

DISERTASI

**MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SISWA SMK
DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENYERAPAN
LULUSAN SMK DI PASAR KERJA KOTA
TANGERANG**

JAMALUDDIN

A033212026



**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

DISERTASI

VOCATIONAL SCHOOL STUDENT EDUCATION AND TRAINING MODELS AND THEIR IMPACT ON THE ABSORPTION OF VOCATIONAL SCHOOL GRADUATES IN THE TANGERANG CITY JOB MARKET

JAMALUDDIN

A033212026



**GRADUATE PROGRAM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

**MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SISWA SMK
DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENYERAPAN
LULUSAN SMK DI PASAR KERJA KOTA
TANGERANG**

Disertasi

Sebagai Salah satu syarat untuk mencapai gelar doktoral

Program Studi Manajemen

Disusun dan diajukan oleh :

JAMALUDDIN

A033212026



**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**VOCATIONAL SCHOOL STUDENT EDUCATION AND
TRAINING MODELS AND THEIR IMPACT ON THE
ABSORPTION OF VOCATIONAL SCHOOL GRADUATES IN
THE TANGERANG CITY JOB MARKET**

Dissertation

as one of the requirements for achieving a doctoral degree

Study Program Manajement

Prepare and Submitted by

JAMALUDDIN

A033212026



**GRADUATE PROGRAM
HASANUDDIN UNIVERSITY
MAKASSAR**

DISERTASI**MODEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SISWA SMK DAN DAMPAKNYA
TERHADAP PENYERAPAN LULUSAN SMK DI PASAR KERJA KOTA TANGERANG**

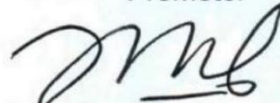
disusun dan diajukan oleh:

JAMALUDDIN
A033212026

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Doktor Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal 21 Agustus 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Promotor

**Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si**

NIP 195807221986011001

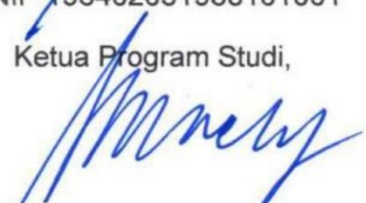
Ko-Promotor

Ko-Promotor


Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si
NIP 196402051988101001
Dr. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si
NIP 196806291994031002

Ketua Program Studi,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Prof. Dr. Muhammad Yunus Amar, S.E., MT
NIP 196012311988111002
Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si
NIP 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jamaluddin
No. Induk Mahasiswa : A033212026
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Doktor (S3)
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Unhas

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul :

Model Pendidikan dan Pelatihan Siswa SMK dan Dampaknya Terhadap Penyerapan Lulusan SMK di Pasar Kerja Kota Tangerang.

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain, bahwa Disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan Disertasi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 20 Agustus 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Jamaluddin

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya jualah, sehingga disertasi yang merupakan bagian dari tugas akhir untuk mencapai gelar Doktor pada Program Pendidikan Doktor Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam proses penyelesaian disertasi ini, banyak pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam memberikan dorongan, arahan dan bimbingan, untuk itu dalam prakata ini dengan tulus hati penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si, selaku promotor. Keluasan ilmu serta wawasan, kesabaran dan kearifan, sebagai promotor yang telah mengarahkan, membimbing dan mendorong penulis untuk tetap menggali ilmu dibalik kesibukan beliau.
2. Prof. Dr. Abdur Rahman Kadir, S.E., M.Si, selaku kopromotor I. Kesabaran dan kearifan, dibalik kesibukan beliau tetap dengan sabar mendorong, memotivasi dan membimbing penullis untuk selalu menggali ilmu dan terus mendorong komitmen penulis dalam menyelesaikan disertasi ini.
3. Dr. Muhammad Sobarsyah, S.E, M.Si, selaku kopromotor II. Meskipun beliau memiliki kesibukan yang tinggi tetap meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memberi masukan dalam penyelesaian disertasi ini.
4. Bapak dan ibu dosen pada Program Doktor Sekolah Pascasarjana khususnya Program Pendidikan Doktor Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang dengan ikhlas mentransfer ilmu dan kepakaran serta wawasan, mendorong, memotivasi dan membimbing dalam meletakkan dasar-dasar teoritis kepada penulis.
5. Seluruh rekan-rekan S3 Program Pendidikan Doktor Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar atas segala kerjasama dan partisipasi yang diberikan serta memberikan dorongan moril, kritik, dan saran yang bermanfaat bagi penulis.
6. Istri dan anak - anak tercinta yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doa tiada henti kepada penulis agar dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini.

7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam kelancaran penyusunan disertasi ini. Atas bantuan dan pertolongan dari semua pihak, penulis tidaklah sanggup membalasnya, hanya doa yang ikhlas yang dapat penulis mohonkan kepadanya, kiranya bantuan yang tulus dari bapak/ibu dan saudara-saudari mendapat balasan berlipat ganda dari Allah Yang Maha Kuasa. Aamiin ya Rabbal Alaamiin
8. Bapak/Ibu pegawai beserta staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kemudahan layanan dalam mengurus administrasi selama proses pendidikan sampai penyelesaian studi.
9. Kepada semua pihak yang tidak sempat saya sebutkan namanya satu persatu, namun mereka telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian studi ini.

Akhirnya penulis menyadari dalam disertasi ini masih ditemukan kekurangan atau ketidaksempurnaan, untuk itu penulis dengan besar hati menerima bersedia menerima kritikan, saran, dan masukan dalam rangka penyempurnaan disertasi ini. Semoga disertasi ini berguna bagi masyarakat dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmatnya kepada kita semua. Aamiin.

Makasar, Agustus 2024

Jamaluddin

ABSTRAK

JAMALUDDIN. Model Pendidikan Dan Pelatihan Siswa SMK Dan Dampaknya Terhadap Penyerapan Lulusan SMK Di Pasar Kerja Kota Tangerang. (dibimbing oleh Maat Pono, Abdur Rahman Kadir, Muhammad Sobarsyah)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis model pendidikan dan pelatihan siswa SMK yang memenuhi kebutuhan dan permintaan pasar di Kota Tangerang dan mengkaji dan menganalisis pelatihan di SMK Kota Tangerang telah memenuhi metode CEFE dan dapat mengurai pengangguran di Kota Tangerang.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif berupa survei yang digunakan untuk menentukan kebutuhan peserta pelatihan yaitu siswa SMK di Kota Tangerang. Indikator pengukuran adalah efektivitas pelatihan. Metode kualitatif berupa wawancara mendalam, digunakan untuk mendapatkan konfirmasi hasil pelatihan siswa SMK.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi di Kota Tangerang belum optimal. Maka perlu adanya perubahan cara pandang dunia usaha/dunia industri terhadap program *link and match* dan program kemitraan bisa dijadikan sebagai investasi; 2) Kelayakan model pendidikan dan pelatihan SMK Kota Tangerang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan pasar masih perlu ditingkatkan. Kerjasama dengan DUDI dengan pendidikan kejuruan akan menjadi wadah penyalur tenaga kerja lulusan SMK, 3) Pendidikan dan pelatihan siswa SMK di Kota Tangerang dengan metode CEFE berjalan efektif. Secara kualitatif, para peserta merasakan hasil nyata dari pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE; 4) Model pelatihan siswa SMK yang dapat mengurai pengangguran di Kota Tangerang akan optimal jika terjadi integrasi pendidikan dan pelatihan dengan pemagangan siswa SMK untuk pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.

Kata Kunci: pendidikan dan pelatihan, siswa SMK, penyerapan lulusan

ABSTRACT

JAMALUDDIN. Vocational School Student Education and Training Models and Their Impact on the Absorption of Vocational School Graduates in the Tangerang City Job Market. (supervised by Maat Pono, Abdur Rahman Kadir, Muhammad Sobarsyah)

The aim of this research is to examine and analyze the education and training model for vocational school students that meets market needs and demands in Tangerang City and to examine and analyze training at Tangerang City Vocational Schools that fulfill the CEFE method and can reduce unemployment in Tangerang City.

Research uses quantitative and qualitative methods. Quantitative methods in the form of surveys were used to determine the needs of training participants, namely vocational school students in Tangerang City. The measurement indicator is training effectiveness. Qualitative methods in the form of in-depth interviews were used to obtain confirmation of the results of vocational school student training.

The research results show that 1) The implementation of vocational education and training in Tangerang City is not yet optimal. So there needs to be a change in the perspective of the business world/industrial world regarding link and match programs and partnership programs that can be used as investments; 2) The feasibility of the Tangerang City Vocational School education and training model in accordance with market needs and demands still needs to be improved. Collaboration with DUDI with vocational education will become a channel for employing vocational school graduates. 3) Education and training for vocational school students in Tangerang City using the CEFE method is effective. Qualitatively, the participants experienced real results from the CEFE Method entrepreneurship training; 4) The vocational school student training model that can reduce unemployment in Tangerang City will be optimal if there is integration of education and training with vocational school student apprenticeships to meet labor needs.

Keywords: education and training, vocational school students, absorption of graduates

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LAMAN JUDUL	ii
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	18
1.1. Latar Belakang	18
1.2. Rumusan Masalah	42
1.3. Tujuan Penelitian	43
1.4. Manfaat Penelitian	45
1.4.1. Manfaat Teoritis	46
1.4.2. Manfaat Praktis	47
1.4.3. Manfaat Kebijakan	47
1.5. Sistematikan Penulisan	48
BAB II KAJIAN TEORI	53
2.1. Definisi Kewiraswastaan	53
2.2. Pelatihan Kewiraswastaan	60
2.3. Efektivitas Program PPK	71
2.4. Evaluasi Efektivitas Program PPK	74
2.5. Model Evaluasi Efektivitas Pelatihan Kewiraswastaan	76
2.6. Model Evaluasi Efektivitas Metode Pelatihan Kewiraswastaan	79
2.7. Pengukuran Hasil Pelatihan Kewiraswastaan	86
2.7.1. Pengukuran Konteks Program	87

2.7.2. Pengukuran Karakteristik Peserta.....	91
2.7.3. Pengukuran Karakteristik Program	95
2.7.4. Pengukuran Hasil.....	98
2.8. Indikator Pengukuran Model Evaluasi PPK	102
2.9.Pola Penyelarasan SMK dari Sudut Pandang Keunggulan Wilayah Berbasis Industri	103
2.9.1. Kebijakan Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan	103
2.9.2. Penyelarasan SMK dengan Dunia Usaha/Dunia Industri.....	105
2.9.3. Keunggulan Wilayah berbasis Industri	112
2.10. Penelitian Terdahulu	115
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN MODEL ANALISIS	123
3.1. Kerangka Pemikiran.....	123
3.2. Model Analisis	128
3.3. Model Analisis Penelitian	133
BAB IV METODE PENELITIAN	135
4.1 Desain dan Pendekatan Penelitian	135
4.2. Pemilihan Kasus	139
4.3. Teknik Pengumpulan Data	141
4.4. Teknik Analisis Data	145
4.5. Reliabilitas	148
4.6. Validitas	150
4.6.1. Validitas Internal.....	154
4.6.2. Validitas Eksternal.....	155
4.6.3. Validitas Prosesual.....	156
BAB V HASIL PENELITIAN	157
5.1 Tinjauan Umum Kota Tangerang.....	157
5.1.1 Kondisi Geografis Kota Tangerang	157
5.1.2 Kondisi Administratif Kota Tangerang.....	157

5.1.1 Kondisi Topografi Kota Tangerang	159
5.1.2 Kondisi Demografi Kota Tangerang.....	160
5.1.3 Rencana Struktur Ruang Wilayah.....	162
5.1.5 Capaian Kinerja Dinas Pendidikan Kota Tangerang	164
5.2 Gambaran Umum SMK di Kota Tangerang.....	185
5.3 Kurikulum Dan Model Pendidikan Serta Pelatihan Di SMK Kota Tangerang Yang Memenuhi Kebutuhan Dan Permintaan Kebutuhan Pasar	207
5.3.1 Pengembangan SMK di Kota Tangerang	207
5.3.2 Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan SMK di Kota Tangerang	214
5.3.3 Implementasi Kurikulum Merdeka dalam Pendidikan dan Pelatihan Siswa SMK.....	244
5.3.4 Pengoptimalan Program SMK Pusat Keunggulan	250
5.3.5 Strategi Peningkatan Kualitas Lulusan SMK.....	254
5.4 Kelayakan Model Pendidikan dan Pelatihan Siswa SMK di Kota Tangerang sesuai Dengan Kebutuhan Dan Permintaan Pasar	258
5.4.1 Model Pendidikan dan Pelatihan Siswa SMK di Kota Tangerang 258	
5.4.2 Strategi Peningkatan Daya Saing SMK Melalui Pendidikan Dan Pelatihan	275
5.5 Model Pelatihan dengan Metode CEFE Siswa SMK di Kota Tangerang	294
5.5.1 Kualitas Model	296
5.5.2 Uji Kelayakan Model	297
5.6 Model Pelatihan Siswa SMK Yang Dapat Mengurai Pengangguran Di Kota Tangerang	305
5.6.1 Model Pelatihan Siswa SMK dengan Pembekalan Softskill pada Pelatihan Metode CEFE.....	305

5.6.2	Kemitraan Dalam Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Siswa SMK.....	315
5.6.3	Pola Pelaksanaan Kemitraan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Perusahaan.....	317
5.6.4	Persyaratan Perusahaan Bermitra dengan Sekolah Kejuruan / Vokasi	320
5.6.5	Jumlah Perusahaan Mitra Sekolah Kejuruan / Vokasi yang Sepadan.....	321
5.6.6	Persyaratan Tempat Belajar Sekolah Kejuruan / Vokasi	322
5.6.7	Persyaratan Perusahaan Menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.....	323
5.6.8	Pembagian Peran dan Tanggung Jawab Dalam Kemitraan...	324
5.6.9	Aktivitas Dalam Pendidikan Dan Pelatihan Vokasi Siswa SMK Di Perusahaan.....	325
5.6.10	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi di perusahaan ..	336
BAB VI PEMBAHASAN		360
6.1	Analisis Kurikulum Dan Model Pendidikan Serta Pelatihan Di SMK Kota Tangerang Yang Memenuhi Kebutuhan Dan Permintaan Pasar ...	360
6.1.1	Analisa Tingkat Kompetensi dan Ketersediaan Pengajar Produktif Pada SMK.....	363
6.1.2	Analisa Kualitas SMK Berdasarkan Level Akreditasi.....	368
6.1.3	Analisa Kemitraan SMK dengan DU/DI.....	371
6.1.4	Analisa Kompetensi Keahlian Pada SMK	373
6.2	Analisis Kelayakan Model Pendidikan Dan Pelatihan SMK Kota Tangerang Sesuai Dengan Kebutuhan Dan Permintaan Pasar.....	376
6.2.1	Optimalisasi <i>link and match</i> sebagai upaya relevansi SMK dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI)	376
6.2.2	Strategi <i>link and match</i> dalam menjalin hubungan SMK dan dunia usaha dan dunia industri (DUDI)	377

6.2.3 Optimalisasi <i>Link and Match</i> Melalui Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi	380
6.3 Analisis pelatihan di SMK Kota Tangerang Menggunakan Metode CEFE	387
6.4 Analisis Model Pelatihan Siswa SMK Yang Dapat Mengurai Pengangguran Di Kota Tangerang	397
6.4.1 Paradigma Baru Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi di Era Revolusi Industri 4.0.....	397
6.4.2 Integrasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan Pemagangan Siswa SMK Untuk Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja.....	412
6.4.3 Alternatif Pendidikan dan Pelatihan Siswa SMK Untuk Mengurai Pengangguran di Kota Tangerang.....	417
BAB VII PENUTUP	433
7.1 Kesimpulan	433
7.2 Rekomendasi.....	437
7.3 Saran	440
DAFTAR PUSTAKA	446

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (%) menurut Pendidikan di Banten, 2019-2023	21
Tabel 1. 2 TPAK dan TPT Tahun 2022 Penduduk Kota Tangerang	25
Tabel 1. 3 Penduduk Bekerja di Kota Tangerang Berdasarkan Sektor Lapangan Usaha Tahun 2022	27
Tabel 1. 4 Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan Kerja yang Tersedia (Menurut Tingkat Pendidikan) di Kota Tangerang Tahun 2022.....	28
Tabel 1. 5 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Tangerang Tahun 2018-2022.....	29
Tabel 1. 6 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Tangerang, Provinsi Banten dan Indonesia Tahun 2018-2022	30
Tabel 1. 7 Jumlah SMK Menurut Kabupaten / Kota di Propinsi Banten 2021/2022 dan 2022/2023	37
Tabel 1. 8 Jumlah SMK Menurut Kabupaten / Kota di Propinsi Banten 2023/2024 berdasarkan akreditasi sekolah	37
Tabel 1. 9 Jumlah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Menurut kecamatan di Kota Tangerang 2021/2022 dan 2022/2023	38
Tabel 2. 1 Konten Program PPK	66
Tabel 2. 2 Dimensi Model Evaluasi	84
Tabel 2. 3 Indikator Pengukuran Model Evaluasi PPK	102
Tabel 3. 1 Fokus Penelitian	130
Tabel 4. 1 Pertanyaan Untuk Masing-Masing Indikator Pengukuran.....	139
Tabel 4. 2 Pertanyaan Untuk Masing-Masing Indikator Pengukuran.....	141
Tabel 5. 1 Nama, Luas Wilayah, dan Jumlah Kelurahan Tahun 2023	159
Tabel 5. 2 Kondisi Topografi Wilayah per-Kecamatan Tahun 2023	160

Tabel 5. 3 Jumlah Penduduk menurut kelompok di Kota Tangerang, 2023	161
Tabel 5. 4 Jumlah Penduduk menurut Kecamatan Dan Laju Pertumbuhan Penduduk di Kota Tangerang 2023	161
Tabel 5. 5 Sebaran SMK Di Propinsi Banten Tahun 2023/2024	185
Tabel 5. 6 Sebaran SMK Di Kota Tangerang Tahun 2023/2024	186
Tabel 5. 7 Hasil Uji Kelayakan Model Evaluasi Efektivitas Pelatihan Kewiraswastaan Metode CEFE Pada Siswa SMK di Kota Tangerang ...	302
Tabel 5. 8 Perbedaan Pemagangan dan Prakerin di Perusahaan	316
Tabel 5. 9 Perbedaan pelatihan di sekolah dan Perusahaan	348

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Keadaan Ketenagakerjaan di Banten Agustus 2021-Agustus 2023.....	24
Gambar 2. 1 Klasifikasi Pendidikan dan Pelatihan Kewiraswastaan.....	65
Gambar 2. 2 Pembentuk Hasil Pelatihan Kewiraswastaan	87
Gambar 4. 1 Teknik Analisis Data	148
Gambar 5. 1 Peta Administrasi Kota Tangerang	158
Gambar 5. 2 Peta Rencana Struktur Kota Tangerang.....	163
Gambar 5. 3 Peta Rencana Pola Ruang Kota Tangerang.....	164
Gambar 5. 4 Grafik perkembangan Angka Partisipasi Murni SD/MI/Paket A	166
Gambar 5. 5 Grafik perkembangan Angka Partisipasi Murni (APM) SMP/MTs/Paket B	170
Gambar 5. 6 Grafik perkembangan APK PAUD/TK/RA/Sederajat	173
Gambar 5. 7 Grafik perkembangan APK SD/MI/Paket A.....	177
Gambar 5. 8 Grafik perkembangan APK SMP/MTs/Paket B	180
Gambar 5. 9 Skema Pelatihan Soft skill siswa SMK	306
Gambar 5. 10 Skema Pelatihan	308
Gambar 5. 11 Model Program Pelatihan CEFE.....	313
Gambar 5. 12 Skema Kemitraan SMK dan Perusahaan.....	321
Gambar 5. 13 hubungan kemitraan antara perusahaan dengan sekolah.....	321
Gambar 5. 14 Alur Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Perusahaan	326
Gambar 5. 15 Kemitraan DUDI dengan SMK	327

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Fenomena kewiraswastaan (*entrepreneurship*) muncul setelah pemerintah sulit diandalkan sebagai penyedia lapangan kerja, akibat seringnya terjadi krisis ekonomi (Brock & Evans, 1989; Acs, 1992; Carree & Thurik, 2003; Volkmann et al, 2009; ILO, 2011; Bandiera et al, 2012), termasuk yang disebabkan Pandemi Covid-19. Hal ini menyebabkan keuangan pemerintah dan juga perhatian kebijaksanaan tersedot untuk mengatasi masalah tersebut (Brock & Evans, 1989; Acs, 1992; Carree & Thurik, 2003; Volkmann et al, 2009; ILO, 2011; Bandiera et al, 2012).

Masyarakat harus memecahkan sendiri masalah ketersediaan lapangan kerja itu, baik dengan menciptakan pekerjaan bagi dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Tapi ini memerlukan mental yang tangguh dan ketrampilan tertentu. Salah satu asumsi yang dipercaya bisa memberikan dua hal tersebut adalah pendidikan dan pelatihan kewiraswastaan (*PPK/Entrepreneur Education and Training/EET*). Beberapa penelitian menunjukkan adanya keterkaitan kegiatan kewiraswastaan dengan inovasi dan perubahan teknologi (Acs & Varga, 2005; van Praag & Versloot, 2007).

SMK sebagai bentuk satuan penyelenggara dari pendidikan menengah kejuruan yang berada di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, merupakan lembaga pendidikan yang berorientasi pada pembentukan kecakapan hidup, yaitu melatih peserta didik untuk menguasai keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja (termasuk dunia bisnis dan industri), memberikan pendidikan tentang kewirausahaan, serta membentuk kecakapan hidup (*life skill*). Pembelajaran di SMK lebih ditekankan untuk melakukan praktik, sehingga mereka berpengalaman dan mantap untuk langsung memasuki dunia kerja, tetapi ini tidak menutup kemungkinan para lulusan SMK untuk dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Faktor daya serap lulusan SMK pada dasarnya adalah masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks sulit dipecahkan karena terkait dengan faktor ekonomi, politik, hukum keamanan, kultur, dan sebagainya.

Ketenagakerjaan tidak bisa dipisahkan dengan faktor perkembangan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Jika kondisi ekonomi nasional tumbuh dengan baik maka investasi akan berjalan, industri akan berkembang sehingga akan membuka lapangan kerja baru yang banyak menyerap tenaga kerja.

Pendidikan kejuruan memiliki karakteristik lain yang berbeda dengan pendidikan umum, ditinjau dari kriteria pendidikan, substansi pelajaran dan lulusannya. Kriteria yang harus dimiliki oleh pendidikan kejuruan adalah (1) orientasi pada kinerja individu dalam dunia kerja, (2) justifikasi khusus pada kebutuhan nyata di lapangan, (3) fokus kurikulum pada aspek psikomotorik, afektif, dan kognitif, (4) tolak ukur keberhasilan tidak hanya terbatas di sekolah, (5) kepekaan terhadap perkembangan dunia kerja, (6) memerlukan sarana dan prasarana yang memadai, (7) adanya dukungan masyarakat.

Oleh karena itu dalam memilih substansi pelajaran, pendidikan kejuruan harus selalu memiliki perkembangan iptek kebutuhan masyarakat, kebutuhan individu, dan lapangan kerja. Ditinjau dari daya serap lulusannya, karakteristik lulusan pendidikan kejuruan harus memiliki kecakapan: (1) minimal pengetahuan dan keterampilan khusus untuk jabatan atau pekerjaannya, (2) minimal pengetahuan dan keterampilan sosial, emosional, dan fisik dalam kehidupan sosial, (3) minimal serta pengetahuan dan keterampilan akademik untuk jabatan, individu dan masa depannya (Masrian, 2014).

Terdapat bermacam-macam jurusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Indonesia. Jurusan SMK diatur oleh Perdirjen Dikdasmen Kemdikbud No 6 Tahun 2018 tentang Spektrum Keahlian SMK/MAK. Peraturan tersebut menjadi acuan dalam pembukaan dan penyelenggaraan bidang/program/kompetensi keahlian pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Untuk saat ini terdapat 9 bidang keahlian yaitu: 1) Bidang Keahlian Teknologi Rekayasa, 2) Bidang Keahlian Energi dan Pertambangan, 3) Bidang Keahlian Teknologi Informasi dan Komunikasi, 4) Bidang Keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial, 5) Bidang Keahlian Agribisnis dan Agroteknologi, 6) Bidang Keahlian Kemaritiman 7) Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen, 8) Bidang Keahlian Pariwisata, 9) Bidang Keahlian Seni

dan Industri Kreatif. Masing-masing bidang keahlian dibagi menjadi beberapa macam program keahlian, dan tiap-tiap program keahlian dibagi lagi menjadi beberapa macam kompetensi keahlian. Saat ini terdapat 146 macam Kompetensi Keahlian yang tersebar di seluruh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) se-Indonesia. Penjabaran dari bidang keahlian ke program keahlian hingga menjadi kompetensi keahlian disebut sebagai Spektrum Keahlian. Spektrum Keahlian disesuaikan sejalan dengan tuntutan perkembangan kurikulum, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dinamika perkembangan global dan kebutuhan dunia kerja.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan relevansi dan daya serap lulusan adalah membangun kerjasama, baik dengan dunia usaha atau industri khususnya sektor jasa konstruksi maupun dunia pendidikan. Isi kerjasama antara lain berupa technical assistance untuk perbaikan kurikulum, pelaksanaan magang, pelatihan keterampilan dan sebagainya.

Berdasarkan tujuan tersebut, maka Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) seharusnya mampu menyiapkan lulusan sebagai tenaga kerja tingkat menengah yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan industri, menyiapkan lulusan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, dan menyiapkan lulusan yang berjiwa berwirausaha dan memiliki daya saing.

Daya saing bangsa dapat dilihat dari banyak faktor, salah satu diantaranya adalah kualitas dan daya saing sumber daya manusia yang dimilikinya. Daya saing manusia yang terampil dan siap kerja dapat dilihat melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). SMK memiliki misi utama untuk menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan selaras dengan kebutuhan lapangan kerja. Selain itu, lulusan SMK juga memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (perguruan tinggi), selain juga diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja sendiri sebagai wirausaha mandiri (Amat Jaedun, 2016).

Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah telah menerbitkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Sumber Daya Manusia Indonesia. Inpres tersebut ditujukan kepada sejumlah menteri, kepala badan dan para

gubernur untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing untuk merevitalisasi SMK. Pada tahun 2023, SMK memiliki banyak masalah yang harus diselesaikan, terutama terkait dengan daya serap lulusan pada dunia kerja yang digambarkan pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (%) menurut Pendidikan di Banten, 2019-2023

Tingkat Pendidikan	Agustus 2019	Agustus 2020	Agustus 2021	Agustus 2022	Agustus 2023
≤ SD	4.63	6.21	4.53	4.97	2.99
SMP	7.39	11.63	10.47	9.23	8.78
SMA	12.12	13.65	12.99	10.64	10.87
SMK	13.19	18.28	13.70	13.52	11.91
Diploma I/II/III	8.02	8.81	3.48	3.62	8.31
Universitas	5.23	6.46	5.45	4.46	5.05
Total	8.11	10.64	8.98	8.09	7.52

Sumber: Badan Pusat Statistik propinsi Banten, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada Agustus 2023, presentase TPT berdasarkan tingkat pendidikan masih di dominasi oleh SMK dibandingkan tingkat pendidikan yang lainnya yaitu sebesar 11.91%, mengalami penurunan dibandingkan TPT tahun 2022 sebesar 13.52%. Dalam rentang waktu 2019 sampai 2023, TPT berdasarkan tingkat pendidikan SMK mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2019 TPT propinsi Banten untuk pendidikan SMK sebesar 13.19% mengalami kenaikan yang cukup besar pada tahun 2020 sebesar 18.28% kemudian turun pada tahun 2021 menjadi 13.70% dan turun kembali pada tahun 2022 sebesar 13.52%.

Secara umum keadaan ketenagakerjaan di Propinsi Banten pada tahun 2023 diperoleh informasi bahwa jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2023 sebanyak 5,97 juta orang. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) turun sebesar

0,28 persen poin. Penduduk yang bekerja sebanyak 5,52 juta orang. Lapangan pekerjaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja adalah Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor sebesar 1,19 juta orang. Sebanyak 2,96 juta orang (53,69 persen) bekerja pada kegiatan formal, naik 1,64 persen poin dibanding Agustus 2022. Persentase setengah pengangguran mengalami peningkatan sebesar 0,53 persen poin, sementara persentase pekerja paruh waktu turun sebesar 1,85 persen poin dibandingkan Agustus 2022. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2023 sebesar 7,52 persen, turun sebesar 0,57 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2022.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja. TPT hasil Sakernas Agustus 2023 sebesar 7,52 persen. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar tujuh hingga delapan orang penganggur.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Angkatan Kerja (AK) adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran. Pengangguran yaitu: (1) penduduk yang aktif mencari pekerjaan, (2) penduduk yang sedang mempersiapkan usaha/pekerjaan baru, (3) penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, (4) kelompok penduduk yang tidak aktif mencari pekerjaan dengan alasan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

TPT yaitu bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan (baik bagi mereka yang belum pernah bekerja sama sekali maupun yang sudah pernah berkerja), atau sedang mempersiapkan suatu usaha, mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Indikator ini berfungsi sebagai acuan pemerintah daerah untuk pembukaan lapangan kerja baru. Disamping itu, trend indikator ini akan menunjukkan keberhasilan/kegagalan program dan

kegiatan ketenagakerjaan dari tahun ketahun. Angka TPT bersumber dari hasil Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh BPS setiap tahunnya.

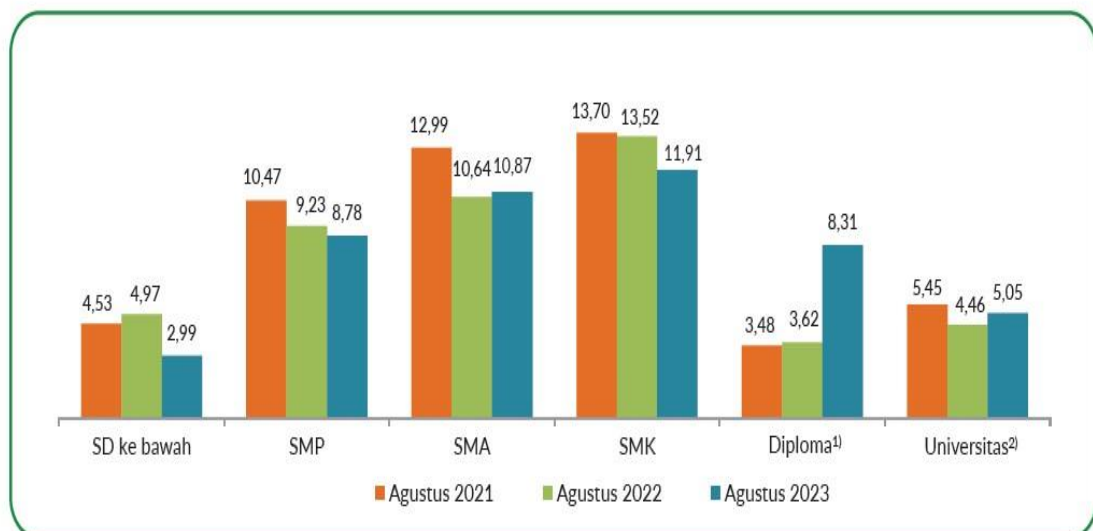
Pada tahun 2023 TPT penduduk dengan tingkat pendidikan SMK tercatat paling tinggi dibanding tingkat pendidikan lainnya, yaitu sebesar 11.91% persen. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) didirikan untuk menciptakan siswa yang siap bekerja, namun ternyata lulusan SMK masih kalah bersaing dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi kejuruannya. TPT penduduk berpendidikan SMK yang cukup tinggi memberikan gambaran bahwa tujuan dari pendirian SMK belum tercapai.

Siswa SMK telah dibekali dengan keahlian saat bersekolah. Mereka dapat diarahkan untuk menjadi wirausaha dibanding menjadi pegawai sehingga tidak bergantung pada ketersediaan lowongan pekerjaan. Bantuan berupa permodalan dan pemasaran bagi lulusan SMK merupakan salah satu langkah untuk menekan tingkat pengangguran lulusan SMK. Pemilihan jurusan pada SMK juga hendaknya disesuaikan dengan jenis lapangan kerja yang tersedia.

TPT penduduk berpendidikan tinggi relatif lebih rendah jika dibanding dengan penduduk berpendidikan rendah maupun menengah. Keadaan ini mengindikasikan bahwa angkatan kerja berpendidikan tinggi memiliki daya saing yang tinggi dalam memperoleh pekerjaan. TPT penduduk berpendidikan diploma dan universitas yang rendah menunjukkan bahwa penduduk dengan tingkat pendidikan tinggi lebih mudah untuk memperoleh pekerjaan

Hal tersebut masih jauh dari harapan dan peran SMK yang disampaikan oleh Rupert & Evans (Kemdikbud R.I., 2016) yang menyatakan *“Such services include book-keeping and accountancy, mentoring, access to risk finance, marketing support, public relations support, general business advice, technology transfer facilitation and networking with the knowledge base. Again, some of these services will be provided free of additional charge, sponsored by others or as part of the rental deal, while others will be charged for”*. Hal ini dapat diartikan bahwa

pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan nasional yang mempersiapkan seseorang untuk lebih mampu bekerja dalam bidang pekerjaan tertentu daripada di bidang pekerjaan lainnya. Pengertian ini mengandung arti bahwa setiap lulusan SMK memiliki kedalaman keahlian pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang lebih, guna mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Berdasarkan pengertian di atas, maka SMK bertujuan untuk mempersiapkan lulusannya memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan di SMK. Hasil TPT terbaru yang dirilis bulan Agustus 2023 juga menempatkan SMK memiliki TPT tertinggi seperti yang disajikan pada Gambar 1.1



Keterangan: ¹⁾ Diploma mencakup Diploma I/II/III

²⁾ Universitas mencakup Diploma IV, S1, S2, S3

Gambar 1. 1 Keadaan Ketenagakerjaan di Banten Agustus 2021-Agustus 2023

(Sumber: Badan Pusat Statistik Propinsi Banten, 2023)

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 tingkat pendidikan pada Agustus 2023, presentase TPT tertinggi dilihat dari jenjang pendidikan, masih di dominasi oleh SMK dibandingkan tingkat pendidikan yang lainnya yaitu sebesar 11.91%. Dari kedua data yang diperoleh menunjukkan bahwa daya serap lulusan SMK ke dunia industri masih terbilang rendah. Terlebih tantangan yang berat pada abad 21 di era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dan Era Revolusi Industri 4.0. Jones (2018) menjelaskan bahwa pendidikan di abad dua puluh satu memprioritaskan pengembangan individu dan sosial, serta keterampilan yang memadai dilengkapi dengan

kemampuan berfikir kritis, kreatif, kemampuan beradaptasi dan kewirausahaan. Kemampuan tersebut dapat ditempuh dengan memaksimalkan dunia usaha dan dunia industri di Indonesia.

Fakta di atas mengisyaratkan adanya permasalahan mendasar dalam penyelenggaraan pendidikan di SMK kita selama ini. Selain permasalahan terbatasnya lapangan pekerjaan akibat pertumbuhan ekonomi negara yang belum selaras harapan, tingginya angka pengangguran tersebut mengisyaratkan adanya permasalahan *mis-match* antara *supply and demand*, baik yang berkaitan dengan kualitas maupun relevansi bidang keahlian antara tenaga kerja yang diluluskan SMK dengan kebutuhan dunia usaha/industri.

Data ini juga mengungkapkan bahwa untuk memasuki dunia kerja, lulusan SMK masih menghadapi banyak tantangan. Menurut Sitorus (2016), setidaknya terdapat dua tantangan yang dihadapi oleh para lulusan SMK untuk memasuki dunia kerja, yaitu: (a) kurikulum SMK tidak terkait atau kurang selaras dengan kompetensi lulusan yang dibutuhkan dunia kerja, sehingga kompetensi lulusan tidak dapat memenuhi persyaratan selaras kebutuhan DU/DI; dan (b) kurangnya fasilitas sarana dan prasarana pendidikan di SMK, termasuk kurangnya fasilitas pengujian kompetensi dan fasilitas sertifikasi lulusan SMK. Selain itu, sekolah juga perlu lebih mengarahkan lulusannya untuk menjadi wirausaha, sehingga dapat menjadi salah satu jalan keluar mengurangi tingkat pengangguran lulusan SMK. Untuk itu, proses pembinaan kewirausahaan dan inkubasi bisnis bagi siswa dan lulusan SMK menjadi hal yang sangat diperlukan.

Berdasarkan data Sakernas BPS Tahun 2022, kondisi ketenagakerjaan di Kota Tangerang Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 1. 2 TPAK dan TPT Tahun 2022 Penduduk Kota Tangerang

Jenis Kegiatan	Jenis Kelamin		Total	TPAK	TPT
	Laki-laki	Perempuan			
Bekerja	722.916	383.520	1.106.436	66,08%	7,16%
Pengangguran	45.336	39.988	85.324		
Bukan Angkatan Kerja	151.045	460.724	611.769		
Jumlah	919.297	884.232	1.803.529		

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa selama 4 (empat) tahun terakhir (2019 – 2022) nilai Angka Partisipasi Angkatan Kerja (APAK) mengalami fluktuasi di 2 (dua) tahun terakhir. Pada Tahun 2019 APAK sebesar 65,70%, mengalami penurunan pada Tahun 2020 APAK sebesar 64,97% dan mengalami penurunan kembali pada Tahun 2021 sebesar 64,52%. Sejalan dengan pulihnya kondisi perekonomian, maka APAK Tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi sebesar 66,08%. Angka tersebut menggambarkan dari 100 orang yang termasuk ke dalam Penduduk Usia Kerja (15 tahun ke atas) pada Tahun 2022 terdapat 66 orang yang merupakan angkatan kerja.

Berdasarkan tabel sebelumnya, terlihat bahwa pada Tahun 2022 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk Kota Tangerang sebesar 7,16%. Hal ini mengartikan bahwa diantara 100 orang yang termasuk ke dalam angkatan kerja terdapat sekitar 7 orang yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan. TPT untuk Kota Tangerang turun menjadi 7,16% dari tahun sebelumnya yaitu 9,04%.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang banyak terjadi sebagai dampak dari mewabahnya virus Covid-19 sejak awal Tahun 2020, menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran di Kota Tangerang. Angka TPT Kota Tangerang Tahun 2021 sebesar 9,07% meningkat dibandingkan Tahun 2020 yang sebesar 8,63%. Namun seiring menurunnya kasus Covid-19, angka TPT Kota Tangerang juga mengalami penurunan pada Tahun 2022 yakni mencapai angka 7,16%. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan ketenagakerjaan di Kota Tangerang.

Adapun distribusi penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha di Kota Tangerang pada Tahun 2022 dibagi menjadi 3 (tiga) sektor pekerjaan (lapangan usaha) utama. Tabel di bawah menunjukkan sebaran penduduk yang bekerja menurut sektor pekerjaan (lapangan usaha) utama di Kota Tangerang Tahun 2022, yaitu sektor pertanian, manufaktur dan jasa-jasa.

Tabel 1. 3 Penduduk Bekerja di Kota Tangerang Berdasarkan Sektor Lapangan Usaha Tahun 2022

Lapangan Usaha (3 Sektor)	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Pertanian	7.861	1.437	9.298
Manufaktur	247.041	98.827	345.868
Jasa-jasa	468.014	283.256	751.270
Jumlah	722.916	383.520	1.106.436

Sumber : BPS Sakernas, Agustus 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja terbagi pada 3 (tiga) kelompok sektor lapangan usaha tersebut. Mayoritas penduduk di Kota Tangerang pada Tahun 2022 bekerja di kelompok sektor Jasa-jasa dengan kontribusi sebesar 67,90% dari total penduduk bekerja, disusul kelompok sektor Manufaktur dengan kontribusi sebesar 31,26% dari total penduduk bekerja, dan terkecil pada sektor Pertanian dengan kontribusi sebesar 0,84% dari total penduduk bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan ciri tenaga kerja perkotaan yang mendukung perekonomian perdagangan dan jasa. Hal ini menunjukkan pula karakteristik pekerja di Kota Tangerang pada Tahun 2022 mempunyai potensi ketenagakerjaan pada sektor perdagangan dan industri pengolahan. Potensi lain yang mungkin tidak banyak memberikan kontribusi ketenagakerjaan dapat dikembangkan/alih usaha melalui program padat karya produktif dan kewirausahaan. Dengan demikian sejalan dengan perkembangannya, sektor pekerjaan (lapangan usaha) dapat ditingkatkan melalui penciptaan kesempatan kerja sebanyak-banyaknya bagi penduduk Kota Tangerang dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal.

Salah satu pendekatan yang sering dilakukan terkait dengan ketenagakerjaan adalah optimalisasi kemampuan dan keterampilan berdasarkan kebutuhan serta penyesuaian jenis lowongan pekerjaan dengan kualifikasi tingkat pendidikan serta keahlian yang dimiliki oleh pencari kerja. Pada Tahun 2022, di Kota Tangerang terdapat 12.898 orang pencari kerja, sedangkan banyaknya lowongan kerja yang tersedia (terdaftar) sebanyak 22.737 lowongan, yang berarti rasio pencari kerja terhadap lowongan kerja sebesar 56,73% atau dari 100 lowongan

pekerjaan yang mencari kerja hanya sekitar 57 pencari pekerja. Adapun rasio terbesar pencari kerja terhadap lowongan kerja adalah pada kelompok tingkat pendidikan SD dengan rasio sebesar 147,37% atau dari 100 lowongan pekerjaan yang mencari kerja sekitar 147 pencari pekerja.

Tabel 1. 4 Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan Kerja yang Tersedia (Menurut Tingkat Pendidikan) di Kota Tangerang Tahun 2022

No	Tingkat Pendidikan	Pencari Kerja			Lowongan Kerja		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Tidak Tamat SD	0	0	0	0	0	0
2	SD	26	50	56	23	15	38
3	SLTP	124	136	260	186	135	321
4	SLTA & SMK	5.398	5.273	10.671	9.996	9.892	19.888
6	Diploma/Sarjana Muda	119	121	240	245	257	502
7	Sarjana	562	574	1.136	647	725	1.372
8	Pasca Sarjana (S2)	258	277	535	289	327	616
Tahun 2022		6.487	6.411	12.898	11.386	11.351	22.737
Tahun 2021		7.350	6.840	14.190	6.230	5.962	12.192
Tahun 2020		8.322	7.170	15.492	8.981	7.609	16.590
Tahun 2019		7.562	7.420	14.982	11.869	10.935	22.804
Tahun 2018		7.745	8.318	16.063	8.713	8.875	17.588

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, Tahun 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, pencari kerja pada Tahun 2022 didominasi oleh tamatan SLTA & SMK sebanyak 10.671 orang (82,73%), sedangkan lowongan kerja yang tersedia untuk lulusan SLTA & SMK sebanyak 19.888 lowongan (186,37%). Pencari kerja berjenis kelamin laki-laki dan lowongan kerja laki-laki masih lebih banyak dibanding pencari kerja berjenis kelamin perempuan dan lowongan kerja perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa penduduk usia kerja di Kota Tangerang yang mencari pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan masih didominasi oleh laki-laki. Fenomena ini menunjukkan bahwa kontribusi perempuan dalam kegiatan ekonomi belum maksimal di Kota Tangerang.

Implikasinya banyak perempuan yang masih menjadi kelompok bukan angkatan kerja. Mengurus rumah tangga, adalah kegiatan yang paling banyak dilakukan perempuan. Diduga pula, pergeseran nilai-nilai budaya terutama dalam hal bekerja secara ekonomis, yang terjadi di Kota Tangerang belum bergerak cepat. Istilah bahwa yang mencari pekerjaan (mencari nafkah) adalah kewajiban laki-laki masih cukup kuat berakar dalam budaya masyarakat Kota Tangerang.

Indikator ketenagakerjaan yang bisa digunakan untuk mengetahui bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa, dalam kurun waktu tertentu adalah Angka Partisipasi Angkatan Kerja (APAK). Secara khusus APAK sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bisa diartikan sebagai bagian dari penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang mempunyai pekerjaan selama seminggu yang lalu, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu sebab seperti menunggu panen atau cuti. Disamping itu, mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan juga termasuk dalam kelompok angkatan kerja. Sementara itu, penduduk yang bekerja atau mempunyai pekerjaan adalah mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja untuk memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus.

Secara formulasi TPAK bisa dihitung melalui rasio antara jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja (15 tahun keatas) dikali seratus. Pada Tahun 2022, TPAK Kota Tangerang sebesar 66,08%, naik sebesar 1,56% dari TPAK Tahun 2021 yang mencapai 64,52%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pada Tahun 2022 terdapat sekitar 66 persen dari penduduk usia kerja di Kota Tangerang yang berpotensi untuk menghasilkan pendapatan/penghasilan, walaupun di dalamnya termasuk mereka yang sedang mencari pekerjaan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap jumlah penduduk yang berumur sepuluh tahun ke atas. Berikut ini diuraikan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) Kota Tangerang Tahun 2018-2022.

Tabel 1. 5 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Tangerang Tahun 2018-2022

Tahun	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (Persen)
2018	63,67
2019	65,70
2020	64,97
2021	64,52
2022	66,08

Sumber: BPS Kota Tangerang, Tahun 2022

Kondisi tingkat pengangguran terbuka (TPT) Kota Tangerang, Provinsi Banten dan Indonesia pada periode Tahun 2018-2022 diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Tangerang, Provinsi Banten dan Indonesia Tahun 2018-2022

No	Uraian	Satuan	2018	2019	2020	2021	2022
1	Kota Tangerang	%	7,41	7,13	8,63	9,07	7,16
2	Provinsi Banten	%	8,47	8,11	10,64	8,98	8,09
3	Indonesia	%	5,30	5,23	7,07	6,49	5,86

Sumber: BPS RI, Provinsi Banten dan Kota Tangerang, Tahun 2022

Pada Tahun 2022, tingkat pengangguran terbuka (TPT) Kota Tangerang mencapai 7,16% lebih rendah dari Provinsi Banten yang mencapai 8,09% dan lebih tinggi dari nasional yang mencapai 5,86%. Kondisi ini mencerminkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) Kota Tangerang lebih baik dari Provinsi Banten dan lebih buruk dari nasional.

Dalam dokumen Renstra tahun 2019-2023 Kota Tangerang menetapkan tiga misi yaitu:

1. Bersama mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan mutu pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan social dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan berintegritas.
2. Bersama Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana kota yang berkelanjutan, dan berwawasan lingkungan.
3. Bersama meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang mandiri dan berkeadilan.

Dengan adanya 3 misi walikota tersebut, Dinas Pendidikan Kota Tangerang lebih berfokus kepada misi walikota bersama mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan mutu pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan social dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan berintegritas, dengan tujuan Meningkatkan Kualitas Pendidikan Masyarakat, dengan sasaran meningkatnya aksesibilitas pendidikan dan meningkatnya kualitas pendidikan

Dalam mencapai tujuan dan sasaran tersebut, Dinas Pendidikan Kota Tangerang melaksanakan berbagai strategi dan kebijakan, diantaranya:

1. Dalam meningkatkan aksesibilitas pendidikan, Dinas Pendidikan Kota Tangerang melaksanakan :
 - a. Pemberian bantuan siswa miskin pada satuan pendidikan dasar melalui program Tangerang Cerdas;
 - b. Pemberian bantuan berupa pemberian bea siswa masuk sekolah swasta bagi siswa miskin yang tidak di terima pada Sekolah Menengah Negeri;
 - c. Pemberian Bantuan Operasional Pendidikan untuk sekolah Inklusi di beberapa SD dan SMP Negeri yang ada di Kota Tangerang;
 - d. Penurunan Angka Putus sekolah dengan memberikan bantuan biaya operasional pendidikan kepada sekolah pada satuan pendidikan dasar (SD, MI, SMP, MTs) Negeri dan Swasta;
 - e. Pembangunan Gedung Sekolah Baru, Penambahan RKB, Rehabilitasi sedang/berat bangunan gedung sekolah serta perbaikan sarana luar pada satuan pendidikan dasar yang diselenggarakan oleh Dinas Perumahan dan Permukiman (Dinas Perkim);
 - f. Pengadaan sarana dan prasana untuk guru, kepala sekolah dan staf kependidikan
 - g. Pengadaan sarana dan prasana kebutuhan siswa pada satuan pendidikan dasar
2. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, Dinas Pendidikan Kota Tangerang melaksanakan :
 - a. Pemberian Insentif bagi pendidik dan tenaga kependidikan dari jenjang TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, dan SKH.
 - b. Pemberian Jasa pelayanan pendidikan bagi pendidik dan tenaga kependidikan SD Negeri, SMP Negeri
 - c. Peningkatan kualifikasi pendidik melalui kerjasama dengan Universitas Terbuka.
 - d. Pelatihan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan.
 - e. Penyelenggaraan Kegiatan Lomba – lomba bagi siswa-siswa

f. Penyelenggaraan Try Out pada jenjang Pendidikan dasar dan menengah.

g. Pembiayaan Ujian sekolah

Berdasarkan pengukuran kinerja keuangan, rata-rata capaian kinerja keuangan Dinas Pendidikan Kota Tangerang Tahun 2022 adalah sebesar 94,70%, dari sebanyak 2-Program dengan 8-Kegiatan SKPD serta 38 sub kegiatan dengan mengikuti program dan kegiatan yang telah diselaraskan dengan RPJMD 2019-2023 dan (Termasuk kegiatan Dana BOS SD dan SMP Negeri) yang dilaksanakan Dinas Pendidikan Kota Tangerang.

Meskipun telah banyak kinerja dihasilkan selama tahun 2022, namun masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian kinerjanya diantaranya:

1. masih kurangnya sarana dan prasarana seperti pemenuhan perpustakaan di setiap sekolah, pemenuhan laboratorium IPA dan Komputer dalam menunjang peningkatan aksesibilitas dan kualitas pendidikan,
2. mutu pendidikan masih harus ditingkatkan dengan adanya pelatihan pelatihan karakter bagi siswa siswa yang ada di kota tangerang ,
3. kualitas guru dan tenaga kependidikan masih harus ditingkatkan dengan ada pelatihan-pelatihan serta workshop,
4. penyebaran guru yang belum merata.

Namun dalam menghadapi kendala-kendala di atas, melalui program dan kegiatan Dinas Pendidikan Kota Tangerang melaksanakan kegiatan:

1. Pengadaan sarana dan prasarana sekolah dengan anggaran dari APBD, serta anggaran yang diberikan oleh Pusat melalui BOS dan BOP Pendidikan dari Pusat untuk jenjang PAUD dan Kesetaraan
2. Pemberian bantuan operasional sekolah jenjang Sekolah Dasar (SD) dan Menengah Pertama (SMP) negeri dan swasta.
3. Pemberian Beasiswa masuk Sekolah Gratis bagi siswa yang masuk sekolah Swasta jenjang Menengah Pertama.
4. Adanya pembentukan sekolah Inklusi bagi siswa siswa berkebutuhan khusus

5. Pemberian bantuan kepada Siswa miskin melalui program Tangerang Cerdas.
6. Melaksanakan lomba lomba minat bakat bagi siswa
7. Melaksanakan Diklat dan Bimbingan Teknik serta pembinanaan bagi pendidik dan Tenaga Kependidikan
8. Pemberian insentif bagi pendidik dan tenaga kependidikan dari jenjang TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, dan SKH.

Dinas Pendidikan Kota Tangerang terus menggencarkan program Tangerang Cerdas, ini merupakan salah satu wujud komitmen Pemerintah Kota Tangerang sebagai bagian dari upaya mencerdaskan masyarakat Kota Tangerang sesuai dengan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 25 Tahun 2023. Meningkatkan akses kepada pelayanan pendidikan, mengurangi angka putus sekolah, dan membantu memenuhi kebutuhan personal, peserta didik warga Kota Tangerang. Hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Walikota Tangerang Tahun 2019-2023, yaitu "Terwujudnya Kota Tangerang yang Sejahtera Berakhlaqul Karimah dan Berdaya Saing"

Daya saing bangsa dapat dilihat dari banyak faktor, salah satu diantaranya adalah kualitas dan daya saing sumber daya manusia yang dimilikinya. Peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia, juga diupayakan melalui penerbitan Inpres Nomor 9 Tahun 2016, tentang Revitalisasi SMK dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Sumber Daya Manusia Indonesia. Revitalisasi pendidikan di SMK terutama menyangkut perubahan filosofi dari *supply-driven* ke arah *demand-driven*.

Adapun secara operasional revitalisasi pendidikan di SMK diantaranya diwujudkan dalam bentuk: (1) peningkatan kerjasama antara SMK dengan DU/DI, (2) pelibatan dan pemanfaatan DU/DI sebagai tempat praktik kerja (PKL), tempat magang kerja, dan tempat belajar manajemen dunia kerja, dan (3) penyelarasan kurikulum SMK, selaras dengan model *dual system* yang diterapkan, baik dalam penetapan kegiatan praktik kerja maupun pembelajaran melalui *teaching factory*.

Ketidakterserapan lulusan SMK dapat disebabkan karena masalah kuantitas (jumlah calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh dunia kerja

sedikit) atau karena kualitas, yaitu ketidakselarasan antara keahlian lulusan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan industri (lulusan banyak namun bukan yang dibutuhkan industri, industri membutuhkan namun lulusan yang memiliki keahlian selaras yang dipersyaratkan sedikit, atau lulusan bekerja di industri tetapi tidak bekerja selaras kompetensi yang dimilikinya). Ketidakselarasan antara keahlian lulusan SMK dengan pekerjaan sebenarnya dapat diselesaikan dengan pelatihan kembali oleh industri. Namun, industri jarang yang bersedia melaksanakannya karena pelatihan membutuhkan tenaga, waktu, tempat, dan biaya sehingga kurang menguntungkan bagi industri.

Kualitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia perlu ditingkatkan, pemerintah telah menerbitkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Sumber Daya Manusia Indonesia. Inpres tersebut ditujukan kepada sejumlah menteri, kepala badan dan para gubernur untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing untuk merevitalisasi SMK guna meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia.

Potensi dunia usaha dan industri di Indonesia sangat besar. Setiap wilayah di Indonesia memiliki beragam karakteristik dan keunggulan yang berbeda-beda di setiap wilayah. Potensi dan keunggulan wilayah serta karakteristik yang beragam di setiap daerah tersebut sudah seharusnya dimanfaatkan untuk memperkaya karakteristik kejuruan di setiap SMK yang ada di wilayah tersebut.

Tantangan keberagaman karakteristik keunggulan wilayah dan karakteristik SMK di setiap daerah merupakan permasalahan yang harus dihadapi oleh Direktorat Pembinaan SMK dalam menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang penyelarasan kejuruan dan kerja sama industri SMK yang akan berlaku secara nasional. Oleh karena itu, kajian ilmiah untuk mengembangkan pola penyelarasan dari sudut pandang keunggulan sektor pertanian, kemaritiman, pariwisata, industri kreatif,

kawasan industri, dan kawasan ekonomi khusus yang berbasis industri di suatu wilayah untuk mengembangkan SMK perlu untuk segera dilakukan.

Dalam mempersiapkan lulusannya, SMK sering menemui masalah. Permasalahan yang dihadapi diantaranya ketidaksesuaian kompetensi keahlian yang dipelajari di SMK dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia usaha dan dunia industri (DU/DI). Salah satu indikator kesenjangan ini adalah rendahnya daya serap lulusan SMK oleh DU/DI. Rendahnya daya serap tenaga kerja lulusan SMK oleh DU/DI menyebabkan keterbatasan lapangan kerja. Kondisi tersebut cenderung mengakibatkan terjadinya pengangguran terbuka. Berbagai permasalahan terkait mutu, relevansi, dan daya saing pendidikan yang dihadapi SMK perlu dicarikan alternatif pemecahaannya agar tujuan dan visi misi pembentuka SMK terwujud. Dalam rangka pengembangan sekolah kejuruan, upaya penyempurnaan terhadap proses belajar mengajar, kurikulum dan peningkatan kompetensi lulusan memegang peranan yang strategis. Untuk menyusun suatu perencanaan ke depan diperlukan data penunjang baik input, proses belajar mengajar dan output (lulusan).

Lulusan SMK merupakan tenaga terampil dibidangnya yang harus memiliki kompetensi sebagai tenaga kerja sesuai kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri. Untuk itu pihak SMK harus terus membenahi cara pelaksanaan uji kompetensi dengan melakukan kerjasama (MoU) dengan DUDI supaya pihak SMK dapat meluluskan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan DUDI. Dan dalam melakukan uji kompetensi juga harus melibatkan pihak DUDI (terutama yang memiliki sertifikat sebagai assesor), sehingga instrumen uji kompetensi yang digunakan harus merujuk pada kompetensi yang dibutuhkan dan memiliki standart tertentu sesuai dengan DUDI tersebut.

Perlu dilakukan standarisasi sarana dan prasarana guna meningkatkan mutu pembelajaran terutama untuk keperluan praktikum, sehingga penguasaan suatu kompetensi yang dipersyaratkan oleh DUDI dapat dicapai oleh peserta didik. Hal ini akan berdampak pada penguasaan pengetahuan praktis peserta didik yang dapat di ukur melalui uji

kompetensi, karena sarana prasarana selalu menjadi kendala bagi beberapa SMK dalam mendukung pelaksanaan uji kompetensi.

Diperlukan kiat-kiat khusus dalam meminimalisasi kendala-kendala yang dihadapi pihak SMK dalam mempersiapkan peserta didiknya untuk menghadapi uji kompetensi, seperti meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana, standarisasi peralatan kurikulum, melibatkan assesor dalam uji kompetensi harus dilakukan seobjektif mungkin, peningkatan kualitas dan kompetensi guru melalui pelatihan, perlu diadakan survei awal sebelum membuka suatu program di SMK terutama terkait letak geografis dan dukungan dari masyarakat dan lingkungannya, sehingga program yang dibuka sesuai dengan kebutuhan masyarakat sekitarnya. Upaya lain untuk meningkatkan daya serap lulusan pada DU/DI adalah dengan pengembangan SDM yang akan membantu perusahaan untuk mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Kota Tangerang merupakan daerah otonom hasil pemekaran dari Kabupaten Tangerang yang berada di wilayah provinsi Banten berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1993 Tentang Pembentukan Kota Tangerang. Saat ini Kota Tangerang terbagi menjadi 13 kecamatan dengan pusat pemerintahan berada di Kecamatan Tangerang. Sebagai daerah yang berbatasan langsung dengan Ibukota Jakarta, Kota Tangerang memiliki pertumbuhan yang pesat. Akibat arus mobilitas penduduk yang tinggi etnis dan budaya penduduk di Kota Tangerang sangat beragam. Banyak penduduk baru yang berasal dari luar, baik itu dari daerah lain di Pulau Jawa maupun dari luar Pulau Jawa, ataupun warga negara asing. Oleh karena itu secara sosial, permasalahan yang terjadi di Kota Tangerang sama halnya dengan permasalahan di kota besar lainnya yaitu masalah yang menyangkut kependudukan, tata ruang, hingga kesenjangan sosial. Keberadaan SMK di Kota Tangerang relatif memiliki jumlah yang tinggi dibandingkan jumlah SMK di kabupaten / Kota di propinsi Banten. Sebaran SMK di propinsi Banten dapat dilihat dari data pada tabel berikut :

Tabel 1. 7 Jumlah SMK Menurut Kabupaten / Kota di Propinsi Banten 2021/2022 dan 2022/2023

Kabupaten / Kota	Sekolah					
	Negeri		Swasta		Jumlah	
	2021 / 2022	2022 / 2023	2021 / 2022	2022 / 2023	2021 / 2022	2022 / 2023
Kabupaten Pandeglang	14	17	83	83	97	100
Kabupaten Lebak	16	23	43	45	59	68
Kabupaten Tangerang	12	12	189	190	201	202
Kabupaten Serang	11	11	83	82	94	93
Kota Tangerang	9	9	121	116	130	125
Kota Cilegon	4	4	22	23	26	27
Kota Serang	8	8	37	36	45	44
Kota Tangerang Selatan	7	7	75	73	82	80
Propinsi Banten	81	91	653	648	734	739

Tabel 1. 8 Jumlah SMK Menurut Kabupaten / Kota di Propinsi Banten 2023/2024 berdasarkan akreditasi sekolah

NO	NAMA KAB/KOTA	SMK						
		AKREDITASI				STATUS		
		A	B	C	BL	N	S	J
1	Kab. Lebak	4	15	12	35	23	43	66
2	Kab. Pandeglang	5	25	37	34	17	84	101
3	Kab. Serang	3	27	32	32	11	83	94
4	Kab. Tangerang	10	59	46	86	12	189	201
5	Kota Cilegon	6	3	6	12	4	23	27
6	Kota Serang	3	15	7	20	8	37	45
7	Kota Tangerang	27	29	24	50	9	121	130
8	Kota Tangerang Selatan	22	19	13	29	7	76	83
JUMLAH		80	192	177	298	91	656	747

Sebaran SMK di Kota Tangerang di tiap kecamatan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 9 Jumlah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Menurut kecamatan di Kota Tangerang 2021/2022 dan 2022/2023

Kecamatan	Sekolah					
	Negeri		Swasta		Jumlah	
	2021 / 2022	2022 / 2023	2021 / 2022	2022 / 2023	2021 / 2022	2022 / 2023
1. Ciledug	-	-	12	10	12	10
2. Larangan	-	-	4	3	4	3
3. Karang Tengah	-	-	4	4	4	4
4. Cipondoh	-	-	19	18	19	18
5. Pinang	1	1	12	12	13	13
6. Tangerang	4	4	18	16	22	20
7. Karawaci	1	1	14	14	15	15
8. Jatiuwung	-	-	4	4	4	4
9. Cibodas	1	1	4	4	5	5
10. Periuk	1	1	9	10	10	11
11. Batuceper	-	-	9	9	9	9
12. Neglasari	1	1	8	8	9	9
13. Benda	-	-	4	4	4	4
Kota Tangerang	9	9	121	116	130	125

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa sebaran SMK tidak merata di tiap-tiap kecamatan di Kota Tangerang. Namun data Dapodik tahun 2023 hanya ada 123 SMK di Kota Tangerang.

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) bekerja sama dengan Kementerian Pendidikan kebudayaan Riset dan Teknologi melalui Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi menjalankan scenario ini dengan memberi pendidikan dan pelatihan kewiraswastaan kepada siswa SMK, menggunakan Metode CEFE (The Competency Based Economies through Formation of Entrepreneurs). CEFE adalah metode pelatihan kewiraswastaan yang dikembangkan tahun 1983 oleh Badan Kerjasama Internasional Jerman (GIZ/Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit). Pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE memberikan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan para praktisi kewiraswastaan.

Pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE menempati peringkat keempat paling banyak digunakan di dunia.

Masalahnya, apakah intervensi pelatihan kewiraswastaan, termasuk pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE, selalu berjalan sesuai skenario menjadi solusi secara mikro dan menjadi katalis secara makro? Pertanyaan ini mudah dijawab dengan melihat hasil evaluasi pendidikan dan pelatihan kewiraswastaan. Justru dari sinilah lahir fenomena menarik secara teoritis dan empiris yang mendorong dilakukannya penelitian ini.

Dari fenomena teoritis ada tiga, *pertama*, didapati data masih sedikitnya penelitian pada evaluasi PPK (Dladla & Mutambara, 2018; Engholm, 2016; McKenzie & Woodruff, 2013; Hutchins et al, 2010; Pittaway, 2009; Henry et al, 2005; Henry et al, 2003; Storey, 2000). Penyebabnya ada tiga, *pertama*, berkaitan dengan sulitnya melakukan penelitian evaluasi (Curran et al, 1999; Turok, 1997), diantaranya beragamnya metodologi evaluasi (Galvão et al, 2019; Fayolle & Gailly, 2015; Balthasar, 2011). Stufflebeam & Shinkfield (2007) dan House, 1987), misalnya, mencatat tak kurang dari 26 model evaluasi. Banyaknya model itu menyulitkan peneliti untuk mendapatkan hasil yang bisa diterima secara luas. Coleman (1975) menyebutnya sebagai ketiadaan metode yang komprehensif, sehingga mengurangi minat melakukan penelitian. Sebaliknya, banyaknya model itu juga membuka peluang menciptakan model baru, bagi peneliti. *Kedua*, belum ada konsensus hasil yang diukur dan bagaimana mengukurnya (Petra, 2015; Ho, 2015; Strengthening Nonprofits, 2014; Miller, 2014; OECD, 2009). Learning and Development Roundtable (2009) mengakui kegagalan dalam mendapatkan indikator pengukuran evaluasi. *Ketiga*, kinerja kewiraswastaan (profit, penjualan, dan aset), sulit diukur dengan metode survei kuantitatif (De Mel, 2009). Para responden biasanya sulit menyampaikan kinerja usahanya di *questioner*, dan yang paling banyak terjadi responden tidak memiliki catatan keuangan.

Fenomena *kedua*, model evaluasi sebelumnya banyak berbasis kebutuhan pengambil kebijakan dan penyelenggara (Aziz et al, 2018; Utakrit & Siripanich, 2018; Mirzanti et al, 2017). Sedang fenomena *ketiga*, penelitian evaluasi pelatihan kewiraswastaan fokus pada dampaknya pada

hasil dan pertumbuhan ekonomi, jarang yang mempermasalahkan bagaimana mekanisme dampak itu terjadi (Amorós & Bosma, 2014)

Dari fenomena empiris juga ada tiga, *pertama*, banyak PPK tidak dievaluasi (da Costa, 2018; Gielnik et al, 2015; Cho & Honorati, 2013; Martin et al, 2013; Coleman & Robb, 2012; Martinez et al, 2010). PPK tidak divalusi karena mahal, memakan waktu, secara teknik kompleks, bisa menjadi masalah politik (Baker, 2000), dan kurangnya keinginan mengimplementasikan rekomendasi (Hytti et al, 2004). Byrne & Fayolle (2009) menyebut evaluasi program PPK sering dikritik hanya untuk mengoleksi lembaran senyum dari para peserta yang sebenarnya berlawanan dengan hasil konkret dari hasil program.

Fenomena empiris *kedua*, pelatihan kewiraswastan Metode CEFE menempati peringkat keempat paling banyak digunakan di berbagai negara (Loreto et al, 2019; Peters, 2015; Boukamcha, 2015; McKenzie & Woodruff, 2014). Fenomena empiris *ketiga*, merupakan yang paling urgen, yaitu pelatihan kewiraswastan Metode CEFE di Indonesia belum pernah di evaluasi, akan direplikasi ke klaster lain di berbagai kota, dan mendapat dukungan dari lembaga keuangan Bank Indoensia (BI) dan Bank Rakyat Indonesia (BRI).

Dari fenomena teoritis dan empiris itu, didapat informasi bahwa penelitian tentang evaluasi pelatihan kewiraswastan masih sedikit. Penelitian yang masih sedikit itu masih dilengkapi dengan permasalahan metode yang beragam dan belum adanya kesepakatan indikator pengukuran keberhasilan pelatihan. Sementara itu kinerja kewiraswastan yang mudah diukur yang mengundang banyak penelitian kuantitatif, belum berhasil memberikah kesimpulan konkrit. Informasi menarik lainnya adalah evaluasi dilakukan lebih banyak berbasis kebutuhan pengambil kebijakan. Selanjutnya informasi yang paling penting, pelatihan kewiraswastan. Metode CEFE di Indonesia belum pernah dievaluasi, apakah memberikan hasil nyata berupa kinerja usaha, padahal pelatihan itu akan direplikasi.

Informasi itulah yang memotivasi lahirnya usulan penelitian disertasi ini, *pertama*, ingin menambah riset kualitatif evaluasi pelatihan kewiraswastan, sebagai jawaban atas masih sedikitnya penelitian tentang

evaluasi pelatihan kewiraswastaan, dan menyeimbangkan dengan penelitian kuantitatif yang belum berhasil menggali hasil nyata kinerja kewiraswastaan. *Kedua*, beragamnya model evaluasi dan seringnya evaluasi berbasis kebutuhan pengambil kebijakan, membuka celah kesempatan yang bisa dimanfaatkan untuk menciptakan model evaluasi pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE berbasis kebutuhan peserta pelatihan.

Ketiga, belum adanya kesepakatan indikator pengukuran keberhasilan pelatihan, bisa dimanfaatkan untuk menciptakan indikator pengukuran keberhasilan bagi pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE. *Keempat*, banyaknya penelitian evaluasi yang fokus pada hasil, membuka kesempatan untuk menemukan bagaimana mekanisme pelatihan berdampak pada hasil. *Kelima*, belum dievaluasinya pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE di Indonesia, akan menjadi kontribusi nyata warga negara jika berhasil melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi. Apalagi pelatihan tersebut akan dilakukan di banyak kota di Indonesia, tentu perlu dibuktikan dulu efektivitasnya.

Adapun yang menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya adalah, *pertama*, metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Secara alami, metode studi kasus ini akan membawa perbedaan dengan penelitian lain, karena kecil kemungkinan kasus akan sama. *Kedua*, melibatkan semua pemangku kepentingan. Penelitian sebelumnya kebanyakan hanya melibatkan peserta pelatihan, karena sebagian besar evaluasi pelatihan kewiraswastaan adalah mengukur perubahan yang terjadi pada peserta dan usahanya. *Ketiga*, sebagian besar penelitian sebelumnya fokus pada hasil, pada penelitian ini selain hasil juga akan menggali informasi bagaimana hasil itu tercapai. *Keempat*, beragamnya model evaluasi pelatihan kewiraswastaan telah membuka kesempatan menciptakan model evaluasi khusus untuk pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE, model khusus ini secara alami juga akan berbeda dengan model-model evaluasi pelatihan kewiraswastaan sebelumnya. *Kelima*, sama dengan model evaluasi, belum adanya kesepakatan indikator pengukuran keberhasilan, membuat penelitian ini juga menciptakan

indikator pengukuran keberhasilan sendiri, yang tentu tidak akan sama dengan indikator pengukuran sebelumnya. *Keenam*, penelitian ini dilakukan dengan dua fase. Pertama fase kuantitatif, yaitu mengukur frekuensi secara statistik. Fase ini digunakan untuk menguji kelayakan model secara ilmiah. Fase kedua, penelitian kualitatif, dengan wawancara mendalam para nara sumber. Fase ini untuk mencari jawaban hasil kinerja kewiraswastaan dan bagaimana kinerja tersebut tercapai. Penelitian sebelumnya sebagian besar hanya menggunakan satu fase. *Ketujuh*, indikator pengukuran keberhasilan penelitian ini adalah efektivitas pelatihan, sedangkan penelitian sebelumnya sebagian besar menggunakan indikator pengukuran hasil kinerja kewiraswastaan. *Kedelapan*, penelitian sebelumnya sebagian besar berbasis kebutuhan pengambil kebijakan, sedangkan penelitian ini berbasis kebutuhan peserta pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa begitu banyak sekolah SMK yang dibuat di Kota Tangerang yaitu sebanyak 125 SMK dengan ribuan murid pada tahun 2023, namun apakah kurikulumnya, apakah model pembelajarannya, model pelatihannya itu sudah sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja? Oleh karena itu penelitian ini mencoba mengkaji model pendidikan dan pelatihan sekolah SMK di Kota Tangerang dibandingkan dengan pola penyelarasan SMK dari sudut pandang keunggulan wilayah berbasis industri dan dampaknya terhadap lulusan SMK di pasar kerja Kota Tangerang.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penyajian latar belakang di atas, jelas bahwa intervensi pada promosi kewiraswastaan dalam bentuk program PPK menempati posisi penting, kalau bukan mendapatkan perhatian terbesar dari berbagai kalangan. Sayangnya, berbagai metode PPK belum ada hasil evaluasi yang kokoh (*rigor*). Kondisi ini meninggalkan *gap* informasi tentang hasil dari intervensi berupa program PPK tersebut, khususnya dalam hal apakah hasil intervensi itu bekerja dengan baik atau tidak, yaitu memberikan hasil sesuai yang diinginkan, sehingga metode pelatihan tersebut layak dipilih?

Di sisi lain, konfirmasi dari peserta bisa menimbulkan bias bagi keberhasilan metode yang digunakan. Oleh karena itu konfirmasi harus dilakukan secara hati-hati, sehingga bisa membuktikan bahwa para peserta PPK benar-benar mendapatkan manfaatnya. Masalahnya bagaimana cara mendapatkan bukti manfaat tersebut? Disinilah letak pentingnya evaluasi atas metode pelatihan.

Yang lebih penting, walaupun sebuah evaluasi terhadap metode pelatihan kewiraswastaan menunjukkan bahwa metode tersebut memberi hasil yang baik, bagaimana komponen evaluasi itu membentuk hasil yang baik tersebut? Terutama memperhatikan temuan Coleman (1975), bahwa belum ada metode PPK yang konprehensif, dan temuan OECD (2009) soal belum ada konsensus atas metode definitif untuk pengukuran hasil yang mana yang harus diukur dan bagaimana mengukurnya.

Karena itu, permasalahan besar yang ingin dijawab secara teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Sejauhmana kurikulum dan model Pendidikan serta pelatihan di SMK Kota Tangerang dapat memenuhi kebutuhan dan permintaan pasar?
2. Bagaimana kelayakan model Pendidikan dan pelatihan SMK Kota Tangerang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan pasar?
3. Bagaimana pelatihan di SMK Kota Tangerang telah memenuhi metode CEFE?
4. Bagaimana model pelatihan siswa SMK dapat mengurai pengangguran di Kota Tangerang?

1.3. Tujuan Penelitian

Seperti telah dikupas di bagian latar belakang, bahwa kewiraswastaan saat ini memiliki peran sangat penting, yaitu sebagai katalistor pengangguran dan kemiskinan. Bagi Indonesia, posisi itu menjadi lebih penting lagi, mengingat masalah pengangguran dan kemiskinan belum bisa diatasi. Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia dan lembaga-lembaga lain amat berkepentingan dengan program-program kewiraswastaan, terutama program pelatihan kewiraswastaan. Untuk merealisasikan kepentingan itu,

Kementerian Pendidikan kebudayaan Riset dan Teknologi melalui Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi menentukan dan menyelenggarakan pelatihan kewiraswastaan dengan memilih Metode CEFE sebagai sarana pelatihannya. Namun, seperti juga disampaikan dalam latar belakang bahwa banyak pelatihan dijalankan namun masih sedikit yang melakukan evaluasi atas program pelatihan tersebut, termasuk pelatihan kewiraswastaan dengan Metode CEFE yang dipilih Bappenas bekerja sama dengan Kementerian Pendidikan kebudayaan Riset dan Teknologi melalui Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi. Secara praktis, setidaknya evaluasi tersebut berkaitan dengan keengganan melakukan evaluasi terhadap program PPK, karena kegiatan evaluasi itu dirasa mahal, memakan waktu dan secara teknik kompleks. Yang lebih menyulitkan, temuan yang diperoleh bisa menjadi masalah politik yang kompleks juga. Sedangkan secara teoritis, kesulitan melakukan evaluasi berkaitan dengan metodologi, yaitu belum ada metodologi yang komprehensif dan mendapatkan konsensus tentang apa yang akan diukur dan bagaimana mengukurnya.

Karena itu, penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mengetahui dampak model pendidikan dan pelatihan siswa SMK terhadap penyerapan kelulusan di pasar kerja Kota Tangerang. Tujuan lain adalah untuk menemukan model evaluasi metode pelatihan kewiraswastaan untuk praktisi, khususnya pelatihan yang menggunakan metode CEFE. Tujuan lain yang juga penting adalah mencari tahu bagaimana dimensi-dimensi yang ada dipelatihan kewiraswastaan membentuk hasil pelatihan. Tujuan berikutnya, menemukan komponen apa yang menjadi tolok ukur dan bagaimana mengukur hasil pelatihan kewiraswastaan.

Dengan ditemukan model evaluasi itu diharapkan mendapat instrumen untuk mengukur keberhasilan pelatihan kewiraswastaan metode CEFE. Sehingga dapatlah diketahui hasil dari pelatihan kewiraswastaan yang cukup bermanfaat tersebut. Seandainya hasil evaluasi itu menunjukkan hasil yang baik, tentu akan membawa dampak yang besar, yaitu pelatihan bisa dilanjutkan ditempat lain, dan ketersediaan wiraswastawan semakin banyak. Kondisi ini bisa diharapkan untuk memberikan kemaslahatan yang baik, yaitu berpotensi menciptakan

kesempatan kerja, sehingga akan membantu memecahkan masalah pengangguran dan kemiskinan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengkaji dan menganalisis kurikulum dan model Pendidikan serta pelatihan di SMK Kota Tangerang yang memenuhi kebutuhan dan permintaan pasar.
2. Mengkaji dan menganalisis kelayakan model Pendidikan dan pelatihan SMK Kota Tangerang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan pasar.
3. Mengkaji dan menganalisis pelatihan di SMK Kota Tangerang telah memenuhi metode CEFE.
4. Mengkaji dan menganalisis model pelatihan siswa SMK yang dapat mengurai pengangguran di Kota Tangerang.

1.4. Manfaat Penelitian

Selain memiliki tujuan, seperti telah disajikan sebelumnya, penelitian untuk kepentingan disertasi ini juga memiliki manfaat. Manfaat tersebut tidak tunggal, dalam arti selain penelitian memiliki beberapa manfaat secara fungsional masing-masing, kegunaan tersebut juga bisa digolongkan dalam beberapa jenis, yang akan dibahas masing-masing. Untuk kepraktisan, pembahasan mengenai kegunaan penelitian ini berdasarkan penggolongan atau kelompok saja, dan tidak akan merincinya hingga manfaat fungsional.

Tentulah akan memiliki arti dan memberikan sumbangan jika suatu penelitian mampu melahirkan manfaat. Karena dengan manfaat itu, penelitian tidak saja hanya berhenti sebagai bahan rujukan penulisan ilmiah, seperti layaknya penelitian ilmiah yang selama ini terjadi, namun mampu memberikan kontribusi berupa solusi bagi permasalahan yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Manfaat penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga, yaitu, manfaat teoritis, manfaat praktis, dan manfaat kebijakan.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Seperti penelitian ilmiah lainnya, penelitian ini juga menjalankan tradisi memberikan manfaat teoritis, yang akan memberikan kesempatan bagi peneliti yang lain untuk memanfaatkannya sebagai referensi. Adapun manfaat teoritis yang diberikan oleh penelitian ini adalah memberikan referensi menemukan model evaluasi efektivitas program PPK, terutama untuk pelatihan kewiraswastaan yang pesertanya adalah para praktisi kewiraswastaan atau wiraswastawan.

Dalam pengajaran kewiraswastaan dibedakan antara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan kewiraswastaan diberikan kepada pelajar dan mahasiswa di sekolah-sekolah, sedang pelatihan kewiraswastaan bisa diberikan kepada siapa saja, baik pelajar, praktisi kewiraswastaan, pencari kerja, maupun kalangan pemerintah dan lembaga swasta. Dari luasnya pengajaran kewiraswastaan itu, tentu akan luas pula metode dan tolok ukur untuk mengevaluasi efektivitas program PPK tersebut (Bab III mengupas masalah ini).

Karena fokus evaluasi yang dilakukan dalam penelitian ini hanyalah pada pelatihan kewiraswastaan bagi praktisi, maka hasil kajian teoritis hanya menemukan model evaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan untuk praktisi. Kemudian temuan ini menjadi manfaat teoritis. Manfaat teoritis ini diharapkan bisa menjadi bahan penelitian ataupun kajian lebih lanjut, demi pengembangan ilmu pengetahuan.

Selain mengusulkan model evaluasi yang bisa menjadi referensi bagi penemuan model-model evaluasi baru, kegunaan teoritis lainnya adalah memberikan informasi tentang dimensi-dimensi yang membentuk hasil pelatihan. Banyak penelitian tentang evaluasi PPK langsung fokus pada hasil pelatihan. Padahal, untuk mengetahui kepastian dan kesahihan hasil pelatihan tersebut, ada baiknya diketahui hal-hal yang membentuk hasil pelatihan tersebut. Dimensi-dimensi ini bisa menjadi bahan kajian teoritis lebih lanjut.

