraf, M & Zubairy, K. (2013). People’s perception about the effectiveness of Punjab govt’ package for women empowerment ” (a study of working women of district sargodha & m.b.din). *Academic Journal of Interdisciplinary Studies MC SER Publishing, Rome-Italy* 2(3).
- Mathew. (2013). Training and empowerment of rural women in Kerala: the level of awareness created in terms of knowledge, attitude and practice. *Journal International of Scientific and Research Publications*, 3(4), 78-80.
- Noe, R.A. (2010). *Training & development, 5th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Setyo, H.R., Novirian & Sahrul, A. (2008). Evaluasi training dengan menggunakan model kirkpatrick (studi kasus training

foreman development program di PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon). *Journal National Industrial Engineering Conference*, 131-13.

Sudjana, N & Ibrahim. (2007). *Penelitian dan penilaian pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Sulistiyani, T., Ambar., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sunnah, A., & Sukoco, S. (2014). Evaluasi Pelaksanaan Program SEAMOLEC Di SMK Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(2). Retrieved from <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/2542>

Zehtabi, M., Mirzamani, A & Rahimian, A. (2010). Impact model of women's empowerment. *Journal international bussiness Research*. 3(1), 300-304.