Satu lagi kegunaan teoritis yang bisa dikemukakan adalah menyajikan wacana tentang pengukuran keberhasilan PPK dan bagaimana cara mengukurnya. Penelitian ini akan menyajikan dan mengaji banyak

pengukuran keberhasilan, sehingga harus dipilih sesuai dengan jenis dan ruang lingkup PPK. Pemilihan itu tentu akan menjadi kajian teoritis yang menantang. Demikian pula dengan cara mengukur keberhasilan PPK, penelitian ini menggunakan cara-cara yang bisa berkontribusi bagi pengembangan teori tentang pengukuran keberhasilan PPK.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat kelompok kedua dari penelitian ini adalah manfaat praktis. Kalau manfaat teoritis diharapkan bisa menjadi energi bagi pengajian dan referensi teori lebih lanjut di dunia ilmu pengetahuan, maka manfaat praktis ini diharapkan bisa langsung menajadi alat evaluasi bagi pelatihan kewiraswastaan untuk praktisi. Menggunakan model evaluasi yang ditemukan, penelitian ini akan menyediakan sarana evaluasi bagi pelatihan kewiraswastaan untuk praktisi dimaksud. Dengan menggunakan model evaluasi yang ditemukan, penelitian ini sudah bisa menentukan apakah pelatihan kewiraswastaan dengan menggunakan Metode CEFE memberikan hasil yang baik kepada para pesertanya, juga menentukan apakah konten dan kurikulum pelatihan mendukung hasil yang baik itu.

Lebih lanjut, model evaluasi yang ditemukan tidak terbatas hanya untuk mengevaluasi program pelatihan kewiraswastaan dengan Metode CEFE. Ada kemungkinan model ini juga dapat digunakan untuk mengevaluasi metode-metode pelatihan kewiraswastaan lainnya, yang mirip dengan Metode CEFE. Inilah manfaat praktis yang bisa disumbangkan penelitian ini.

1.4.3. Manfaat Kebijakan

Seperti diketahui, dan banyak dikaji secara teoritis maupun dipraktikkan secara empiris, ketrampilan kewiraswastaan memberikan manfaat besar bagi pembangunan ekonomi, tertuma dalam hal penciptaan lapangan kerja dan penurunan kemiskinan. Oleh karena itu pemerintah maupun lembaga pendidikan memberikan perhatian serius terhadap akuisisi ketrampilan kewiraswastaan ini. Satu-satunya jalan untuk

melakukan akuisisi ketrampilan kewiraswastaan ini adalah memberikan intervensi berupa pendidikan dan pelatihan kewiraswastaan.

Persoalannya adalah apakah intervensi itu mampu memberikan hasil seperti yang diharapkan? Disinilah diperlukan intervensi lain berupa evaluasi program PPK. Masalahnya adalah bagaimana melakukan evaluasi program PPK itu? Persoalan muncul mulai dari masalah integritas (kerelalan untuk dievaluasi), administrasi (menyangkut biaya dan waktu), hingga cara melakukan evaluasi.

Penelitian ini hadir untuk menjawab permasalahan cara mengevaluasi saja, yaitu dengan mengusulkan model evaluasi atas efektivitas metode pelatihan. Dengan diperolehnya cara mengevaluasi melalui model yang ditemukan, maka pihak yang berkepentingan dengan hasil evaluasi dapat membuat kebijakan atas program PPK. Misalnya, diketahui dari hasil evaluasi menggunakan model yang ditemukan itu menunjukkan hasil yang baik, maka pengambil kebijakan bisa mengambil kebijakan lanjutan, seperti mereplikasi program PPK di tempat lain. Sehingga akan lebih banyak orang yang bisa menikmati program PPK tersebut. Sebaliknya, seandainya hasil evaluasi menunjukkan hasil yang tidak memuaskan, maka pengambil kebijakan bisa mengambil keputusan untuk membuat kebijakan menghentikan program PPK atau menggantinya dengan program PPK dengan metode yang lain.

1.5. Sistematikan Penulisan

Disertasi ini akan terdiri dari sebelas bab, yang dimulai dari Bab I Pendahuluan dan diakhiri dengan Bab XI Saran-saran. Bab-bab tersebut disusun secara berurutan, yang tidak bisa ditukar tempat masing-masing babnya. Ini karena memang cara kerja penyusunan disertasi ini sudah diatur sesuai dengan urutan pembahasan topik bab. Meskipun sebenarnya penulisan disertasi ini mengikuti kaidah yang bebas. Berikut disajikan uraian rencana isi masing-masing bab:

Bab I Pendahuluan

Bab pertama ini merupakan awal dari penulisan disertasi. Di bab ini akan dibahas latar belakang masalah, yang merupakan alasan mengapa topik tentang penemuan model evaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan dengan metode CEFE diangkat menjadi masalah penelitian untuk menyusun disertasi? Selain menyajikan latar belakang masalah dan motivasi yang mendasarinya, di bab I ini juga ditampilkan rumusan masalah, yang akan dijawab dalam kesimpulan diakhir disertasi. Kemudian disusul dengan penyajian tentang tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, sebelum diakhiri dengan sistemamtika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Di bab ini disajikan kajian teori dan temuan-temuan penelitian terdahulu untuk mengantarkan, mendasari dan memperjelas alur pikir dan alur analisis dalam menyelesaikan masalah penelitian. Di bagian tinjauan pustaka ini, akan dibahas lima tema besar yang relevan, yaitu definisi kewiraswastaan, peran kewiraswastaan dalam pembangunan ekonomi, pelatihan kewiraswastaan, efektivitas pelatihan kewiraswastaan, dan model efektivitas pelatihan kewiraswastaan.

Pelatihan kewiraswastaan, merupakan tema yang akan mengantarkan pada pembahasan utama dari penelitian ini, yaitu mengenai evaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan. Oleh karena itu, tentu diperlukan pemahaman dan analisis mengenai pelatihan kewiraswastaan ini. Model evaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan dibahas, karena memang hal inilah yang diteliti, yaitu menemukan instrumen yang sah untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE.

Bab ini juga akan membahas mengenai bagaimana pelatihan kewiraswastaan memberikan hasil yang diinginkan. Di sini diperdebatkan mulai dari metode untuk mengetahuinya (model evaluasi), unsur yang dievaluasi, hingga materi pelatihan dari sebuah metode pelatihan. Selain mengetahui keberhasilan pelatihan, sebenarnya ada lagi satu masalah yang cukup penting untuk diperhatikan. Masalah itu adalah, cukup banyak penyelenggaraan PPK tidak dievaluasi, terutama pelatihan yang diselenggarakan pemerintah yang berorientasi proyek. Secara lengkap

topik-topik yang dibahas di bab ini adalah pengukuran hasil pelatihan kewiraswastaan, pengukuran karakteristik program pelatihan kewiraswastaan, pengukuran konteks pelatihan kewiraswastaan, dan pengukuran karakteristik peserta pelatihan kewiraswastaan.

Pada Bab II juga disajikan semua pengukuran efektivitas pelatihan kewiraswastaan, maka di Bab II juga terdapat pembahasan mengenai pengukuran efektivitas pelatihan kewiraswastaan untuk kalangan praktisi kewiraswastaan, yang merupakan subyek dari penelitian ini.

Bab III Kerangka Pemikiran dan Model Analisis

Pada bab III ini mulai disajikan juga model yang dipilih untuk membuat analisis efektivitas pelatihan kewiraswastaan dengan Metode CEFE. Ada tiga tema besar yang dibahas yaitu model penelitian, hubungan antar dimensi, dan kerangka pemikiran.

Bab IV Metode Penelitian

Dalam penelitian ilmiah, metode penelitian merupakan persyaratan mutlak yang harus dipenuhi. Sebab pada bagian inilah sebuah hasil penelitian bisa dipertanggungjawabkan, yaitu berdasar kaidah yang sudah disepakati, atau paling tidak bisa dilakukan penelusuran mengenai alur dan cara-cara yang dilakukan selama proses penelitian, sehingga bisa didapat hasil seperti yang diinginkan. Untuk memenuhi tuntutan di atas itulah, Bab III ini ditulis. Bagian ini akan menyajikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Karena setiap penelitian memiliki metodenya sendiri, sesuai dengan jenis dan topik yang diteliti, maka metode penelitian yang disajikan dibagian ini hanya terbatas pada metode yang akan digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi desain dan pendekatan penelitian, pemilihan kasus, unit analisis, teknik pengumpulan data, kasus, reliabilitas, dan validitas.

Bab V Hasil Penelitian

Bab ini akan menyajikan bahasan tentang kualitas model yang diciptakan. Di bab ini akan kemukakan hasil tes statistik berupa nilai rata-rata

dan standar deviasi atas tanggapan para responden para peserta pelatihan terhadap model yang dihasilkan.

Dari bab ini juga akan diketahui seberapa tinggi kualitas model yang dibuat. Adapun standar yang digunakan untuk membuat *questioner* adalah diambil dari standar evaluasi program yang dibuat oleh Joint Committee Program Evaluation Standards. Pengujian kualitas model dimaksudkan untuk mendapatkan legitimasi, agar bisa digunakan untuk melakukan evaluasi secara praktik.

Bab VI Pembahasan Penelitian

Bab ini akan menyajikan bahasan temuan penelitian dihubungkan dengan kerangka teori yang digunakan dan dikomparasi dengan beberapa temuan pada penelitian terdahulu yang relevan.

Bab VII Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan yang terpenting dari serangkaian penelitian evaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaa Metode CEFE. Karena disinilah akan diketahui apakah pelatihan yang telah dilakukan memiliki manfaat atau tidak atau sudah mencapai tujuan yang diinginkan atau belum. Bab ini merupakan akhir dari serangkaian penyajian semua bab yang sudah disusun secara berurutan, sehingga akan terlihat benang merah mulai dari bagian pendahuluan hingga bagian kesimpulan. Di bab ini akan disajikan jawaban atas permasalahan-permasalahan yang sudah diajukan di Bab I.

Saran merupakan tindak lanjut dari kesimpulan. Oleh karena itu, saran-saran yang akan disajikan tidak bisa terlepas dari kesimpulan-kesimpulan yang telah dibuat di bab sebelumnya. Saran-saran akan terdiri dari saran bagi pengembangan teori, saran manajerial, dan saran bagi penelitian lebih lanjut. Saran pengembangan teori berupa saran-saran yang dimaksudkan untuk mengembangkan teori-teori yang sudah ada, sehingga penelitian pada disertasi ini bisa memiliki kontribusi secara teoritis. Saran manajerial merupakan saran praktis yang bisa ditujukan kepada pemerintah maupun para peserta pelatihan kewiraswastaa dengan Metode CEFE. Diharapkan saran manajerial ini bisa memberi

arahan bagi pengembangan pelatihan kewiraswastaan di Indonesia. Saran bagi penelitian lebih lanjut ditujukan kepada para pembaca disertasi ini, dimana dengan membaca disertasi mendapatkan inspirasi untuk melakukan penelitian-penelitian lain.

BAB II KAJIAN TEORI

Penelitian ini adalah tentang model pendidikan dan pelatihan kewiraswastaan. Untuk mengantarkan, mendasari dan memperjelas alur pikir dan alur analisis, kiranya perlu disajikan lebih dulu teori-teori yang relevan dengan topik pembahasan penelitian ini.

Dalam bagian tinjauan pustaka ini, akan dibahas lima tema yang relevan, yaitu kewiraswastaan, pelatihan kewiraswastaan, efektivitas pelatihan kewiraswastaan, dan model efektivitas pelatihan kewiraswastaan. Tema pertama, tentang kewiraswastaan, disajikan karena membicarakan efektivitas pelatihan kewiraswastaan tentu tidak akan sampai pada kesimpulan yang benar kalau tidak dipahami lebih dulu apa itu kewiraswastaan. Berangkat dari alasan inilah maka pembahasan tentang tema kewiraswastaan berkisar pada definisi kewiraswastaan, perdebatan diantara definisi hingga sintesa yang mungkin dibuat.

Pelatihan kewiraswastaan, merupakan tema yang akan mengantarkan pada pembahasan evaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan. Oleh karena itu, tentu diperlukan pemahaman dan analisis mengenai pelatihan kewiraswastaan ini.

Terakhir, model evaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan dibahas, karena memang hal inilah yang diteliti, yaitu menemukan model untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE.

Demikianlah bagian ini akan menyajikan lima tema yang relevan, dengan urutan mulai kewiraswastaan, pelatihan kewiraswastaan, peran penting kewiraswastaan dalam pembangunan ekonomi, evaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan, dan model evaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan serta pola penyelarasan SMK dari sudut pandang keunggulan wilayah berbasis industri.

2.1. Definisi Kewiraswastaan

Definisi kewiraswastaan paling awal muncul pada abad 18 yang

menggambarkan adanya pengambilan risiko. Berikutnya definisi ini diperluas dengan memasukkan konsep faktor produksi dan produksi. Pada awal abad 21 definisi kewiraswastaan mulai menambahkan konsep inovasi, seperti inovasi proses, inovasi pasar, inovasi produk, inovasi faktor produksi, bahkan hingga inovasi keorganisasian. Belakangan juga muncul definisi yang menonjolkan kewiraswastaan sebagai penciptaan perusahaan baru (*new venture creation*).

Definisi kewiraswastaan semakin meluas dengan hadirnya pandangan-pandangan dari berbagai keilmuan. Alvarez & Urbano (2011), misalnya, mengidentifikasi tiga teori dalam mendefinisikan kewiraswastaan, yaitu Teori Ekonomi, Psikologi, dan Sosiologi atau Kelembagaan. Bridge & O'Neill (2012) mencatat lebih luas lagi pendekatan yang digunakan, yaitu ada enam pendekatan keilmuan, terdiri dari: Teori Personalitas, Teori Perilaku, Teori Ekonomi, Teori Sosiologi, dan Teori Integrasi. Filion (1997) mengajukan usulan empat keserjanaan yang mewarnai definisi kewiraswastaan, yaitu keserjanaan ekonomi, perilaku, administrasi, kemanusiaan, dan kewiraswastaan sendiri. Dari inisiatif memasukkan pandangan dari berbagai keilmuan itu, akhirnya Quintero et al (2019), berkesimpulan, definisi kewiraswastaan banyak mengadopsi ilmu ekonomi, psikologi, dan sosiologi.

Selain mempengaruhi definisi kewiraswastaan menggunakan pendekatan keilmuan, cukup banyak juga yang membuat definisi dengan pendekatan lain. Long (1983), misalnya, setelah mencermati definisi yang dibuat Schumpeterian yang dianggapnya belum detail, mengusulkan definisi yang mengadopsi eksistensi kesuksesan seorang wiraswastawan. Alasannya wiraswastawan pastilah telah menyurahkan energi banyak dan proses yang rumit untuk mendapatkan sukses. Karena itu definisi kewiraswastaan mestinya memasukkan tiga ciri dengan tingkat variasinya, yaitu ketidakpastian dan risiko, kompetensi manajerial yang lengkap, dan oportunis yang kreatif. Gries & Naudé (2011), mencatat ada definisi kewiraswastaan yang merefleksikan kategorisasi. Paling tidak ada tiga kategori, yaitu kategori perilaku, bidang kerja, dan kategori definisi yang mencoba membuat sintesis dari berbagai definisi.

Gartner (1990) bahkan mencatat delapan tema yang layak dipertimbangkan dalam mendefinisikan kewiraswastaan, yaitu wiraswastawan, inovasi, penciptaan organisasi, penciptaan nilai, motif keuntungan atau non keuntungan, pertumbuhan, keunikan, dan manajer pemilik. Kelak, Gartner sendiri hanya mengadopsi tema penciptaan organisasi ketika merumuskan definisi resminya. Stevenson & Gumpert (1991) juga menemukan banyak istilah yang telah digunakan untuk mendefinisikan kewiraswastaan, diantaranya keinovatifan, fleksibilitas, dinamis, pengambil risiko, kreativitas, penciptaan nilai, keunikan, dan orientasi tumbuh.

Cunningham & Lischeron (1991), sebenarnya sudah mencoba merangkum semua pendekatan definisi kewiraswastaan yang dipaparkan di atas. Tapi, seperti juga sudah dinyatakan di awal bagian ini, konsep kewiraswastaan dikenal memiliki kompleksitas, maka tetap saja lahir definisi-definisi kewiraswastaan yang terus mencoba memasukkan pandangan masing-masing. Cunningham & Lischeron (1991), mencatat enam kelompok pendekatan definisi kewiraswastaan:

- a. Pendekatan orang besar, yaitu berdasar biografi wiraswastawan sukses
- b. Teori Psikologi, yang memasukkan unsur perilaku wiraswastawan yang sesuai dengan nilai yang selalu mencari kepuasan atas kebutuhannya
- c. Pendekatan klasik, yang meliputi ide inovasi yang diusung oleh para ekonom
- d. Teori Administrasi
- e. Teori Kepemimpinan
- f. Pendekatan *intrapreneurship*

Kewiraswastaan merupakan terjemahan dari *entrepreneurship*, yang merupakan istilah yang dari Bahasa Perancis *entrepreneur*, yang diturunkan dari kata *entreprendre*. Istilah ini pertama kali muncul dalam tulisan Richard Cantillon (1755), yang berjudul "Essai sur la Nature du

Comerce en Général". Tiga ratus tahun kemudian, muncul dalam bentuk kata benda, setelah itu kedua kata benda dan kata kerja segera masuk dalam bahasa Inggris. Menurut Cantillon, sebagaimana dikutip Rusu et al (2012), *entrepreneur* merujuk pada seorang yang membeli produk pada harga yang diketahui dan menjualnya kembali di pasar pada harga yang tidak diketahui.

Definisi kewiraswastaan yang dikemukakan Cantillon itu menjadi yang pertama, yang pada kajian kewiraswastaan berikutnya selalu dikutip oleh para penulis dan peneliti, sebelum mereka mengajukan definisi mereka sendiri (Quintero et al, 2019). Warga Perancis lainnya, ekonom Jean Baptiste Say, sekitar tahun 1800-an, mengajukan definisi kewiraswastaan sebagai seorang yang mentransfer sumber daya dari orang yang memiliki produktivitas lebih rendah kepada orang lain yang memiliki produktivitas lebih tinggi dan meningkatkan keuntungan. Kata-kata meningkatkan keuntungan itu, ditangan Vlasceanu (2010) menjadi definisi lain kewiraswastaan, yaitu penciptaan nilai (*value creation*). Kesempatan mendapatkan keuntungan itu, sepertinya selalu diasosiasikan dengan definisi kewiraswastaan yang banyak dianut para pemerhati studi bidang ini, sebagaimana dirangkum Amengot et al (2017) dari Cantillon (1755), Say (1803), Schumpeter (1934), Penrose (1959), Baumol (1968), Casson (1982), Shane & Venkataraman (2000), Swedberg (2000), Langlois (2002), Robert & Woods (2005), dan Peris-Ortiz (2009).

Pada tahap-tahap awal, belum ada perbedaan definisi yang ketat antara *entrepreneur* (wiraswastawan) dengan *entrepreneurship* (kewiraswastaan), seperti yang telah dilakukan Cantillon dan Say. Namun demikian, sepertinya pada permulaan perkembangan kewiraswastaan itu definisi lebih menitikberatkan pada orangnya (wiraswastawan). Schumpeter (2017) dan Shakirtkhanov (2017), misalnya, memberikan definisi sebagai orang yang membuat kombinasi baru yang menyebabkan ketidakberlanjutan (*discontinuity*). Realisasi kombinasi baru itu meliputi produk baru atau produk lama dengan kualitas baru, metode produksi baru, penemuan sumber baru bahan baku, atau penemuan baru organisasi industri. Selanjutnya Hoselitz (2006) memberikan definisi sama dengan

Say, yaitu orang yang membeli pada harga tertentu, kemudian menjual dengan harga yang tidak pasti. Leibenstein (1968) mengajukan definisi kewirawastaan yang mirip dengan yang dibuat Schumpeter, yaitu seorang yang memiliki semua sumber daya yang dibutuhkan untuk memproduksi suatu produk dan menjualnya ke pasar untuk merespon adanya defisiensi pasar.

Kirzner (1985) mengikuti pola definisi umum yang menitikberatkan keuntungan, dengan merumuskannya sebagai orang yang mencium adanya kesempatan mendapatkan keuntungan, kemudian berinisiatif melakukan tindakan untuk mengisi kesempatan itu dengan memenuhi ketidaknyamanan berupa kebutuhan saat ini. Hal yang sama dilihat oleh Bygrave & Hofer (1991), yang kemudian merumuskan definisinya sebagai orang yang melihat kesempatan, kemudian membuat organisasi untuk mengikutinya. Cuervo et al (2010) mengajukan definisi wiraswastawan sebagai individu yang mendeteksi atau menciptakan kesempatan bisnis, kemudian mengeksploitasinya dengan perusahaan kecil menengah, dan biasanya mengambil bagian dalam bidang pembiayaan permodalan dari perusahaan atau hanya menjual ide proyek bisnis.

Tak kalah menarik juga definisi yang dibuat oleh Lazear (2005), yang menyatakan bahwa wiraswastawan adalah orang yang terspesialisasi dalam memikirkan keputusan atas koordinasi keterbatasan sumber daya. Definisi ini mirip dengan salah satu definisi ilmu ekonomi, yaitu menentukan pemilihan penggunaan atas sumber daya yang terbatas. Begitu pula dengan Panda (2000: 4), yang mengajukan definisi wiraswastawan dengan rincinya menjadi tiga tugas, yaitu (a) wiraswastawan bertugas menggunakan faktor produksi, membeli bahan baku dan membuat organisasi; (b) wiraswastawan bertugas mengambil bagian atas proses manajerial inovasi, pengawasan, dan koordinasi atas kegiatan produktif; (c) wiraswastawan bertugas ambil bagian dalam keputusan kewirawastaan.

Pada perkembangan selanjutnya, definisi mulai menitikberatkan pada istilah kewirawastaan. Cole (1968) memulai dengan mendefinisikan kewirawastaan sebagai aktivitas yang didedikasikan pada inisiasi, pemeliharaan dan pembangunan bisnis yang berorientasi keuntungan.

Pakar manajemen paling ternama di abad 20, Peter Drucker (1985), mendefinisikan sebagai sebuah tindakan inovasi yang mengandalkanberkah sumber daya yang ada memiliki kapasitas untuk memproduksi kekayaan. Gartner (1985) memberikan definisi yang singkat, kewiraswastaan adalah penciptaan organisasi baru. Sebaliknya, Hisrich & Peters (1989), mengajukan definisi yang cukup panjang. Menurut mereka, kewiraswastaan adalah proses penciptaan sesuatu yang berbeda, dengan nilai, dengan mengalokasikan waktu dan upaya yang dibutuhkan, menyaratkan mengambil risiko keuangan, fisik dan sosial, kemudian mendapatkan imbalan berupa moneter (keuntungan) dan kepuasan pribadi. Stevenson et al (1989), memberikan definisi yang agak bertentangan dengan Drucker. Menurutnya kewiraswastaan adalah mengikuti kesempatan, tanpa mempedulikan keberadaan sumber daya. Berikutnya Kaish & Gilad (1991) datang dengan definisi bahwa kewiraswastaan adalah, *pertama*, merupakan semua proses dari sebuah penemuan, *kedua*, proses tindakan memanfaatkan kesempatan atas langkanya keseimbangan.

Herron & Robinson (1993) kembali mengajukan definisi yang agak pajang, yaitu kewiraswastaan merupakan serangkaian perilaku inisiasi dan mengelola pembagian sumber daya ekonomi yang tujuannya adalah penciptaan nilai melalui peralatan (inisiasi dan pengelolaan sumber daya ekonomi). Martin & Osberg (2007: 31) juga mengajukan definisi yang cukup panjang, yaitu kewiraswastaan adalah produk kombinasi dari tiga elemen yang terdiri dari (1) Konteks dimana kesempatan muncul atau diciptakan; (2) Seperangkat kemampuan pribadi yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi dan menggunakan kesempatan; (3) Kapasitas untuk memanfaatkan kesempatan dengan mentransformasikannya menjadi hasil.

Selain dilihat dari sisi perkembangan istilah, dari *entrepreneur* menjadi *entrepreneurship*, secara historis, ada juga definisi yang memperkaya dengan pembedaan antara wiraswastawan dengan investor (Rusu et al, 2012). Definisi ini mengarah pada harapan yang berkaitan dengan tindakan yang diambil. Wiraswastawan dipandang sebagai penyedia mental dan ketrampilan dalam mendirikan dan mengelola perusahaan, sedang investor merupakan penyedia modal yang bisa membiayai kegiatan wiraswastawan.

Meskipun sebenarnya keduanya sama-sama berkarakter sebagai seorang wiraswastawan. Belakangan perbedaan ini relevan dengan perkembangan dunia kewiraswastaan, dimana investor mewujud dalam bentuk *venture capital* dan *angel investor* dan wiraswastawan mewujud sebagai orang yang membangun perusahaan rintisan (*start up*). Sinergi keduanya telah melahirkan banyak wiraswastawan muda yang sukses.

Diakui Karlsson et al (2004), bahwa banyak sekali definisi kewiraswastaan, baik ditinjau dari sisi teoritis maupun empiris. Namun dari banyak definisi tersebut, kata kunci yang mencerminkan definisi secara umum adalah proses dan peran. Sebagian besar ekonom, psikolog dan sosiolog menyetujui bahwa kewiraswastaan merupakan aktivitas proses, bukan fenomena statis dan memiliki peran fungsional (Pirich 2001: 14–15; Schoof 2006).

Kirzner (1973; 1985) memberikan definisi yang tidak lepas dari kata proses dan peran, yaitu kewiraswastaan sebagai proses penemuan dari hal-hal yang sebelumnya tidak diperhatikan—bahkan sering dimarginalkan—namun pada akhirnya memberikan kesempatan mendapatkan keuntungan. Klapper et al. (2010), yang memandang dari sisi praktisi, menyatakan kewiraswastaan umumnya merupakan proses penciptaan kekayaan baru.

Frijis et al (2002: 1-2) dan Jääskeläinen (2000: 5) yang mewakili pandangan yang menitikberatkan pada peran fungsional kewiraswastaan dalam mendefinisikan, mencatat tiga peran fungsional yang paling sering disebut dalam definisi kewiraswastaan:

- a. Berani mengambil risiko (*risk seeking*). Secara alami dan naluri, wiraswastawan semestinya orang yang berani mengambil risiko. Karena itu kewiraswastaan tidak bisa dilepaskan dari peran fungsional sebagai pengambil risiko.
- b. Inovatif. Seorang wiraswastawan juga dikenal sebagai orang yang selalu kreatif, sehingga selalu bisa menemukan hal-hal baru atau hal-hal lama yang tidak dipikirkan orang lain. Inilah yang menyebabkan peran fungsional kewiraswastaan yang sering muncul

dalam definisi kewiraswastaan, yaitu sikap keinovatifannya (*innovativeness*). Peran ini banyak dianut oleh Schumpeterian.

- c. Mencari kesempatan (*opportunity seeking*). Peran ini banyak dianut oleh Kirznerian. Menurut definisi kelompok ini, kewiraswastaan selalu berusaha mencari kesempatan untuk mendapatkan keuntungan (OECD 1998: 11; Carree and Thurik 2002: 8)

Dari definisi yang menitikberatkan pada peran fungsional ini, Wennekers and Thurik (1999: 46-47) mencoba membuat definisi operasional yang cukup banyak diterima di kalangan sarjana kewiraswastaan, yaitu kewiraswastaan merupakan manifestasi dari kemampuan dan kemauan individu, baik dalam posisi individual maupun tim untuk mencapai dan menciptakan kesempatan ekonomi baru berupa produk baru, metode produksi baru, skema organisasi baru dan kombinasi produk-pasar baru, dan untuk mengenalkan ide-idenya di pasar guna menghadapi ketidakpastian maupun tantangan lain, dengan membuat keputusan lokasi, bentuk, penggunaan sumber daya, dan institusi.

Mengakhiri bagian ini mungkin relevan mengutip pendapat Brockhaus & Horwitz (1986); Sexton & Smilor (1986); dan Gartner (1988), bahwa diantara para penulis dan praktisi telah terjadi inkonsistensi dalam mendefinisikan kewiraswastaan. Meski demikian, paling tidak bisa disimpulkan definisi kewiraswastaan mencakup dan menekankan rentang aktivitas yang luas, seperti penciptaan organisasi, membawa kombinasi baru, mengeksplorasi kesempatan, menanggung ketidakpastian, membawa secara bersama faktor produksi, dan lain sebagainya. Intinya, dari banyak definisi itu secara gamblang menjelaskan adanya perbedaan alami definisi dan konsep kewiraswastaan.

2.2. Pelatihan Kewiraswastaan

Seiring dengan makin meluas dan intensnya penerimaan kewiraswastaan dari berbagai kalangan, bahkan dijadikan salah satu strategi pembangunan ekonomi, pendidikan dan pelatihan kewiraswastaan

(PPK) juga mendapatkan sambutan yang luar biasa antusias. Baik kalangan peneliti, praktisi maupun pembuat kebijakan banyak membuat aktivitas yang objek utamanya adalah kewiraswastaan. Intervensi berupa pendidikan dan pelatihan kewiraswastaan telah menjadi skenario umum untuk menyelesaikan permasalahan pengangguran, kemiskinan, dan mengatasi krisis keuangan di banyak negara, baik negara maju maupun negara sedang berkembang.

Garavan & O'Connell (1994a) menemukan cukup banyak penelitian menunjukkan bahwa kewiraswastaan dapat diperoleh dari kebudayaan maupun pengalaman. Temuan ini secara tidak langsung memberikan dukungan pandangan bahwa kewiraswastaan bisa dipengaruhi oleh intervensi PPK. Dengan kata lain yang lebih populer dan menjadi perdebatan, kewiraswastaan dapat diajarkan dan dipelajari (Timmons & Spinelli, 2004; Henry et al, 2005; Kuratko, 2005). Namun tidak semua setuju dengan pendapat ini. Haase & Lautenschläger (2011), misalnya, melalui penelusurannya tentang dapat tidaknya kewiraswastaan diajarkan, menyajikan tidak kalah banyak temuan yang menunjukkan bahwa kewiraswastaan tidak dapat diajarkan.

Akola & Heinonen (2006) sepertinya mencoba menyediakan jalan tengah dengan membagi topik kewiraswastaan menjadi dua, yaitu sisi seni dan sisi keilmuan. Sisi seni, seperti kreativitas dan pemikiran inovatif, tidak dapat diajarkan. Aspek ini hanya bisa dipelajari melalui pengalaman praktis. Kemudian sisi keilmuan, seperti bisnis dan manajemen, dapat diajarkan. Menyadari hal itu Bank Dunia (World Bank, 2010) menyarankan agar PPK mengadopsi metode pengajaran yang melibatkan kreativitas dan ketrampilan kewiraswastaan. Jika hal itu bisa dilakukan maka kewiraswastaan dapat diajarkan. Dalam upaya mengakhiri perdebatan itu, Onstenk (2003) menawarkan jalan keluar, bahwa andaipun PPK tidak menjadikan seseorang sebagai wiraswastawan, PPK masih bermanfaat dalam hal menyediakan calon pekerja yang lebih baik dan menjadikan warga lebih aktif.

Pendidikan dan pelatihan kewiraswastaan mengajarkan materi yang ruang lingkungannya terentang mulai dari pengembangan ketrampilan

perorangan sampai penciptaan perusahaan yang inovatif. Pesertanya juga terentang dari berbagai latar belakang dan tingkat pendidikan. Dengan demikian, sebenarnya dapat dikatakan kewiraswastaan merupakan ilmu pengetahuan umum yang bisa dipelajari oleh siapapun.

Secara ilmiah David A. Kirby (2004) mendefinisikan PPK sebagai kegiatan yang ditujukan pada pengembangan sifat kewiraswastaan orang, dan meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mereka tentang kewiraswastaan dan perusahaan. Secara umum ada definisi PPK yang bisa diterima, seperti yang dikemukakan oleh Charney & Libecap (2000); Farstad (2002); Menzies (2003); Isaacs et al (2007); dan Dickson et al (2008). Mereka merumuskan PPK sebagai kegiatan menyebarkan pola pikir (*mind set*) dan ketrampilan khusus yang berkaitan dengan kewiraswastaan dan program pendidikan dan pelatihan yang menyebabkan munculnya beragam hasil kewiraswastaan.

Jadi berdasar definisi di atas, fokus utama pengajaran PPK ada dua, yaitu pola pikir dan ketrampilan. Pengajaran pola pikir adalah bagaimana mengubah atau memasukkan cara berpikir kewiraswastaan kepada para peserta berupa ketrampilan sosio-emosional, seperti percaya diri, kepemimpinan, kreativitas, kecenderungan mengambil risiko, motivasi, daya tahan, dan kemahiran diri (Lüthje & Franke, 2003; Rauch & Frese, 2007; Teixeira & Forte, 2009; Hytti et al. 2010; Cloete & Ballard, 2011), kesadaran dan persepsi menyeluruh tentang kewiraswastaan (Kolvereid & Moen, 1997; Peterman & Kennedy, 2003; Fayolle et al, 2006; Souitaris et al, 2007). Sedang ketrampilan yang dimaksud adalah pengetahuan umum bisnis, serta ketrampilan yang dibutuhkan untuk membuka dan mengelola sebuah bisnis, seperti akuntansi, pemasaran, penilaian risiko, dan mobilisasi sumber daya (Curran & Stanworth 1989; Detienne & Chandler, 2004; Honig, 2004; Russell et al, 2008; Bjorvatn & Tungodden, 2010; Karlan & Valdivia, 2011).

Sementara itu, ada literatur-literatur yang cukup menonjol yang membedakan antara PPK dengan pendidikan bisnis manajemen. Mereka menyatakan pendidikan bisnis manajemen secara tradisional melatih para mahasiswa untuk mengelola perusahaan secara hierarkis, sesuai dengan

struktur organisasinya, dan mengabdikan sebagai manajer di perusahaan yang sudah mapan (Sexton & Bowman 1984). Farstad (2002), mengakui adanya indikasi bahwa PPK melampaui pendidikan bisnis manajemen, dimana PPK mengajarkan kondisi-kondisi unik yang dihadapi wiraswastawan. Garavan & O'Conneide (1994a) menunjukkan bagaimana sekolah bisnis menggunakan model untuk melatih pesertanya menganalisis informasi dalam jumlah besar untuk mendapatkan solusi, sedang PPK memberikan wiraswastawan bagaimana mengoperasikan perusahaan dalam kondisi keterbatasan sumber daya dan waktu, bahkan dalam kondisi informasi yang kredibilitasnya terbatas.

Berikutnya Vesper & McMullan (1998) membedakan PPK dengan pendidikan bisnis manajemen dari fokus materi yang diberikan. Menurut mereka PPK lebih fokus pada membangun kesadaran kewiraswastaan dan pengembangan ketrampilan spesifik guna menciptakan produk atau pelayanan baru untuk membuka atau memperluas perusahaan.

Dari istilah yang digunakan, PPK, sebenarnya juga sudah tersirat adanya perbedaan itu. PPK jelas mengandung dua istilah dalam mengajarkan kewiraswastaan, yaitu pendidikan dan pelatihan. Meskipun menurut De Faoite et al (2013) dalam pelaksanaan di lapangan sering kali masih membingungkan. Garavan & O'Conneide (1994a), misalnya menggunakan kedua istilah sekaligus untuk menyebut pendidikan dan pelatihan bagi para pemilik UMKM atau praktisi kewiraswastaan. Meskipun mereka juga memisahkan pendidikan dan pelatihan untuk pengajaran bagi mahasiswa. Dituliskan kedua, Garavan & O'Conneide (1994b) sudah merinci pelatihan kewiraswastaan untuk praktisi. Artinya sudah memisahkan dari pendidikan kewiraswastaan.

Rincian lebih lanjut dapat disimak tulisan Henry et al (2005), yang memisahkan antara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan ditujukan untuk tujuan akademik, sehingga pesertanya adalah para mahasiswa dan pelajar, sedang pelatihan menyasar peserta dari kalangan non akademik. Untuk kalangan akademik, pendidikan kewiraswastaan berkembang menyasar ke pelajar sekolah menengah (Hägg & Gabrielsson, 2019). Sedang untuk kalangan non akademik, pelatihan bisa diberikan kepada praktisi dan yang

berpotensi menjadi wiraswastawan, seperti mereka yang belum mempunyai pekerjaan dan kehilangan pekerjaan (World Bank 2012a).

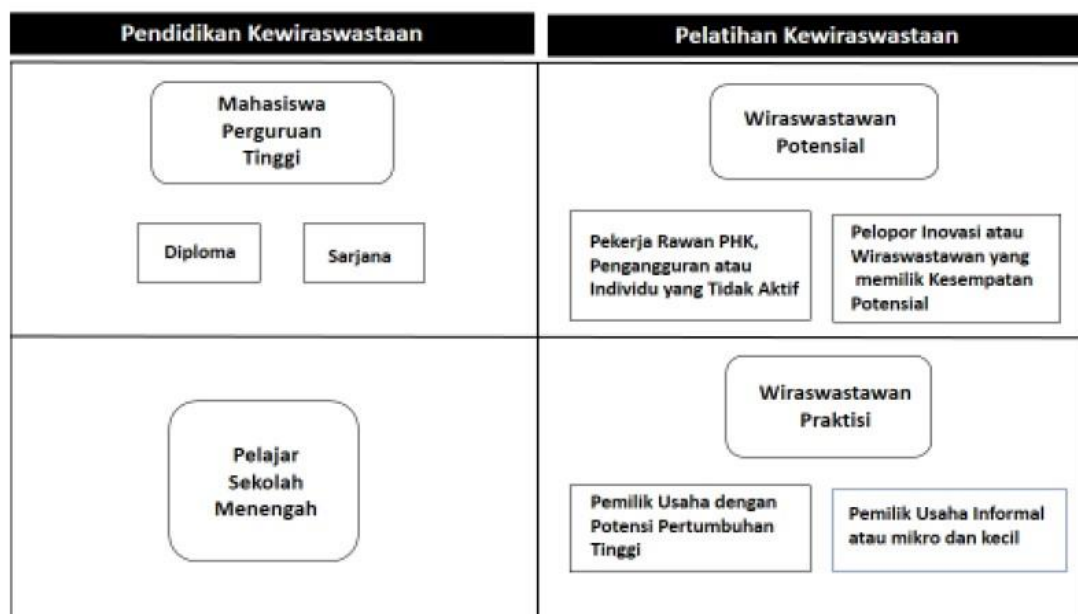
Dari kajian mengenai PPK itu, dapatlah dibuat klasifikasi PPK menjadi empat bagian, berdasar tipe pengajaran dan target pesertanya. Dari tipe pengajaran, PPK dapat diklasifikasikan menjadi dua, sesuai dengan istilah yang dipakai, yaitu pendidikan dan pelatihan. Pendidikan, lengkapnya menjadi pendidikan kewiraswastaan (*entrepreneurship education/EE*), adalah pengajaran kewiraswastaan yang fokusnya adalah membangun pengetahuan dan ketrampilan tentang tujuan dari kewiraswastaan. Sedang pelatihan, lengkapnya pelatihan kewiraswastaan (*entrepreneurship training/ET*), fokus pengajarannya adalah membangun pengetahuan dan ketrampilan, yang secara eksplisit untuk menyiapkan pesertanya untuk memulai atau mengoperasikan perusahaan (Volkman et al, 2009; GEM, 2010). Jadi dari tipe pengajaran ini diperoleh dua klasifikasi, yaitu pendidikan dan pelatihan kewiraswastaan.

Selanjutnya, dari dua klasifikasi itu, masing-masing bisa diklasifikasikan lagi berdasar target peserta. Untuk pendidikan kewiraswastaan, target pesertanya adalah pelajar, sedang pelatihan kewiraswastaan, target pesertanya adalah wiraswastawan. Dari peserta pelajar inipun dapat dipilah lagi menjadi pelajar dan mahasiswa. Selanjutnya, dari peserta mahasiswa, masih bisa dipilah lagi menjadi peserta dari kalangan D1-D4 (*undergraduate*) dan S1 (*graduate*).

Sementara dari pelatihan kewiraswastaan yang target pesertanya adalah wiraswastawan, juga masih bisa diklasifikasikan lagi menjadi wiraswastawan yang masih potensial dan wiraswastawan yang sudah praktik (praktisi kewiraswasrtaan). Selanjutnya, dari masing-masing target peserta wiraswastawan itu, juga masing-masing bisa dipilah lagi. Untuk palatihan kewiraswastaan yang pesertanya adalah wiraswastawan potensial, dapat dibagi menjadi dua, yaitu peserta dari kalangan rawan menjadi pengangguran, pengangguran, dan perorangan yang tidak aktif; dan para inisiatotor penemu (*innovation led*) atau wiraswastawan yang berpotensi memanfaatkan kesempatan (*opportunistic potential entrepreneur*). Berikutnya untuk pelatihan kewiraswastaan yang target

pesertanya adalah praktisi kewiraswastaan, bisa dibagi dua, yaitu wiraswastawan pemilik UMKM dan pemilik perusahaan dengan potensi pertumbuhan tinggi (lihat gambar 2.1).

Selain masalah adanya perbedaan antara PPK dengan pendidikan bisnis manajemen, ada lagi persoalan yang juga memerlukan pemikiran yang cukup intens, yaitu masalah konten PPK. Meskipun fokus PPK sudah dapat diidentifikasi, yaitu pola pikir dan ketrampilan kewiraswastaan, namun materi yang akan diberikan masih belum mendapatkan kesepakatan. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan dalam penyelenggaraan PPK, misalnya tentang lama waktu penyelenggaraan PPK, target peserta, ketersediaan sumber daya, dan persepsi keunggulan terhadap program multi konten dari beragam program PPK yang dapat diserap.



Gambar 2. 1 Klasifikasi Pendidikan dan Pelatihan Kewiraswastaan

Kondisi seperti itu disadari oleh Garavan & O'Conneide (1994a), sehingga mereka mengakui betapa sulitnya menentukan tujuan dan konten dari suatu PPK. Pada akhirnya mereka pun mengkritisi, bahwa setiap karir di bisnis melibatkan beberapa kombinasi dari pengetahuan, teknik, dan ketrampilan orang, namun sedikit yang mengintegrasikan dan menggabungkan fungsi-fungsi pengetahuan dan ketrampilan itu lebih luas pada apa yang dilakukan oleh kegiatan kewiraswastaan. Meskipun sudah terbukti, bahwa pengetahuan dasar-dasar bisnis yang dibutuhkan dalam

menjalankan kewiraswastaan dapat diajarkan di kelas, tetapi belum ada teori yang bisa mendukung apakah menjadi wiraswastawan yang bisa mengatasi ketidakpastian yang selalu ada di lingkungan bisnis baru?

Akibatnya tidak ada konten yang sama dalam setiap program PPK. Masing-masing sarjana membuat dan mengusulkan konten yang berbeda. Tabel 2.1 merangkum konten yang dibuat berbagai sarjana (Azim, 2013). Konten itu terentang mulai dari materi spesifik, seperti perencanaan bisnis (*business plan*) hingga yang menyajikan materi yang komprehensif yang meliputi pemanfaatan kesempatan hingga proses penciptaan dan manajemen bisnis yang meliputi tiga aspek esensial dalam kewiraswastaan yang terdiri wiraswastawan, perusahaan dan lingkungan bisnis.

Tabel 2. 1 Konten Program PPK

Sarjana	Konten
Timmons et al (1987)	<i>Business plan</i>
Johannisson (1991)	Pengetahuan-Mengapa (sikap, nilai, motivasi) Pengetahuan-Bagaimana (kemampuan) Pengetahuan-Siapa (ketrampilan jangka pendek dan jangka panjang) Pengetahuan-Kapan (intuisi) Pengetahuan-Apa (pengetahuan)
Noll (1993)	1. Menyelidiki keinginan terdalam konsumen, melakukan penilaian diri tentang kreativitas personal, melakukan studi kelayakan, dan

Sarjana	Konten
----------------	---------------

	<p>mengidentifikasi berbagai strategi memasuki bisnis</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Menilai sumber daya personal status keuangan, menyelidiki dan mengevaluasi risiko untuk memulai (bisnis), menulis rencana kerja bisnis, mendekati pihak lain untuk mendapatkan pendanaan dan sumber daya lainnya. 3. Mempelajari alokasi sumber daya, menggunakan berbagai strategi pemasaran, mengelola keuangan dan personalia
Garavan & O'Conneide (1994)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tahap Formasi <ul style="list-style-type: none"> • Tekanan: Pengetahuan bisnis umum • Konten : dunia bisnis, kewiraswastaan, karakteristik tim yang efektif, kegiatan dan transaksi bisnis ○ Tahap Pengembangan <ul style="list-style-type: none"> • Tekanan : Ketrampilan dan sikap • Konten : Perencanaan bisnis, seleksi pasar, perencanaan keuangan, identifikasi produk dan membuat presentasi keuangan ○ Tahap Implementasi <ul style="list-style-type: none"> • Tekanan : Pengetahuan dan sikap • Konten : Perencanaan keuangan, mengelola pertumbuhan perusahaan, fungsi manajemen dan sikap, membuat transaksi dari wiraswasta kepada manajer
Kourilsky (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kesempatan pengakuan: identifikasi kebutuhan yang belum terpenuhi di pasar dan menciptakan ide bisnis. Observasi pasar, mendalami kebutuhan konsumen, invensi dan inovasi ○ Menyusun dan komit atas sumber daya: bersedia

Sarjana	Konten
----------------	---------------

	<p>mengambil risiko juga ketrampilan dalam mengamankan investasi dari luar</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Menciptakan operasi bisnis: keuangan, pemasaran, dan ketrampilan manajemen
Rae (1997)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ketrampilan komunikasi, khususnya persuasi ○ Ketrampilan kreativitas ○ Berpikir kritis dan ketrampilan menilai ○ Ketrampilan kepemimpinan ○ Ketrampilan negosiasi ○ Ketrampilan memecahkan masalah ○ Ketrampilan manajemen waktu
Hisrich dan Peters (1998)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ketrampilan teknis: meliputi komunikasi lisan dan tulisan, manajemen teknis dan ketrampilan organisasi ○ Ketrampilan manajemen bisnis: meliputi perencanaan, pengambilan keputusan, pemasaran dan ketrampilan akuntansi ○ Ketrampilan kewiraswastaan pribadi: meliputi control dari dalam, inovasi, pengambilan risiko dan inovasi
Vesper dan Gartner (2001)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Konsep kewiraswastaan ○ Karakteristik kewiraswastaan ○ Nilai kewiraswastaan ○ Ketrampilan kreativitas dan inovasi ○ Kewiraswastaan dan etika penilaian diri sendiri ○ Jejaring kerja, negosiasi dan membuat kesepakatan ○ Identifikasi dan evaluasi kesempatan ○ Komersialisasi konsep ○ Membangun strategi masuk (industri/bisnis) ○ Mengonstuksi perencanaan bisnis

Sarjana	Konten
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mendapatkan modal ○ Inisiatif bisnis ○ Menumbuhkan bisnis ○ Strategi memanen
Jeroen Onstenk (2003)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Motivasi, kebutuhan otonomi dan independensi, kreativitas dan orisinalitas, mengambil inisiatif, mengambil risiko, mencari kesempatan, menghadapi tantangan obyektif, percaya diri, pengendalian diri, dan ketahanan ○ Manajemen operasional, organisasi dan personal, administrasi keuangan, pemasaran, manajemen keuangan, dan membuat perencanaan bisnis ○ Mendapatkan kesempatan bisnis, interpretasi informasi pasar dan pengembangan orientasi konsumen untuk mengembangkan dan mengefektifkan jejaring relasi operasi dan membangun organisasi yang inovatif

Sumber: Azim (2013)

Metode pengajaran juga relevan untuk ditinjau ketika membicarakan tentang PPK. Alasannya, sebaik apapun konten yang dirancang dan sehebat apapun instruktur yang menyampaikannya, kalau metode pengajaran yang digunakan tidak tepat, besar kemungkinan PPK tidak akan mendapatkan respon positif dari peserta, dan juga tujuan PPK itu sendiri tidak akan tercapai, seperti dikatakan McLuhan's (2000) yang terkenal: "*medium is the message*".

Pernyataan itu mengisyaratkan betapa pentingnya peran media penyampaian dalam ranah pengajaran. Media penyampaian itulah yang dimaksud dengan metode pengajaran. Ada banyak metode pengajaran, seperti kuliah, presentasi, penyediaan *hand out*, pemutaran video, studi kasus, diskusi kelompok, hingga permainan peran (*role play*), ujian terutulis,

lokakarya, bimbingan/pementoran, kunjungan belajar (*study visit*), membangun bisnis, permainan dan pertandingan, simulasi dengan bantuan computer, dan magang (Hytti et al, 2002). Dari sekian banyak metode pengajaran itu, tentu tidak semua relevan atau cocok digunakan untuk mengajarkan program PPK. Metode pengajaran tradisional dengan pendekatan kuliah dengan materi yang lebih banyak menyajikan teori, misalnya, tidak cocok untuk menyampaikan konten PPK (Gibb, 1997; Henry et al, 2005, Davies and Gibb (1991). Apalagi kalau materi yang menjadi konten pengajaran adalah berupa pengalaman dan ketrampilan praktis kewiraswastaan, maka praktis metode pengajaran tradisional tidak dapat digunakan. Ini disebabkan, pengajaran kewiraswastaan lebih mengedepankan para peserta untuk aktif, seperti berdiskusi untuk mengambil keputusan (Kourilsky & Carlson, 1996), aktif mencari pasar baru atau melahirkan ide bisnis baru (Kourilsky, 1995). Salah satu metode yang juga mengedepankan peserta aktif adalah model *best practice* (Breen, 1999; Lewis & Massey 2003).

Metode mengajarkan kewiraswastaan dari praktik-praktik kewiraswastaan yang sudah terjadi dan relevan untuk dipelajari. Metode ini bertujuan membantu secara efektif dalam hal pengembangan perusahaan, dan untuk mencapai tujuan ini diperlukan dorongan atau inisiatif dominan dari peserta. Di sini peserta dibutuhkan sebagai agen yang aktif, dan program harus secara eksplisit mempromosikan transparansi, yaitu kemampuan peserta untuk menransfer ketrampilan yang mereka pelajari dari program PPK ke setting konteks yang berbeda.

Kirby (2004) dan Nieuwenhuizen & Groenwald (2004) mengkritisi metode pengajaran PPK dari fakta yang menunjukkan, cukup banyak wiraswastawan sukses tidak lahir dari sistem pendidikan formal atau dari mereka yang prestasi akademiknya baik. Dengan fakta itu mereka ingin menjelaskan bahwa metode pengajaran formal akademik tidak relevan untuk menyampaikan program PPK. Argementasi mereka berangkat dari ditemukannya fakta bahwa ketrampilan atau kesuksesan kewiraswastaan ditentukan oleh otak kanan. Seperti diketahui, pekerjaan otak kiri lebih pada bahasa, logika dan simbol. Otak kiri bekerja dengan fokus yang sempit dan

sistematis. Sebaliknya otak kanan bertugas mengendalikan emosi, intuisi dan fungsi spasial. Otak kanan bekerja secara lateral, tidak konvensional, tidak sistematis dan tidak terstruktur. Cara kerja inilah yang menjadi jantungnya proses kreatif yang sangat dibutuhkan di bidang kewiraswastaan.

Adanya unsur kreativitas yang penting dalam kewiraswastaan, ditambah dengan kewiraswastaan itu sendiri adalah seni, dan bukan disiplin ilmu, membuat pengajaran PPK dengan metode kelas perlu dipertimbangkan (Godtfredsen, 1997). Metode pengajaran seni di kelas, kadang-kadang digunakan untuk mendorong peserta mengembangkan kreativitas mereka. Faktanya, kewiraswastaan sendiri sudah seni, sehingga tidak perlu didorong lagi. Oleh karena itu Godtfredsen (1997) menganjurkan penggunaan metode studi kasus untuk pengajaran program PPK. Studi kasus dapat digunakan sebagai alat untuk memecahkan masalah berpikir kreatif. Yang dibutuhkan pengajar bukanlah ketrampilan menyediakan jawaban yang benar, melainkan membantu peserta mengeksplorasi alternatif dan memikirkannya. Dengan demikian, peserta bisa dilibatkan dalam studi kasus dalam bentuk kelompok kerja dan belajar bagaimana berkerja memecahkan masalah dalam kelompok kerja dalam rangka kerja sama tim, *brainstorming*, memanfaatkan aneka gugus tugas, dan bentuk-bentuk kegiatan lain di luar kelas.

Meskipun metode pengajaran dengan pendekatan tradisional (pengajaran teori dikelas), dianggap tidak relevan untuk mengajarkan program PPK, dan sebagai gantinya telah banyak ditemukan pendekatan baru, yang lebih menekankan peserta lebih aktif, bukan berarti teori harus diabaikan. Fiet (2000), masih percaya pengajaran program PPK masih memerlukan bantuan konten teori dalam rangka mengembangkan ketrampilan kognitif yang diperlukan dalam membuat keputusan kewiraswastaan yang lebih baik.

2.3. Efektivitas Program PPK

Membahas masalah efektivitas program PPK, sebenarnya lebih menyulitkan. Sebab, janganakan mencari kata sepakat tentang efektivitas

program PPK, persoalan apakah kewiraswastaan bisa diajarkan atau tidak saja, sampai saat ini jawaban masih menjadi perdebatan seru. Jika pertanyaan itu diajukan kepada pelopor kewiraswastaan di kalangan wanita miskin Bangladesh, Muhammad Yunus (Yunus, 1999), dia akan memilih kewiraswastaan tidak bisa diajarkan, namun memanfaatkan ketrampilan yang dimiliki seseorang, kemudian melengkapinya dengan memberi bantuan akses ke keuangan, akan membuat pelatihan kewiraswastaan bisa memberikan kemungkinan yang lebih besar bagi peserta pelatihan kewiraswastaa itu untuk memperoleh keberhasilan.

Dengan demikian, tentu dalam pembicaraan selanjutnya tentang efektivitas program PPK ini dipastikan akan didapati banyak pendapat dan sanggahan. da Costa (2018), misalnya, menyatakan secara historis, pelatihan kewiraswastaan yang dibawakan dalam bentuk perkuliahan (*teaching*) dan pembelajaran (*learning*) belum ada bukti efektivitasnya, akibat minimnya monitoring di pasar tenaga kerja. Maksudnya, sedikit sekali dilakukan monitor atas alumni peserta pelatihan kewiraswastaan, apakah setelah mendapatkan pelatihan kewiraswastaan peserta memperoleh manfaat dari pelatihan tersebut yang dibuktikan dengan, misalnya, mendirikan perusahaan, perusahaan yang sudah dimiliki kian maju, atau pengelolaan perusahaan yang sudah ada kian profesional.

Di mata Cho & Honorati (2013), apa yang dikeluhkan da Costa (2018) kemungkinan terjadi akibat pelatihan kewiraswastaan hanya ditangani oleh pemerintah, tanpa melibatkan organisasi yang secara profesional memang menyelenggarakan pelatihan kewiraswastaan. Jika pemerintah berpartner dengan pihak lembaga profesional, masih ada kemungkinan pelaksanaan pelatihan kewiraswastaan menajadi efektif.

Efektivitas dengan syarat seperti diungkapkan Cho & Honorati (2013) dan Yunus (1999) juga diakui Martin et al (2013). Menurutnya, pelatihan kewiraswastaan hanya efektif untuk memromosikan kognisi dan memotivisi peserta dalam hal membangun usaha rintisan. Inipun masih dibatasi oleh terbatasnya bukti bahwa pelatihan kewiraswastaan berpengaruh pada kompetensi kewiraswastaan. Jelasnya, pelatihan kewiraswastaan masih sebatas memberikan pemahaman atau mengubah pola pikir, belum sampai

pada menumbukan ketrampilan kewiraswastaan. Di mata Gielnik et al (2015), dalam kaitan dengan desain dan perbaikan metode pelatihan dalam rangka mempromosikan efektivitas pelatihan kewiraswastaan harus diakui masih terbatas. Karena itu Martinez et al (2010) menyarankan agar materi pelatihan kewiraswastaan diberikan secara lebih bernuansa, dan disampaikan dengan metode yang lebih spesifik.

Untuk pendidikan kewiraswastaan sepertinya studi maupun temuan-temuan tentang efektivitas pendidikan kewiraswastaan cukup memadai. Cukup banyak studi yang didedikasikan untuk mengetahui efektivitas pendidikan kewiraswastaan (Chung, 2018). Meskipun tidak sedikit pula yang menilai efektivitas pengajarannya masih kontroversial (Coleman & Robb, 2012). Sepertinya, pendidikan kewiraswastaan mengikuti saran Cho & Honorati (2013) dan Yunus (1999), bahwa untuk mendapatkan efektivitas pendidikan kewiraswastaan juga memerlukan syarat-syarat tertentu. Jung (2008), misalnya, mencatat untuk mencapai efektivitas pendidikan kewiraswastaan harus menyediakan program praktik yang berbeda dengan program pendidikan kewiraswastaan yang lain.

Program pendidikan formal kewiraswastaan, seperti sekolah bisnis, yang tidak mempertimbangkan motivasi mahasiswanya ketika memilih program tersebut besar juga kemungkinannya tidak akan efektif melahirkan wiraswastawan (Vesper & Gartner, 1997; Lee & Kim, 2016). Sedang program pendidikan kewiraswastaan yang mendesain kurikulumnya dengan mempertimbangkan motivasi dan tujuan mahasiswa akan memperbesar kemungkinan efektivitas pendidikan kewiraswastaan (Hahn & Ko, 2007; Jung & Min, 2008). Hal ini bisa terjadi karena kurikulum dan program menjadi bahan evaluasi utama dalam rangka mendorong sikap dan kesadaran kewiraswastaan mahasiswa dan meningkatkan minat memulai bisnis (Zhang et al, 2014). Itulah sebabnya di banyak pendidikan tinggi yang mengajarkan kewiraswastaan, efektivitas pengajaran diukur dengan minat berwiraswasta (Millman, 2010; Murugesan & Jayavelu, 2015).

Satu hal lagi yang membuat tidak efektifnya program pendidikan kewiraswastaan adalah adanya gap antara pengajar dengan mahasiswa. Cukup banyak bukti yang menunjukkan kurikulum yang dirancang oleh para

pengajar kewiraswastaan dianggap tidak penting dan tidak memuaskan mahasiswa. Karena itu, untuk mendapatkan efektivitas yang tinggi, program pendidikan kewiraswastaan hendaknya mengakomodir kurikulum yang memungkinkan mahasiswa memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan mereka melalui adaptasi yang terus menerus, baik atas dasar penelitian maupun pengalaman praktik. Sayangnya penelitian dalam bidang pendidikan kewiraswastaan lebih banyak berfokus pada desain dan implementasi, kurang mengakomodasi evaluasi obyektif oleh para praktisi dan mahasiswa sendiri (Pittaway, 2009). Lebih tegasnya, masih sangat kurang evaluasi yang dilakukan pada efektivitas pendidikan kewiraswastaan di tingkat pendidikan tinggi, dan juga analisis mengenai tingkat kepentingan serta kepuasannya belum mencukupi (Dickson, et al, 2008).

2.4. Evaluasi Efektivitas Program PPK

Fakta bahwa kemampuan pemerintah untuk menciptakan lapangan pekerjaan semakin melemah, sudah banyak penelitian membuktikannya. Untuk memecahkan masalah inipun, sepertinya sudah menjadi konsensus umum, yaitu mendorong masyarakat untuk menciptakan pekerjaannya sendiri, dan jalan untuk ini adalah menjadi wiraswastawan. Selanjutnya, pemerintah mengambil peran mendorong dan memfasilitasi pelatihanpelatihan kewiraswastaan. Sebagai pelengkap, pemerintah juga membuat banyak kebijaksanaan yang memungkinkan lahirnya UMKM. Bahkan sering kali UMKM menjadi tumpuan pertumbuhan dan stabilitas ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, kohesi sosial, dan pembangunan (Hyder & Lussier, 2016).

Dengan demikian, kalau diurut dari pangkal ke ujung, rangkaian penciptaan lapangan kerja melalui kewiraswastaan, maka pelatihan kewiraswastaan menjadi pangkal rangkaian. Dari pembahasan sebelumnya, sudah banyak argumen yang menyatakan pentingnya pelatihan kewiraswastaan, begitu pula peran pemerintah dalam mendukung pelatihan kewiraswastaan tersebut, sudah cukup intens dan banyak. Penelitian tentang PPK juga tidak kalah intensif. Namun semua upaya itu

masih meninggalkan pekerjaan yang tak kalah penting, yaitu masih sedikit penelitian maupun tindakan yang ditujukan untuk mengevaluasi efektivitas program PPK (Dladla & Mutambara, 2018). Dari pembahasan mengenai efektivitas program PPK di atas, juga masih menyisakan perdebatan tentang efektivitas program PPK tersebut. Beruntung masih ada temuan yang menunjukkan bahwa program PPK akan menjadi efektif jika dipenuhi syarat tertentu. Jadi untuk memastikan program PPK berjalan efektif, mengevaluasi efektivitasnya menjadi kebutuhan mendesak (Curran & Stanworth, 1989; Gibb, 1987; Block & Stumpf, 1992; Cox, 1996; Young, 1997; Henry et al, 2003: 102; Storey, 2000).

Dalam banyak literatur, definisi dominan tentang evaluasi yang dituliskan para ahli adalah mendapatkan informasi dalam rangka untuk membuat penilaian atas suatu program pelatihan (termasuk pendidikan), seperti perlunya perubahan atau menghentikan sama sekali suatu program. Williams (1976), misalnya, mendefinisikan evaluasi sebagai penilaian atas manfaat.

Definisi yang dibuat Harper & Bell (1982) merujuk pada mengoleksi, memeriksa, dan menganalisis informasi secara terencana, sehingga memungkinkan dilakukan pertimbangan tentang nilai dan manfaat suatu program pelatihan. Goldstein (1993), mendefinisikan evaluasi sebagai mengoleksi deskripsi dan pertimbangan secara sistematis atas informasi guna membuat keputusan yang efektif yang berkaitan dengan pemilihan, adopsi, penilaian dan modifikasi berbagai kegiatan instruksional. Tak kalah pentingnya definisi yang dibuat oleh Lewis & Thornhill (1994), yaitu evaluasi pelatihan adalah proses untuk mencoba menilai manfaat total dari pelatihan, yang meliputi biaya, manfaat, dan hasil yang bermanfaat bagi organisasi, dan juga menilai perbaikan kinerja setelah mendapat pelatihan.

Ada dua alasan kuat yang mendukung pentingnya evaluasi efektivitas program PPK. *Pertama*, menyelenggarakan program PPK sangatlah mahal biayanya, baik dalam arti keuangan maupun waktu yang dicurahkan untuk mengerjakan program tersebut. Biaya tersebut harus ditanggung oleh peserta program maupun sponsor (sebagian besar adalah pemerintah). *Kedua*, manfaat program PPK sering kali tidak bisa dinikmati para peserta.

Bisa karena materi PPK tidak sesuai dengan kebutuhan nyata peserta (biasanya dirasakan oleh peserta dari kalangan praktisi), atau karena pelaksanaan program PPK itu hanya memenuhi program kerja pemerintah, sehingga partisipasi peserta seperti dipaksakan. Yahya et al (2012), misalnya, menemukan para wiraswastawan dari kalangan UMKM tidak melihat program PPK sebagai hal yang penting, dan tidak merasakan adanya nilai tambah bagi diri dan bisnis mereka. Bahkan Sewgambar (2015), yang memberi gelar para wiraswastawan UMKM ini sebagai *survivalist* (wiraswastawan yang hanya tergantung pada pendapatan harian, tanpa adanya dukungan dari luar) menganggap PPK hanya membuang-buang waktu (dibanding bekerja dan memperoleh pendapatan harian, yang merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi segera). Namun, tentu tidak semua program PPK menemui hasil yang tidak efektif seperti itu. Ranyane (2014), misalnya, dengan studinya tentang efektivitas PPK dengan kinerja UMKM di Negeria, menunjukkan 49% dari 51% peserta PPK yang menghadiri kegiatan menunjukkan bisnis mereka berjalan dengan baik. Sebaliknya, 60% dari peserta yang tidak hadir, melaporkan kinerja bisnisnya tidak sebaik mereka yang hadir mengikuti PPK. Hasil ini tentunya memberi harapan bahwa program PPK bisa memberikan hasil yang baik, jika bisa berjalan efektif. Di sinilah pentingnya melakukan evaluasi efektivitas PPK.

2.5. Model Evaluasi Efektivitas Pelatihan Kewiraswastaan

Teori yang mendasari evaluasi efektivitas pelatihan dikenal sebagai *Theory of Change* (teori perubahan), yang dikembangkan Weiss (1995)¹⁷. Teori ini dianggap relevan karena tidak hanya mengevaluasi apakah suatu program pelatihan efektif, tetapi juga mengevaluasi apakah metode yang digunakan juga efektif? (Allen et al, 2017; Breuer et al, 2016). Godtfredsen (1997), misalnya, menyatakan mengukur sukses kewiraswastaan lebih baik menggunakan indikator kualitas *business plan*, dari pada menggunakan ujian tertulis di akhir tahun. McMullan & Boberg (1991) meneliti mana diantara metode studi kasus atau metode proyek yang lebih efektif untuk mengajar kewiraswastaan mahasiswa MBA di Universitas Calgary. Hasilnya

menunjukkan mahasiswa dan alumni sekolah tersebut merasa lebih efektif menerima materi kuliah jika disampaikan dengan metode studi kasus dari pada metode proyek.

Pada akhirnya, selain perdebatan tentang bisa tidaknya kewiraswastaan diajarkan, kini dalam hal evaluasi efektivitas program PPK muncul perdebatan baru, yaitu tentang metode dan indikator yang digunakan (Westhead et al, 2001). Pastinya, tidak ada metode standar yang bisa digunakan, dan juga kriteria evaluasi (indikator) yang bisa menentukan efektivitas evaluasi program PPK (Henry et al, 2003), seperti yang sudah ditunjukkan Godtfredsen (1997) dan McMullan & Boberg (1991). Stufflebeam & Shinkfield (2007) dan House, 1987), mencatat tak kurang dari 26 model evaluasi.

Seperti biasa terjadi dalam perdebatan ilmiah, tentu selain mereka masih banyak lagi pendapat tentang metode dan indikator dalam mengevaluasi efektivitas program PPK ini. McMullan et al (2001: 38), misalnya, memberikan indikator efektivitas program PPK secara lugas, yaitu standar tujuan bisnis, seperti menghasilkan dan menumbuhkan pendapatan, penciptaan lapangan kerja, dan keuntungan. Fayolle et al (2006) mengajukan usulan, paling tidak ada dua hal penting yang harus diperhatikan dalam mengevaluasi efektivitas program PPK, yaitu menyeleksi kriteria dan efektivitas pengukurannya, yang keduanya dikaitkan dengan variabel waktu dan konteks. Berkaitan dengan kriteria, evaluasi bisa ditekankan pada ketrampilan dan pengetahuan spesifik yang bisa diperoleh peserta, dan mengukur seberapa baik peserta telah memahami kunci-kunci teknis dan konsep. Hal lain bisa dimasukkan sebagai pengukuran antara lain ketertarikan, kesadaran, dan minat peserta. Untuk ukuran kepuasan, pengukuran klasik yang biasa digunakan adalah tingkat kehadiran, partisipasi aktif dan motivasi peserta. Pengukuran lain yang penting adalah penilaian tak lama setelah mengikuti program (misalnya, tiga hari setelah program berjalan). Demikian juga dengan pengukuran perkembangan kinerja di berbagai tingkatan, seperti manajemen proyek, kerja tim, kapasitas kreativitas, dan lain sebagainya). Vesper & Gartner (1997) sepakat dengan penentuan kriteria, tersebut.

Karena itu mereka mengusulkan 18 kriteria evaluasi yang diperingkat berdasar pendapat para ahli. Lima kriteria teratas adalah, jumlah kursus yang ditawarkan, publikasi para instruktur, dampak bagi komunitas, perusahaan yang didirikan, dan hasil inovasi. Menurut Clark et al (1984), kriteria evaluasi seperti itu lebih didasarkan pada *input*. Ini tidak salah, dan memang banyak kriteria evaluasi dibuat seperti ini. Dia justru menemui kenyataan sangat sedikit kriteria evaluasi yang mendasarkan pada *output*, seperti keberhasilan peserta mendirikan bisnis dan menjalankannya. Fleming (1996) dan Barrow & Brown (1996), merasakan pentingnya mengevaluasi efektivitas program PPK melalui penelusuran jejak peserta selama mengikuti PPK. Oleh karena itu mereka mengusulkan adanya studi longitudinal dalam bidang evaluasi efektivitas program PPK ini. Lebih lanjut Garavan & O'Connell (1994: 5) dan Storey (2000) menyarankan, disamping menggunakan metode studi longitudinal dalam evaluasi efektivitas program PPK, juga menggunakan kelompok kontrol (*control group*), yaitu dengan membandingkan antara mereka yang sudah mengikuti program PPK dengan mereka yang tidak pernah mengikutinya. Hytti et al (2002) mencatat lebih banyak studi tentang evaluasi efektivitas program PPK yang fokus pada indikator usaha (*input*) daripada dampak (*output*). Studi yang fokus pada *input* ini, misalnya yang menggunakan kriteria evaluasi seperti konten kurikulum, pendekatan pengajaran, atribut fasilitator, dan lain sebagainya. Sedang yang fokus pada *output*, seperti jumlah perusahaan yang berhasil didirikan, peningkatan jumlah karyawan, dan peningkatan nilai keuntungan peserta PPK.

Dari perdebatan ini, dapat dipahami kalau mengevaluasi efektivitas program PPK memanglah sulit. Namun, yang pasti evaluasi tersebut memiliki banyak metode, kriteria evaluasi, dan indikator, dan ini lebih menyulitkan lagi. Meskipun sebenarnya bisa dikelompokkan menjadi dua bagian besar, yaitu fokus pada *input* dan fokus pada *output (outcome)*. Sebenarnya, dalam praktiknya, kedua fokus tersebut sering kali digunakan secara bersama-sama dan saling melengkapi. Kondisi ini membuka peluang untuk menciptakan model evaluasi khusus untuk pelatihan kewiraswastaan Metode CEFE.

2.6. Model Evaluasi Efektivitas Metode Pelatihan Kewiraswastaan

Penyelenggaraan PPK tentu mempunyai tujuan, dan yang lebih penting adalah mengetahui apakah PPK itu memberikan hasil yang diinginkan. Tujuan PPK pastilah memberikan pengetahuan dan ketrampilan kewiraswastaan kepada para peserta pelatihan, sehingga setelah mengikuti pelatihan para peserta tersebut bisa membangun usaha (usaha rintisan) bagi peserta yang belum memiliki pekerjaan atau yang saat mengikuti pelatihan sudah menjadi pekerja. Bagi peserta yang sudah memiliki usaha (praktisi kewiraswastaan), pelatihan bertujuan agar peserta pelatihan bertambah pengetahuan kewiraswastaannya, sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaannya.

Kalau tujuan pelatihan relatif mudah diketahui, tidak demikian dengan mengetahui apakah pelatihan memberikan hasil yang diinginkan. Di sini bisa diperdebatkan mulai dari metode untuk mengetahuinya (model evaluasi), metode pelatihan, unsur yang dievaluasi, hingga materi pelatihan.

Evaluasi efektivitas PPK menjadi lebih penting dan urgen lagi kalau disimak argumentasi yang disampaikan McMullan et al (2001), sehingga penyelenggaraan PPK tidak lagi hanya untuk kepentingan realisasi program kerja, tanpa memperhatikan ketepatan dan manfaat untuk peserta pelatihan. Argumentasi tersebut adalah, pertama, mestinya penyelenggaraan PPK memberikan manfaat yang lebih besar dari biaya dan risiko. Dalam bahasa bisnis bisa dikatakan penyelenggaraan PPK harus memberikan *benefit cost ratio* (BCR) yang positif. Kedua, selain biaya penyelenggaraan PPK, adalagi biaya tersembunyi yang harus dikeluarkan, seperti honor untuk pembicara tamu atau mentor, atau malah keduanya. Ketiga, peserta pelatihan juga masih harus menghadapi risiko berupa harus mengikuti atau mengimplementasikan saran-saran yang diberikan pelatih. Jika saran itu berakhir dengan peningkatan kinerja perusahaan atau manfaat lain, ini masih bisa diterima. Sebaliknya, jika sesudah mengikuti rekomendasi, justru kinerja perusahaan menjadi lebih buruk, maka risiko ini harus ditanggung peserta pelatihan.

Masalahnya, bagaimana mengevaluasi efektivitas PPK tersebut? McMullan et al (2001) sendiri mengajukan usul, evaluasi efektivitas PPK mengacu pada efektivitas biaya, atau BCR- nya positif. Tentu saja model evaluasi usulan McMullan et al (2001) yang hanya menggunakan satu ukuran, yaitu efisiensi melalui perhitungan BCR, ini belum memuaskan, sehingga mengundang pihak-pihak lain untuk mengajukan usulannya sendiri.

Friedrich et al (2003: 3), misalnya, datang dengan usulan bahwa jika program PPK mau memberikan hasil yang efektif, maka harus dievaluasi dengan model evaluasi yang hendaknya melibatkan unsur-unsur untuk dinilai yang terdiri dari:

1. Pengatahuan dan ketrampilan yang didapat peserta (program)
2. Cara penyampaian PPK (kemasan dan pelayanan)
3. Pembelajaran yang terjadi di kalangan peserta
4. Perubahan perilaku
5. Dampak perilaku pada kinerja bisnis
6. Perubahan kinerja bisnis

Kirkpatrick (2016), sebenarnya sudah menyampaikan gagasannya tentang pengukuran untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan itu jauh sebelumnya. Dapat dikatakan Kirkpatrick adalah salah satu pelopor evaluasi PPK. Indikator evaluasi yang ditawarkan dalam model evaluasinya tidak sebanyak yang disampaikan Friedrich et al (2003: 3), yaitu hanya empat indikator yang terdiri:

1. Reaksi pembelajar
2. Belajar (prinsip, fakta, dan teknik yang bisa difahami dan diserap peserta)
3. Perilaku peserta pelatihan
4. Hasil bisnis

Kalleberg and Leicht (1991: 148), juga mengajukan model evaluasi dengan empat unsur pengukuran untuk mengevaluasi efektivitas PPK.

Keempat unsur itu dibuat secara empiris, yaitu setelah melakukan studi terhadap 400 wiraswastawan. Keempat indikator itu adalah:

1. Kinerja utama (jumlah pekerja, pertumbuhan jumlah pekerja, jumlah konsumen, sales turnover, dan aset)
2. Kinerja proksi (rentang pasar secara geografis—nasional atau internasional—formalisasi bisnis, dan perpajakan)
3. Pengukuran subjektif (kepercayaan diri menjalankan bisnis)
4. Pengukuran kinerja kewiraswastaan (hasrat untuk memulai bisnis, hasrat menumbuhkan bisnis, dan hasrat memiliki beragam bisnis)

Model evaluasi yang disampaikan para pengusul di atas diakui memiliki potensi kegunaan yang besar, masalahnya tidak banyak yang bersedia menggunakannya. Penyebabnya, banyak variabel yang harus dilibatkan dan yang harus diisolasi. Ini bukan pekerjaan mudah, dan ini pula yang memungkinkan penggunaan model evaluasi tersebut kurang begitu masif. Selain itu menurut Donkin (2004), menghitung kinerja, bukanlah perkara mudah. Misalnya untuk menghitung kinerja perusahaan secara keuangan, harus menggunakan rumus seperti return on investment (ROI). Data untuk mendapatkan nilai-nilai yang akan digunakan untuk menghitung ROI, harus didapatkan dulu. Pekerjaan ini saja sudah cukup menyulitkan, jika perusahaan belum go public atau perusahaan merupakan UMKM²⁶. Oleh karena itu, Donkin (2004) mengusulkan dua langkah untuk mengevaluasi PPK. Kedua langkah tersebut adalah:

1. Menghitung hasil yang diinginkan, seperti peningkatan output, nilai penjualan yang lebih besar, penurunan staff turnover, dan peningkatan turnover perusahaan, seperti penjualan, piutang, dan persediaan barang.
2. Memperhatikan biaya yang berkaitan dengan langkah pertama.

Corporate Links Limited (2010) dalam laporannya kepada Uganda Investment Authority, menggunakan tolok ukur yang diperolehnya dari menganalisis best practice pengukuran program pelatihan kewiraswastaan secara internasional, ketika menyelesaikan proyek evaluasi pelatihan

kewiraswastaan di Uganda. Best practice itu mengindikasikan ada empat indikator, yaitu:

1. Persepsi dari para peserta pelatihan
2. Pembelajaran yang diperoleh peserta pelatihan
3. Perubahan perilaku peserta pelatihan
4. Pengukuran dampak dari pelatihan

Valerio et al (2015) melakukan meta analisis atas berbagai jurnal ilmiah yang dipublikasikan di EBESCO, EconPapers, JSTOR, Web of Science, Web of Knowledge, ProQuest, dan Google Scholar tentang topik model evaluasi pelatihan dan pendidikan kewiraswastaan. Hasilnya menunjukkan sebagian besar model evaluasi yang digunakan karya-karya ilmiah tersebut dalam membentuk keberhasilan pelatihan dan pendidikan kewiraswastaan, mengandung empat unsur. Keempat unsur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dampak yang ingin didapatkan dari pelatihan kewiraswastaan
2. Kondisi sosial tempat program pelatihan diimplementasikan
3. Peran peserta yang terlibat pada pelatihan
4. Materi pelatihan yang diberikan

Griffin (2010) yang tidak saja melakukan meta analisis dengan melakukan review terhadap literatur mutakhir di bidang evaluasi pelatihan, tetapi juga menggabungkan dengan riset tentang dampak belajar terhadap produktivitas mengusulkan lima langkah. Kelima langkah itu terdiri:

1. Kondisi sebelum pelatihan
2. Memperhitungkan faktor konteks
3. Pemanfaatan kerangka kerja produktivitas untuk mengidentifikasi input dan output belajar yang akan membawa dampak
4. Koleksi dan analisis data.
5. Identifikasi benchmark program pembelajaran

Fayolle et al (2006) mengajukan usulan, bahwa ada dua hal penting yang harus diperhatikan dalam mengevaluasi efektivitas program PPK,

yaitu menyeleksi kriteria dan efektivitas pengukurannya, yang keduanya dikaitkan dengan variabel waktu dan konteks. Untuk kriteria, evaluasi ditekankan pada ketrampilan dan pengetahuan spesifik yang bisa diperoleh peserta, dan mengukur seberapa baik peserta telah memahami kunci-kunci teknis dan konsep. Hal lain bisa dimasukkan sebagai pengukuran antara lain ketertarikan, kesadaran, dan minat peserta. Untuk ukuran, digunakan tingkat kehadiran, partisipasi aktif, dan motivasi peserta.

Dengan penjelasan dua tolok ukur yang terdiri dari kriteria dan pengukuran itu, usulan Fayole et al (2006) sebenarnya terdiri dari empat tolok ukur, yaitu:

1. Waktu dan konteks.
2. Keterampilan dan pengetahuan spesifik yang bisa diperoleh peserta
3. Seberapa baik peserta telah memahami kunci-kunci teknis dan konsep (ketertarikan, kesadaran, dan minat peserta).
4. Tingkat kehadiran, partisipasi aktif, dan motivasi peserta.

Vesper & Gartner (1997) sepakat dengan penentuan kriteria, yang diusulkan Fayole et al (2006). Karena itu mereka mengusulkan 18 kriteria evaluasi yang diperingkat berdasar pendapat para ahli. Lima kriteria yang menempati peringkat teratas cukup penting untuk dicermati sebagai kriteria penilaian efektivitas pelatihan kewiraswastaan. Kelima kriteria itu adalah:

1. Jumlah kursus yang ditawarkan
2. Publikasi para instruktur
3. Dampak bagi komunitas
4. Perusahaan yang didirikan
5. Hasil inovasi

Dari semua usulan model evaluasi efektivitas pelatihan kewiraswastaan itu, sepertinya mirip satu dengan yang lain. Paling tidak, dari sisi kuantitas, mayoritas mengusulkan empat unsur sebagai tolok ukur evaluasi. Meskipun dari sisi isi unsur masih diperlukan inventarisasi. Setelah langkah inventarisasi ini dilakukan, ditemukan empat dimensi yang relatif sering

digunakan sebagai tolok ukur evaluasi model-model yang ada. Keempat dimensi itu adalah:

1. Hasil
2. Konteks Program
3. Karakteristik peserta
4. Karakteristik program

Memang tidak semua model evaluasi mengakomodasi keempat dimensi tersebut. Dimensi yang paling banyak dipakai adalah hasil. Friedrich et al (2003: 3), misalnya, dari enam unsur tolok ukur evaluasi, tiga diantaranya ditujukan untuk mengukur hasil. Demikian pula Corporate Links Limited (2010), yang mengadopsi tiga dari empat unsur penilaian didedikasikan untuk menilai hasil PPK. Bahkan model evaluasi yang diusulkan Kalleberg and Leicht (1991: 148) seluruhnya hanya mengakomodir dimensi hasil PPK. Sedang yang mengakomodir seluruh dimensi adalah Velerio (2015) dan Griffin (2010).

Tabel 2. 2 Dimensi Model Evaluasi

Pengusul & Unsur Penilaian	Dimensi			
	Hasil	Konteks Program	Karakteristik Peserta	Karakteristik Program
<i>Friedrich et al (2003: 3)</i>				
1. Pengatahuan dan ketrampilan yang didapat peserta				√
2. Cara penyampaian PPK				√
3. Pembelajaran yang terjadi di kalangan peserta (√			
4. Perubahan perilaku			√	
5. Dampak perilaku pada kinerja bisnis	√			
6. Perubahan kinerja bisnis	√			
<i>Kirkpatrick (2016)</i>				
1. Reaksi pembelajar			√	

Pengusul & Unsur Penilaian	Dimensi			
	Hasil	Konteks Program	Karakteristik Peserta	Karakteristik Program

2. Belajar (prinsip, fakta, dan teknik yang bisa difahami dan diserap peserta)				√
3. Perilaku peserta pelatihan			√	
4. Hasil bisnis	√			
Kalleberg and Leicht (1991: 148)				
1. Kinerja utama (jumlah pekerja, pertumbuhan jumlah pekerja, jumlah konsumen, sales turnover, dan aset)	√			
2. Kinerja proksi (rentang pasar secara geografis–nasional atau internasional– formalisasi bisnis, dan perpajakan)	√			
3. Pengukuran subjektif (kepercayaan diri menjalankan bisnis)	√			
4. Pengukuran kinerja kewiraswastaan (hasrat untuk memulai bisnis, hasrat menumbuhkan bisnis, dan hasrat memiliki beragam bisnis)	√			
Donkin (2004)				
1. Menghitung hasil yang diinginkan, seperti peningkatan output, nilai penjualan yang lebih besar, penurunan <i>staff turnover</i> , dan peningkatan turnover perusahaan, seperti penjualan, piutang, dan persediaan barang.	√			
2. Memperhatikan biaya yang berkaitan dengan langkah pertama.		√		
Corporate Links Limited (2010)				
1. Persepsi dari para peserta pelatihan			√	
2. Pembelajaran yang diperoleh peserta pelatihan	√			
3. Perubahan perilaku peserta pelatihan	√			
4. Pengukuran dampak dari pelatihan	√			
Valerio et al (2015)				
1. Dampak yang ingin didapatkan dari pelatihan kewiraswastaan	√			
2. Kondisi sosial tempat program pelatihan diimplementasikan		√		
3. Peran peserta yang terlibat pada pelatihan			√	
4. Materi pelatihan yang diberikan				√
Pengusul & Unsur Penilaian	Dimensi			
	Hasil	Konteks Program	Karakteristik Peserta	Karakteristik Program

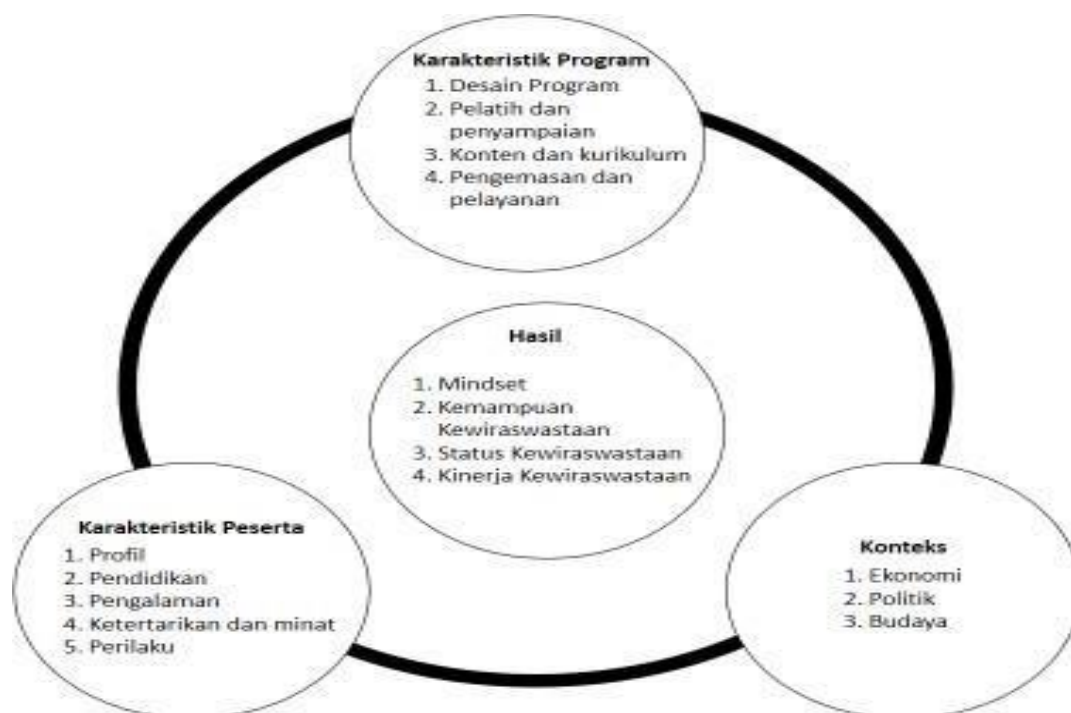
Griffin (2010)				
1. Kondisi sebelum pelatihan			√	
2. Identifikasi benchmark program pembelajaran				√
3. Memperhitungkan faktor konteks		√		
4. Pemanfaatan kerangka kerja produktivitas untuk mengidentifikasi input dan output belajar yang akan membawa dampak	√		√	
5. Koleksi dan analisis data	√			
Fayole et al (2006)				
1. Waktu dan konteks		√		
2. Keterampilan dan pengetahuan spesifik yang bisa diperoleh peserta	√			
3. Seberapa baik peserta telah memahami kunci-kunci teknis dan konsep (ketertarikan, kesadaran, dan minat peserta).Memperhitungkan faktor konteks	√			
4. Tingkat kehadiran, partisipasi aktif, dan motivasi peserta.			√	
Vesper & Gartner (1997)				
1. Jumlah kursus yang ditawarkan				√
2. Publikasi para instruktur				√
3. Dampak bagi komunitas	√			
4. Perusahaan yang didirikan	√			
5. Hasil inovasi	√			

2.7. Pengukuran Hasil Pelatihan Kewiraswastaan

Seperti diargumentasikan oleh Mwasalwiba (2010), bahwa mengukur hasil pelatihan kewiraswastaan dengan tolok ukur konvensional tidaklah mencukupi, melainkan perlu menambahkan pengukuran lainnya. Mwasalwiba (2010) mengusulkan tambahan perbaikan ketrampilan dan perubahan sikap, selain pengukuran konvensional berupa terciptanya perusahaan baru dan kinerja perusahaan.

Apakah masih ada pengukuran hasil yang lain? Kemudian pengukuran apa untuk mengukur dimensi-dimensi lainnya? Tentu semuanya tersedia pengukurannya. Seperti terlihat di Gambar 2.2, untuk pengukuran hasil

misalnya, di dalam dimensi hasil terdapat empat domain yang bisa digunakan untuk mengukur hasil pelatihan, yaitu mindset (pola pikir), kemampuan kewiraswastaan, status kewiraswastaan dan kinerja kewiraswastaan. Domain-domain diperoleh dari kajian usulan-usulan model evaluasi PPK yang sudah dibahas di atas. Mwasalwiba (2010), misalnya, mengusulkan mind set dan perbaikan ketrampilan (kemampuan kewiraswastaan) untuk mengukur hasil pelatihan. Domain-domain itu pun selanjutnya akan diukur dengan indikator pengukuran. Bagian berikutnya dari bab ini akan menyajikan pengukuran masing-masing dimensi dan domain tersebut.



Gambar 2. 2 Pembentuk Hasil Pelatihan Kewiraswastaan

2.7.1. Pengukuran Konteks Program

Konteks (Context) adalah keterkaitan suatu peristiwa (event) dengan lingkungan dimana peristiwa itu terjadi. Pelatihan kewiraswastaan adalah suatu peristiwa, oleh karena itu semestinya memiliki keterkaitan dengan dimana peristiwa itu terjadi. Dengan kata lain keberhasilan pelatihan kewiraswastaan akan tergantung pada kondisi yang melingkunginya. Hal ini diartikan wajar. Sebab, bagaimanapun baiknya sebuah program pelatihan kewiraswastaan (karakteristik program), kalau tidak kontekstual atau tidak sesuai dengan lingkungan tempat pelatihan kewiraswastaan

dilaksanakan, tidak akan banyak menolong keberhasilan para peserta pelatihan.

Model evaluasi pelatihan kewirasawastaan memperhitungkan pengaruh kontekstual terhadap kemungkinan keberhasilan program pelatihan kewirasawastaan (Karami et al, 2010). Banyak studi menunjukkan kontekstual yang memungkinkan membuat seseorang peserta pelatihan kewirasawastaan berhasil membangun perusahaan baru. Konteks yang paling banyak menentukan adalah ekonomi, politik dan sosial. Sebagai contoh, pasar biasanya memiliki karakteristik yang unik sehingga bisa menjadi kontekstual dengan faktor yang akan menentukan keberhasilan pelatihan kewirasawastaan. Dengan demikian pelatihan kewirasawastaan semestinya memperhatikan kondisi pasar yang unik tersebut, sehingga mendesain dan menyampaikan program pelatihan kewirasawastaan yang sesuai dengan kondisi pasar setempat. Inilah yang dimaksud konteks ekonomi. Dua konteks lainnya adalah politik dan budaya.

2.7.1.1. Konteks Ekonomi

Konteks ekonomi adalah kondisi ekonomi dimana pelatihan kewirasawastaan dilaksanakan. Konteks ekonomi meliputi semua variabel yang terbukti berhubungan dengan keberhasilan kewirasawastaan. Termasuk konteks ekonomi adalah dukungan lembaga keuangan. Misalnya, betapapun seorang memiliki ketrampilan berwiraswasta, sulit kiranya mengembangkan kemampuannya itu jika tidak tersedia akses ke lembaga keuangan yang bisa menyediakan modal, atau malah tidak tersedia lembaga keuangan itu sendiri. Ketersediaan lembaga modal ventura, misalnya akan mempermudah lahirnya perusahaan-perusahaan baru. Bank Dunia (2012a) menyebutkan kapasitas manajerial saja tidak mencukupi.

Selain lembaga keuangan, konteks ekonomi bisa mencakup kondisi ekonomi lokal secara umum, seperti iklim investasi dan kesempatan pasar, regulasi dan kebijakan pajak, dan insentif untuk memulai bisnis. McKenzie dan Woodruff (2014), bahkan memandang kelebihan—dalam arti terlalu banyaknya pelatihan kewirasawastaan—juga ada hubungannya dengan

keberhasilan pelatihan kewiraswastaan. Contohnya, kelebihan pelatihan kewiraswastaan bisa meningkatkan persaingan, baik antar pelatihan maupun alumni pelatihan.

Atas dasar temuan-temuan diatas, maka dapat disampaikan indikator pengukuran konteks ekonomi, diantaranya kondisi bisnis seperti iklim bisnis dan infrastruktur penunjang seperti lembaga keuangan, jalan raya, transportasi, pelabuhan, dan lain sebagainya.

2.7.1.2. Konteks Politik

Di negara yang sudah maju, biasanya kondisi politik tidak terlalu berpengaruh kepada dunia bisnis. Ini tidak selalu terjadi di negara sedang berkembang, kondisi politik memiliki pengaruh besar terhadap eksistensi bisnis. Hal ini bisa terjadi karena masyarakat di negara sedang berkembang masih belum bisa secara rasional memandang kejadian politik. Sebagian besar masyarakat melibatkan emosi dalam menanggapi gejolak politik, sehingga kondisi politik bisa memasuki segenap kehidupan masyarakat.

Konteks politik meliputi stabilitas masyarakat lokal, kelembagaan dan kepemimpinan. Yang paling dirasakan pengaruhnya pada kewiraswastaan adalah kebijakan dan kelembagaan lokal. Sebagai contoh adalah dukungan pemerintah—terutama pemerintah lokal/daerah—untuk pengembangan kewiraswastaan tentu merupakan konteks politik yang baik untuk keberhasilan pelatihan kewiraswastaan. Dukungan tersebut bisa berupa kebijakan tentang keadilan dalam berkompetisi, birokrasi yang tidak menghambat, bantuan keuangan, dan lain sebagainya. Lebih baik lagi jika ada program pemerintah yang menghubungkan langsung antara lembaga keuangan atau dinas keuangan dengan pelatihan kewiraswastaan.

Lebih jauh, konteks politik yang bisa mempengaruhi pelatihan kewiraswastaan adalah lembaga-lembaga lokal, seperti dukungan komunitas di masyarakat, organisasi kemasyarakatan, dan sistem pendidikan. Pittaway dan Cope (2007) menyarankan pentingnya menciptakan keterkaitan antara program pelatihan dengan konteks kelembagaan lokal.

Dengan demikian dapat dikatakan, konteks politik meliputi dukungan stabilitas politik seperti hubungan harmonis antara pemerintah lokal dengan organisasi kemasyarakatan dan promosi kewiraswastaan seperti keberpihakan pemerintah lokal terhadap pengembangan kewiraswastaan.

2.7.1.3. Konteks Budaya

Dalam hal pengajaran kewiraswastaan, sering terjadi perdebatan apakah kewiraswastaan bisa diajarkan atau tidak? Bagi masyarakat yang masyarakatnya secara sosial mendukung kewiraswastaan, pengajaran kewiraswastaan barangkali tidak banyak diperlukan. Karena dukungan itu sendiri sudah menunjukkan adanya korelasi positif dengan kewiraswastaan (Stephan dan Uhlener, 2010). Masyarakat Rusia dan China, misalnya, lebih banyak memiliki wiraswastwan di kalangan keluarga mereka dibanding masyarakat lain (World Bank, 2012a)

Konteks budaya yang mendukung pelatihan kewiraswastaan meliputi persepsi masyarakat lokal tentang kewiraswastaan, sikap budaya menghadapi kegagalan, sukses dan peran-peran tradisional dalam keanggotaan masyarakat. Dinamika kebudayaan dapat mendukung maupun menjadi kendala bagi keberhasilan pelatihan kewiraswastaan. Pinillos dan Reyes (2011) menyatakan, dimensi budaya yang spesifik dan kehadiran nilai-nilai kewiraswastaan dalam masyarakat juga berkaitan dengan perbedaan tingkat aktivitas kewiraswastaan.

Secara umum, banyak studi menemukan bahwa kewiraswastaan bisa tumbuh, baik di budaya kolektivisme maupun individualisme, yang memiliki ciri-ciri rendah dalam menghindari ketidakpastian (memiliki kecenderungan mengambil risiko), dan rendah dalam power distance (komunikasi tidak mengindahkan herarki/ tidak terlalu mementingkan sopan santun). Dapat dikatakan, semakin jauh jarak budaya dari kondisi budaya ideal ini (tinggi dalam menghindari ketidakpastian dan tinggi dalam power distance), semakin rendah tingkat kewiraswastaasn suatu masyarakat.

Sepanjang penyelenggara pelatihan kewiraswastaan bertujuan mempromosikan kewiraswastaan, terbuka kemungkinan untuk melawan budaya yang menghambat keberhasilan pelatihan kewiraswastaan

tersebut. Jadi untuk konteks budaya ini indikator pengukuran yang bisa dikembangkan adalah memberi kesempatan dan hambatan bagi berkembangnya budaya wiraswasta.

2.7.2. Pengukuran Karakteristik Peserta

Dimensi untuk mengukur keberhasilan pelatihan kewiraswastaan yang terakhir adalah peserta pelatihan. Tentu bisa saja dikatakan peserta pelatihan adalah sebagai faktor kunci. Sebab, tidak ada gunanya program yang baik dan juga konteks yang mendukung kalau tidak ada peserta pelatihan. Namun dalam konteks model evaluasi pelatihan keswiraswastaan, peserta yang dimaksud bukan terbatas pada peserta secara fisik, melainkan lebih jauh lagi, yaitu menyangkut karakteristik peserta. Apakah peserta membawa sesuatu ketika menyatakan ikut berpartisipasi pada pelatihan kewiraswastaan? Sehingga memungkinkan peserta bisa menerima materi yang dirancang dalam program pelatihan. Kepribadian tertentu dari peserta pelatihan, misalnya akan menjadi tempat persemaian subur bagi pelatihan kewiraswastaan. Dalam bahasa penelitian kuantitatif biasanya dinyatakan kepribadian tertentu memiliki hubungan positif dengan keberhasilan kewiraswastaan dan menempati posisi sebagai moderator (Rauch dan Frese, 2007).

Itulah sebabnya, sering kali penyelenggara pelatihan kewiraswastaan melakukan seleksi pada peserta. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan peserta yang memiliki karakteristik tertentu tersebut, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Lebih jauh lagi, program keberhasilan bisa juga sudah dirancang disesuaikan dengan perilaku peserta. Dalam hal karakteristik peserta ini, model evaluasi meliputi lima domain, yaitu profil individu (demografi dan yang berhubungan dengan kepribadian), pendidikan, pengalaman, ketertarikan dan niat, serta perilaku peserta.

2.7.2.1. Profil Individu

Seperti telah diungkap di atas, karakteristik individu memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan kewiraswastaan. Wang

dan Wong (2004) menemukan kebiasaan dalam evaluasi program, bahwa dalam evaluasi tersebut sering kali dilakukan segmentasi sesuai dengan indikator pengukuran tertentu seperti gender, usia, atau latar belakang orang tua. Evaluasi akan melihat perbedaan tingkat keberhasilan berdasar indikator- indikator itu untuk mengetahui apakah indikator-indikator tersebut memoderasi pengaruh profil individu terhadap keberhasilan intervensi berupa pelatihan kewiraswastaan (Rauch dan Frese, 2007).

Karakteristik pribadi tertentu itu sebenarnya merupakan refleksi ketrampilan sosio- emosional yang ingin dibentuk oleh banyak penyelenggara pelatihan kewiraswastaan. Indikator- indikator yang masuk dalam lingkup profil individu antara lain gender, latar belakang, usia, dan kepribadian.

2.7.2.2. Pendidikan

Domain peserta pelatihan berikutnya yang tak kalah penting adalah pendidikan. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal yang meliputi pencapaian (tingkat pendidikan), ketrampilan kognitif dasar, kemampuan membaca dan berhitung. Ruiz dan Dams (2012) mencatat mayoritas wiraswastawan wanita yang memiliki pengaruh besar (yang pertumbuhan bisnisnya 20% atau lebih sebelum tiga tahun sejak memulai bisnis) adalah para wanita yang memiliki capaian pendidikan sampai tingkat S1 atau lebih.

Banyak studi menunjukkan adanya peran penting dari tingkat partisipasi dalam pendidikan ini terhadap keberhasilan PPK (Oosterbeek et al, 2010). Lebih lanjut, penentuan program PPK juga menunjukkan adanya peran ketrampilan membaca dan berhitung dalam mempengaruhi keberhasilan PPK. Ketrampilan kognitif ini sangat penting (kritis) dalam menyelesaikan dan mengaplikasikan konsep kewiraswastaan yang diberikan PPK. Juga dalam mengintegrasikan pengetahuan untuk membangun dan memperkuat perusahaan. Secara tersirat dapat diketahui indikator pengukuran pendidikan adalah tingkat pendidikan dan melek huruf dan angka.

2.7.2.3. Pengalaman

Tentu agak aneh kalau pengalaman dimasukkan sebagai faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan pelatihan kewiraswastaan. Hal ini kalau dilihat dari sudut pandang alasan diselenggarakannya pelatihan kewiraswastaan, sebagian besar alasan diselenggarakannya pelatihan kewiraswastaan adalah memberikan ketrampilan bagi mereka yang belum memiliki pekerjaan, sehingga kelompok ini bisa diasumsikan tidak memiliki pengalaman. Dari sudut pandang itu ada benarnya. Namun tidak jarang juga pelatihan kewiraswastaan diberikankan kepada mereka yang sudah memiliki pekerjaan, namun berminat menjadi wiraswastawan. Atau malah diberikan kepada para wiraswastawan dengan tujuan meningkatkan ketrampilan mereka dalam berwiraswasta.

Oleh karena itu, pengalaman yang dimaksud dalam konteks peserta pelatihan kewiraswastaan adalah pekerjaan peserta sebagai wiraswastawan dan pengalaman sebagai pekerja. Pengalaman mengelola start up, terlibat dalam manajemen, dan pengalaman dalam industri tertentu menunjukkan peran penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan (Unger et al, 2011). Memang tidak bisa dinafikan peran pengalaman dalam menentukan keberhasilan apapun, termasuk keberhasilan pelatihan kewiraswastaan. Pengalaman, misalnya, membawa tingkat fungsional pengetahuan dan keakraban (*familiarity*) bisnis, misalnya pasar atau kesempatan tertentu.

Di tingkat lapangan, individu dengan beberapa pengalaman kerja cenderung memiliki pemahaman terhadap ketrampilan sosio-emosional dan teknis sebagai persyaratan untuk mengembangkan dan melestarikan perusahaan. Pengalaman tidak saja didapat dari pengalaman pribadi, tetapi juga bisa diperoleh dari sumber-sumber lain. Kembali Ruiz dan Dams (2012) menemukan, mayoritas wiraswastawati yang berhasil, memiliki hubungan keluarga dengan para pemilik bisnis. Ini artinya wiraswastawati yang berhasil itu sudah akrab dengan pengalaman kewiraswastaan yang dimiliki keluarganya. Jadi pengalaman ini bisa diukur dengan indikator pengalaman sebagai pekerja maupun pengalaman sebagai wiraswastawan.

2.7.2.4. Ketertarikan dan Tekad

Ketertarikan (interest) dan tekad (intention) mengacu pada bagaimana peserta pelatihan berbeda dalam dua hal tersebut. Ini tergantung dari profil peserta itu sendiri dan juga motivasi masing-masing. Sesuai teori Planned Behavior yang dikembangkan Ajzen (1991), yang banyak dikutip dalam literatur kewiraswastaan, bahwa tekad dan hasrat seseorang menjadi seorang wiraswastawan merupakan prediktor tindakan yang paling reliabel.

Sejumlah program pelatihan kewiraswastaan melihat motivasi dan tekad berwiraswasta melalui beberapa indikator, diantaranya swa seleksi (self selection) dan keseriusan tekad peserta. Sehingga indikator pengukuran ketertarikan dan tekad ini bisa dilihat dari minat dalam kewiraswastaan dan niat mendirikan perusahaan.

2.7.2.5. Perilaku

Domain karakteristik peserta terakhir yang dimasukkan dalam model evaluasi ini adalah perilaku peserta. Karakteristik ini dapat mempengaruhi keberhasilan program pelatihan melalui keputusan seseorang menjadi peserta dan terus mengikutinya. Karakteristik ini meliputi bagaimana respon kepada program yang ditawarkan atau persepsi pada seluruh nilai program. Studi-studi menunjukkan pembentukan insentif keberhasilan program yang pada gilirannya memengaruhi program tersebut diambil, seperti program berkaitan dengan akses keuangan atau pengemasan pelayanan lainnya (World Bank 2012b).

Selain itu, nilai keuntungan lain yang dirasakan oleh peserta bisa memengaruhi keputusan seseorang menjadi peserta suatu program. Lebih lanjut, persepsi tentang apa artinya menjadi seorang wiraswastawan mungkin melebihi insentif moneter (yang bersifat keuntungan keuangan). Sebagai contoh, kembali ditampilkan temuan Ruiz dan Dams (2012) yang membuat daftar tiga besar alasan menjadi wiraswastawan, yaitu: kebebasan, pencapaian, dan tantangan. Uang hanya tampil di urutan keenam dari sembilan keseluruhan alasan menjadi wiraswastawan.

Karlan dan Valdivia (2011) memberi penjelasan lebih jauh pada bagaimana persepsi dapat membentuk keberhasilan program pelatihan

kewiraswastaan, khususnya pada masalah erosi kepesertaan. Mereka menunjukkan tingkat dropout kepesertaan tinggi pada peserta yang berpendidikan dan berpengalaman. Peserta yang juga menikmati manfaat pelatihan tetapi tidak mendapatkan nilai keuntungan secara finansial. Temuan lain yang mendukung hal itu adalah adanya pengaruh yang lebih kuat pada peserta yang mempunyai harapan sedikit akan dampak intervensi dari pelatihan yang mereka ikuti. Dinamika perilaku seperti ini memengaruhi apa dan siapa yang dipilih sebagai peserta suatu program pelatihan kewiraswastaan dan berapa lama kesertaannya, yang pada gilirannya dapat memoderasi keberhasilan program pelatihan kewiraswastaan.

Dengan demikian, perilaku dapat ditentukan dengan indikator pengukuran berupa ketersediaannya mendaftar sebagai peserta dan konflik kepentingan dalam diri peserta sendiri.

2.7.3. Pengukuran Karakteristik Program

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, karakteristik program memegang peran utama dalam menentukan hasil pelatihan kewiraswastaan. Dalam penelitian kuantitatif biasa disebut sebagai variabel utama yang berpengaruh langsung terhadap variabel dependennya, dimana pada banyak penelitian adalah berupa hasil pelatihan kewiraswastaan.

Oleh karena itu ketepatan dalam menyusun program pelatihan kewiraswastaan akan menjadi keputusan penting dan banyak menentukan hasil yang akan dicapai pelatihan tersebut. Karakteristik program pelatihan kewiraswastaan dapat meliputi komponen-komponen yang biasanya dihadirkan dikelas pelatihan, seperti pelatih, kurikulum, format penyampaian pelatihan, lama pelatihan atau intensitas pelatihan dan juga pengemasan pelayanan dalam pelatihan seperti mentoring, jejaring kesempatan, pembicara tamu serta kerjasama dengan lembaga-lembaga yang ada.

Seperti disajikan pada Gambar 2.2 karakteristik program pelatihan terdiri dari empat domain, yaitu desain program, pelatih dan cara penyampaian, konten pelatihan dan kurikulum, dan pengemasan pelayanan

yang diberikan. Selanjutnya secara rinci akan dibahas masing- masing pengukuran dari domain tersebut, guna mendapatkan faktor apa saja yang menjadi preferensi peserta pelatihan dalam menerima program pelatihan, sehingga mereka mendapatkan hasil yang diinginkan.

2.7.3.1. Desain Program

Desain program mengacu pada seperangkat input dan pengaturan yang bisa membantu mendefinisikan tujuan sebuah program pelatihan, skop pelatihan, model pembiayaan dan metode penentuan perkembangannya. Namun diantara komponen desain program tersebut, model pembiayaan, yaitu bagaimana program pelatihan tersebut dibiayai, mulai dari mana sumber keuangan untuk membiayai pelatihan dan bagaimana menghitung pengeluaran pembiayaan tersebut untuk setiap unit pelayanan, merupakan yang paling penting.

Karakteristik desain program juga bisa meliputi hal yang lebih luas, seperti bagaimana pengaturan dibuat untuk menjalin dan memfasilitasi kerja sama dengan lembaga-lembaga terkait. Kerja sama itu bisa berupa bermitra dalam hal pembelian peralatan atau suplai tertentu dengan komunitas yang ada, atau bisa juga dalam hal merekrut para peserta pelatihan.

Dari kajian ini maka dapat dirumuskan indikator pengukuran desain program diantaranya, mitra yang akan diajak bekerjasama, proses seleksi, sumber pembiayaan dan besarnya unit cost pelatihan.

2.7.3.2. Pelatih dan Cara Penyampaian

Pelatih dan cara penyampaian merupakan kunci dalam hal input dan implementasi program-program pelatihan kewirasawstaan. Karakteristik program dari pelatih dan cara penyampaian ini juga meliputi penataan program pelatihan (seperti disampaikan dalam kelas atau secara virtual atau dilakukan di kawasan pabrik), lama pelatihan dan jumlah peserta pelatihan dalam satu kelas, satu angkatan atau satu kelompok (GEM, 2010).

Dari penelusuran indikator pengukuran pelatih dan cara penyampaian di atas dapat disarikan sebagai berikut, guru/pelatih, disampaikan secara tatap muka atau online, jumlah peserta, dan lama pelatihan.

2.7.3.3. Konten dan Kurikulum

Dalam dunia pelatihan atau pendidikan secara umum, konten dan kurikulum juga memegang peranan penting, selain pelatih dan cara penyampaian yang sudah disampaikan sebelumnya. Bahkan penyusunan konten dan kurikulum memerlukan usaha yang cukup menguras tenaga dan pikiran. Selain itu, juga banyak aspek yang akan menyertai penyusunan konten dan kurikulum itu. Dalam teori, konten dan kurikulum ini mempunyai hubungan kuat dengan hasil yang ingin dicapai dan disampaikan oleh sebuah program pelatihan kewiraswastaan. Karakteristik program yang berkaitan dengan konten dan kurikulum meliputi tema yang berkaitan dengan program, seperti kesadaran kewiraswastaan, melek finansial (financial literacy) dan perencanaan strategis.

Fokus penyusunan konten dan kurikulum biasanya meliputi ketrampilan bsinis secara umum, ketrampilan sosio emosional, kesadaran kewiraswastaan dan pengembangan perencanaan bisnis. Selain itu juga memikirkan masalah pedagogig, seperti apakah pelatihan didasarkan pada pengalaman dan teknik pengajaran.

Bukti-bukti menunjukkan cara penyampaian akan diperkaya oleh teknik pengajaran yang bervariasi, mulai dari pembagian pengalaman dari tangan pertama, penulisan, simulasi, dan proyek kelompok yang mengerjakan berbagai subjek. Karakteristik program yang menyangkut konten dan kurikulum juga meliputi bagaimana pembelajaran yang diterima peserta pelatihan akan dievaluasi (Martin at al, 2013). Beberapa evaluasi diantaranya tes melalui presentasi perencanaan bisnis, pembuatan proposal atau rencana proyek.

Dengan demikian konten dan kurikulum bisa diukur dengan indikator-indikator berikut: ketrampilan bisnis secara umum seperti manajemen umum, ketrampilan kejuruan khusus bisnis seperti keuangan dan akuntansi, pemasaran, strategi bisnis, kepemimpinan/kerja tim,

ketrampilan sosioemosional, ketrampilan kejuruan teknis, metode pelatihan, presentasi/kompetisi, dan penilaian.

2.7.3.4. Kemasan Pelayanan

Kemasan pelayanan pelatihan pantas menempati posisi yang tidak bisa diabaikan. Pada akhirnya, karakteristik program yang baik tidak akan banyak manfaatnya, atau tidak akan memberikan hasil yang baik seperti yang diinginkan kalau tidak didukung dengan kemasan pelayanan pelatihan yang menyenangkan. Yang terakhir ini merupakan sentuhan akhir yang amat menentukan.

Kemasan pelayanan merupakan pelengkap dari konten dan kurikulum. Kemasan pelayanan meliputi pengaturan untuk melakukan jejaring dan mentoring, juga kesempatan untuk mendapatkan akses finansial dan sumber daya lainnya, seperti bantuan teknis, pelayanan administratif, konsul pekerjaan, inkubator dan bantuan-bantuan lain, untuk mendukung peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan dan menyelesaikan program-program pelatihan (Volkman et al, 2009).

Evaluasi yang dilakukan pada pelatihan kewiraswastaan oleh Women's Income Generating Support Program (WINGS) di Uganda menunjukkan potensi pentingnya kemasan pelayanan pada pelatihan. Hal ini diindikasikan oleh dukungan yang diberikan kepada peserta pelatihan kewiraswastaan yang diikuti para wiraswastawan muda sangat berarti dalam menunjang sukses mereka ketika menghadapi berbagai tantangan selama pelatihan maupun menerapkan hasil pelatihan (Blattman et al, 2013)

Dengan demikian kemasan pelayanan ini akan memiliki indikator pengukuran, mentoring, jejaring, bantuan teknis, akses keuangan dan konsultasi kerja.

2.7.4. Pengukuran Hasil

Mengukur hasil suatu metode pelatihan, seperti dibahas pada teori, tidaklah mudah. Karena menyangkut apa yang hendak diukur dan

bagaimana mengukurnya. Seperti terlihat di Gambar 2.2 model evaluasi efektivitas PPK, menggunakan empat domain, yaitu:

1. Pola pikir kewiraswastaan (entrepreneurial mindsets)
2. Kemampuan kewiraswastaan (entrepreneurial capabilities)
3. Status kewiraswastaan (entrepreneurial status)
4. Kinerja kewiraswastaan (entrepreneurial performance)

2.7.4.1. Pola Pikir

Dalam membahas rincian domain-domain itu yang pertama harus dilakukan adalah bagaimana mengetahui masing-masing domain itu. Untuk kepentingan itu model evaluasi menyajikan indikator masing-masing domain. Untuk domain pola pikir, misalnya, akan banyak berisi tentang ketrampilan (skill) tentang sosio-emosional dan kesadaran tentang kewiraswastaan, seperti motivasi berwiraswasta, keberhasilan berwiraswasta, kepercayaan diri, kepemimpinan, kreativitas, kecenderungan mengambil risiko, dan ketahanan (Boyd dan Vozikis, 1994; Luthje dan Franke, 2003; Rauch dan Frese, 2007; Cassar dan Friedman, 2009; Teixeira dan Forte, 2009; Hytti et al, 2010; Cloete dan Ballard, 2011). Ketrampilan sosio-emosional dalam kewiraswastaan juga meliputi bagaimana individu berhubungan dengan individu lain dalam hal kewiraswastaan, seperti jejaring individu dan jejaring sosial.

Begitu luasnya cakupan ketrampilan sosio-emosional dalam kewiraswastaan ini, berdasar meta analisis atas program-program pelatihan kewiraswastaan yang dilakukan para peneliti seperti yang disajikan di tinjauan pustaka (misalnya, Henry et al, 2005; Griffin, 2010; Valerio et al, 2015; Hägg & Gabrielsson, 2019) ada beberapa aspek yang bisa dijadikan indikator keberhasilan suatu metode pelatihan kewiraswastaan, yaitu target-target yang ingin dicapai program pelatihan tersebut. Diantaranya yang ditemukan Souitaris et al (2007) dan Martin et al (2013), yaitu mencari dampak perubahan pola pikir peserta pelatihan dan juga mencari dampak pada pandangan, hasrat dan kelayakan untuk memulai berbisnis (Kolvereid dan Moen, 1997; Peterman dan Kennedy, 2003; Fayolle et al, 2006; Souitaris et al, 2007). Dampak positif pada semangat dan motivasi individu

(San Tan dan Ng, 2006; Richardson dan Hynes, 2008; Gundlach dan Zivnuska, 2010). Minat berwiraswasta (Pruett, 2011; Martin et al, 2013).

Atas dasar temuan-temuan itu, maka pola pikir akan diukur dengan ketrampilan sosio-emosional kewiraswastaan dan kesadaran kewiraswastaan.

2.7.4.2. Kemampuan Kewiraswastaan

Kemampuan kewiraswastaan berkaitan dengan kompetensi, pengetahuan dan hal-hal yang berhubungan dengan ketrampilan teknis. Program-program pelatihan kewiraswastaan sebagian besar memberikan tekanan keberhasilan kemampuan kewiraswastaan ini dengan mengukur transfer pengetahuan bisnis secara umum dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan untuk membuka dan mengelola bisnis (Russell et al, 2008; Bjorvatn dan Tungodden, 2010; Karlan dan Valdivia, 2011). Artinya, sebuah pelatihan kewiraswastaan dinyatakan berhasil bila para peserta pelatihan mendapat pengetahuan bisnis dan berhasil pula memiliki ketrampilan membuka bisnis baru dan mengelolanya.

Summit Consulting (2009) menemukan program pelatihan kewiraswastaan bisa menargetkan keberhasilan dalam hal kemampuan wiraswasta ini dalam bentuk ketrampilan manajemen, seperti akuntansi, pemasaran, kemampuan mengelola proses bisnis yang kompleks, menilai risiko, dan memobilisasi sumber daya. Selain itu, kemampuan kewiraswastaan juga bisa dilihat dari keberhasilan menarget transfer ketrampilan yang lebih teknis yang berkaitan langsung dengan jenis pekerjaan, seperti ketrampilan di sektor pertanian, perikanan dan sektor teknis lainnya, misalnya pemasaran produk pertanian atau perikanan.

Dengan demikian, hasil yang ditargetkan pelatihan kewiraswastaan dari sisi kemampuan kewiraswastaan ini adalah ketrampilan manajerial dan ketrampilan kejuruan.

2.7.4.3. Status Kewiraswastaan

Hasil program pelatihan kewiraswastaan dipandang dari sudut status kewiraswastaan adalah mengukur aktivitas kewiraswastaan peserta

pelatihan, seperti memulai bisnis, menjadi pekerja atau meraih pendapatan yang tinggi. Namun demikian, sebenarnya pengukuran lebih fokus pada akuisisi pola pikir dan ketrampilan kewiraswastaan daripada mengukur langsung perubahan status peserta, seperti terjadinya perubahan kehidupan—misalnya menjadi lebih kaya.

Beberapa pelatihan memberikan target berupa pengambilan keputusan kewiraswastaan, seperti mencari modal dan memulai membangun perusahaan (Singh dan Verma, 2010), mejadi pekerja (Brodmann et al, 2011) dan meningkatkan pendapatan serta tabungan (Cox et al. 2012).

Dengan demikian, target dari hasil yang diharapkan dari hasil pelatihan kewiraswastaan dari sisi status kewiraswastaan ada empat, yaitu memulai bisnis, menjadi pekerja, meraih pendapatan tinggi dan membuat jejaring.

2.7.4.4. Kinerja Kewiraswastaan

Diantara dimensi hasil yang paling mudah diukur kiranya kinerja kewiraswastaan ini. Mwasalwiba (2010) menyebutnya sebagai pengukuran konvensional. Selain itu, ukuran hasil ini yang paling pas untuk mengukur pelatihan kewiraswastaan yang ditujukan kepada wiraswastawan (praktisi). Pada intinya pengukuran hasil kinerja kewiraswastaan adalah adanya perubahan prestasi perusahaan setelah dilakukan intervensi berupa pelatihan kewiraswastaan bagi wiraswastawannya. Ukuran hasil yang mudah itu, diantaranya seperti diungkap banyak literatur berupa formalisasi usaha dengan menjadi memiliki badan hukum, keuntungan yang lebih tinggi, peningkatan penjualan, jumlah karyawan yang lebih banyak dan kemampuan bertahan yang lebih tinggi (Botha et al, 2006).

Volkman et al (2009), Shane (2010), von Graevenitzaet al (2010), menggunakan ukuran lain berupa adanya perbedaan kinerja antara wiraswastawan yang mengikuti pelatihan kewiraswastaan dengan yang tidak mengikuti. Selanjutnya Karlan dan Valdivia (2011), mengukur dengan indikator yang lebih unik, yaitu terjadinya perilaku keuangan dengan memisahkan uang milik perusahaan dengan milik pribadi, yang biasanya

sulit dilakukan oleh wiraswastawan awam ilmu manajemen. Ukuran unik lainnya adalah memonitor penggunaan keuntungan perusahaan untuk investasi atau ekspansi bisnis, membuat catatan tentang penjualan dan pengeluaran, dan kesadaran melakukan inovasi.

Dari temuan-temuan di atas, maka indikator pengukuran kinerja kewiraswastaan bisa diisi oleh formalisasi usaha, peningkatan keuntungan dan penjualan, administrasi bisnis yang lebih baik, perbaikan pada produk dan pelayanan, inisiatif inovasi, produktivitas dan investasi.

2.8. Indikator Pengukuran Model Evaluasi PPK

Dari penelusuran dan pembahasan mengenai domain-domain dan indikator pengukuran keberhasilan pelatihan kewiraswastaan di atas, maka dapatlah dirangkum menjadi satu kesatuan yang bisa dijadikan alat untuk menganalisis dan menilai keberhasilan program pelatihan kewiraswastaan secara komprehensif. Hal ini bisa dilakukan dengan cara mengonfirmasi hasil wawancara kepada peserta pelatihan. Konfirmasi tersebut dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator pengukuran yang diturunkan dari domain-domain, seperti yang sudah dibahas sebelumnya, yang dirangkum di tabel 2.2.

Di kolom terakhir diberi judul konfirmasi. Kolom ini kelak akan diisi dengan tanda positif (+), netral (0), atau negatif (-) dari hasil wawancara dari para nara sumber. Sebagai contoh, misalnya nara sumber dalam wawancara mengatakan ada peningkatan keuntungan setelah mengikuti pelatihan kewiraswastaan, ketika ditanya mengenai hasil pelatihan kewiraswastaan yang berkaitan dengan kinerja kewiraswastaan, maka pada kolom konfirmasi dan pada baris keuntungan dan penjualan diberikan tanda +.

Tabel 2. 3 Indikator Pengukuran Model Evaluasi PPK

Dimensi	Domain	Indikator Pengukuran	Konfirmasi		
			+	0	-
	Pola Pikir	Ketrampilan sosio-emosional			
		Kesadaran Kewirauswastaan			

Hasil	Kemampuan	Ketrampilan Manajerial			
	Kewiraswastaan	Ketrampilan Kejuruan			
	Status Kewiraswastaan	Pendirian Perusahaan			
		Siap Kerja			
		Pendapatan dan Tabungan			
		Pembentukan Jejaring			
	Kinerja Kewiraswastaan	Keuntungan dan Penjualan	+		
		Penciptaan Lapangan Kerja			
		Perluasan Usaha			
		Produktivitas			
		Formalisasi Usaha			
		Investasi Kembali			
		Penerapan Inovasi			
	Produk dan Pelayanan				

2.9. Pola Penyelarasan SMK dari Sudut Pandang Keunggulan Wilayah Berbasis Industri

2.9.1. Kebijakan Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan

Arah pengembangan SMK di Indonesia ke depan didasarkan pada kebijakan revitalisasi SMK, sesuai Inpres Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Sumber Daya Manusia Indonesia. Revitalisasi pendidikan di SMK merupakan gambaran visi (kondisi ideal) mengenai proses penyelenggaraan pendidikan di SMK, yang harus dijadikan acuan semua pihak dan arah pengembangan SMK ke depan (Tim Revitalisasi Pendidikan Vokasi Kemendikbud, 2016). Revitalisasi pendidikan di SMK terutama menyangkut perubahan filosofi dari supply-driven ke arah demand-driven. Dalam hal ini, pendidikan kejuruan juga diarahkan pada penerapan sistem ganda (dual-system), yakni belajar teori di SMK dan praktik di industri. Demikian pula, disain kurikulum, proses pembelajaran, dan sistem pengujiannya juga harus disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia usaha dan industri. Secara operasional, implementasi dari filosofi demand-driven tersebut di

atas, adalah dengan meningkatkan kerjasama antara SMK dengan DU/DI pasangan sehingga kompetensi lulusan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Pendidikan kejuruan yang baik adalah pendidikan kejuruan yang dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan DU/DI. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, proses pembelajaran haruslah sesuai dan selaras dengan DU/DI. Oleh karena itu, kehadiran DU/DI bukan hanya sebagai tempat bagi peserta didik untuk melakukan praktik magang, namun pelibatan DU/DI harus merefleksikan implementasi dari keahlian ganda DU/DI dengan sekolah agar tujuan pendidikan bisa tercapai.

Proses pelibatan DU/DI ini terutama diarahkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran kejuruan, yang meliputi: (1) pengembangan kurikulum, sehingga kurikulum menjadi lebih relevan dengan kebutuhan DU/DI; (2) memanfaatkan DU/DI untuk memberikan pelatihan bagi guru, sehingga guru dapat terus memutakhirkan pengetahuannya dengan mengikuti perkembangan teknologi yang sesuai dengan program kejuruannya; (3) meminta DU/DI untuk mengirimkan tenaga profesionalnya sebagai guru pendamping atau mentor bagi peserta didik; dan (4) melibatkan DU/DI dalam pembiayaan pendidikan, termasuk dilibatkan dalam pembangunan laboratorium, tempat praktik atau pemberian bantuan peralatan praktik kepada sekolah.

Idealnya, pendidikan kejuruan menekankan pada pendidikan yang mampu menyesuaikan dengan: (1) permintaan pasar (demand driven); (2) kebersambungan (link) antara pengguna lulusan pendidikan dan penyelenggara pendidikan kejuruan; dan (3) keselarasan (match) antara kompetensi calon tenaga kerja (employee) yang diluluskan oleh SMK dengan kebutuhan pengusaha (employer). Oleh karena itu, ukuran keberhasilan penyelenggaraan pendidikan kejuruan harus dilihat dari tingkat mutu dan relevansi, yaitu jumlah penyerapan lulusan dan keselarasan bidang pekerjaan dengan bidang keahlian yang dipelajari di SMK.

Kerjasama lembaga pendidikan kejuruan dengan DU/DI, dapat diwujudkan tidak sekedar sebagai tempat praktik, dan sebagai tempat

magang untuk menambah wawasan tentang dunia kerja kepada peserta didiknya, tetapi juga dapat difungsikan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMK dalam rangka meningkatkan keselarasan antara kualitas lulusan SMK.

2.9.2. Penyelarasan SMK dengan Dunia Usaha/Dunia Industri

2.9.2.1. Dunia Usaha dan Industri sebagai Tempat Praktik Peserta Didik

Banyak satuan pendidikan kejuruan yang tidak memiliki peralatan dan fasilitas praktik yang memadai untuk melaksanakan praktik keahlian, agar lulusan mencapai standar kompetensi yang disyaratkan. Akibatnya, industri harus mengadakan pelatihan tambahan untuk menyiapkan tenaga kerjanya, pihak industri harus mengalokasikan biaya ekstra di luar biaya produksi.

Disparitas yang terjadi antara kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja dan kompetensi lulusan yang dihasilkan oleh satuan pendidikan kejuruan merupakan permasalahan yang tak pernah selesai. Sebenarnya, pihak sekolah maupun pihak industri memiliki keterbatasan masing-masing dalam membentuk dan mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Pihak sekolah memiliki keterbatasan dalam pembiayaan dan penyediaan fasilitas pelaksanaan praktik, sedangkan pihak DU/DI memiliki keterbatasan sumber daya pendidikan untuk membentuk tenaga kerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu, keterlibatan industri sebagai tempat praktik peserta didik menjadi salah satu solusi untuk mengurangi disparitas yang terjadi sehingga mampu menciptakan kemampuan kerja para lulusan SMK yang adaptif dan sesuai dengan dunia kerja.

Kegiatan praktik kerja di dunia kerja, yang dikenal dengan istilah praktik kerja industri (dalam istilah sekarang Praktik Kerja Lapangan atau PKL), memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mendapatkan kompetensi yang tidak didapatkan di sekolah, memperoleh pengetahuan tentang perkembangan yang terjadi di DU/DI, dan wawasan tentang dunia kerja.

2.9.2.2. Dunia Usaha dan Industri sebagai Tempat Magang Kerja

Sistem magang (apprenticeship) merupakan sistem pendidikan kejuruan yang paling tua dalam sejarah pendidikan kejuruan. Sistem magang merupakan sistem yang cukup efektif untuk mendidik dan menyiapkan seseorang untuk memperdalam dan menguasai keterampilan yang lebih rumit yang tidak mungkin atau tidak pernah dilakukan melalui pendidikan massal di sekolah.

Dalam sistem magang seseorang yang belum ahli (novices) belajar dengan orang yang telah ahli (expert) dalam bidang kejuruan tertentu. Sistem magang kerja di industri memberikan pengalaman langsung bagi para peserta didik mengenai kegiatan bekerja langsung pada pekerjaan yang sesungguhnya, dengan tujuan untuk menguasai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan DU/DI, serta memahami budaya kerja, sikap profesional yang diperlukan, budaya mutu, dan pelayanan konsumen.

Industri sebagai tempat magang kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi para peserta didik, tetapi industri juga merasakan kontribusi para peserta didik selama pelaksanaan magang serta industri bisa membentuk para peserta didik untuk menjadi seorang tenaga terampil yang siap bekerja. Tentunya hal ini akan menguntungkan bagi industri untuk memperoleh tenaga kerja yang sudah terlatih sehingga tidak perlu lagi mengadakan pelatihan dalam menyiapkan tenaga kerja yang mereka butuhkan.

2.9.2.3. Dunia Usaha dan Industri sebagai Tempat Belajar Manajemen Dunia Kerja

Selain sebagai tempat magang untuk memahami proses dan budaya kerja, industri juga dimanfaatkan sebagai tempat pembelajaran tentang manajemen dan organisasi produksi. Dalam hal ini, peserta didik di SMK tidak hanya melakukan pengamatan mengenai cara pelaksanaan pekerjaan, peralatan yang digunakan, akan tetapi secara tidak langsung juga belajar tentang mutu dan efisiensi produk. Selain itu, peserta didik juga belajar tentang manajemen dan organisasi industri untuk belajar tentang dunia usaha dan cara pengelolaan usaha sehingga mereka memiliki

wawasan dan pengetahuan tentang dunia usaha. Melalui belajar manajemen dan organisasi ini peserta didik juga bisa menambah kapabilitas pada dunia wirausaha. Pengalaman yang diperoleh peserta didik dari DU/DI tersebut diharapkan akan bisa mengembangkan bakat dan potensinya setelah lulus nanti, sehingga mereka tidak hanya bergantung pada dunia kerja, tetapi juga mengembangkan usaha baru sebagai wirausaha mandiri.

2.9.2.4. Peran DU/DI dalam Penyelarasan Kurikulum

Penyelarasan kurikulum SMK perlu dilakukan secara periodik dengan melibatkan penggunaan lulusan. Penyelarasan adalah mempertemukan antara sisi pasokan (supply) dan sisi permintaan (demand) yang mencakup beberapa dimensi, yaitu kualitas, kompetensi, kuantitas, lokasi dan waktu.

Salah satu strategi untuk memastikan agar kurikulum SMK dapat selaras dan memenuhi kebutuhan DU/DI adalah model dual system. Dual system pada pendidikan kejuruan merupakan suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang memadukan secara sistematis dan sinkron program pendidikan di sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan bekerja langsung di dunia kerja, terarah untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional tertentu.

Bila pada pendidikan umum, program pendidikan direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi secara sepihak dan lebih bertumpu kepada kepemimpinan kepala sekolah dan guru, maka pada program dual system pendidikan direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi bersama secara terpadu antara sekolah dan institusi pasangannya. Secara operasional, fungsi tersebut dilaksanakan bersama antara kepala sekolah, guru, instruktur, dan pihak DU/DI terkait.

Tujuan utama dual system adalah untuk menjamin keberlanjutan keterserapan tenaga kerja pada pasar kerja sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan DU/DI. Secara umum, struktur dual system meliputi: (1) kurikulum harus dirancang dengan berorientasi pada penggabungan antara instruction dan construction sehingga pendekatan

utama dalam pembelajaran mengacu pada fase pembelajaran di sekolah dan praktik/pelatihan di DU/DI; dan (2) kegiatan praktik kerja, dilaksanakan menggunakan sistem blok pembelajaran yang dapat disesuaikan dengan tahapan pekerjaan di DU/DI.

2.9.2.5. Keselarasan SMK

Salah satu model pengelolaan pendidikan kejuruan untuk memperbaiki kualitas pendidikan dapat dilaksanakan dengan pendekatan pengelolaan pendidikan berbasis industri/ keunggulan wilayah, yaitu pengelolaan SMK dengan menginduksikan prinsip-prinsip kualitas yang diterapkan industri kedalam proses pembelajaran untuk menghasilkan lulusan yang memiliki *hard skill* dan *soft skill* sesuai tuntutan kompetensi kerja yang dibutuhkan dunia industri. Pada hakekatnya, pengelolaan SMK sebagaimana dimaksud di atas adalah untuk memberikan layanan dalam rangka pemenuhan kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), baik untuk peserta didik maupun industri sebagai pengguna lulusan. Tentunya, pelayanan yang diberikan SMK kepada pelanggan harus bermutu sehingga dapat memuaskan mereka. Oleh karena itu SMK berkewajiban untuk senantiasa memelihara konsistensi dan berupaya meningkatkan mutu hasil pendidikan demi tercapainya tingkat kepuasan pelanggan. Jadi SMK dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila kepuasan pelanggan internal (peserta didik, guru, tenaga kependidikan) dan pelanggan eksternal (Dunia Usaha/Dunia Industri, perguruan tinggi, dan termasuk orang tua peserta didik) telah terpenuhi (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019)

Bentuk kerjasama antara dunia pendidikan dan dunia industri dalam mengembangkan konsep pendidikan bisa diawali dengan cara menyelaraskan dan mengembangkan komunikasi yang berkelanjutan terhadap kondisi dan perkembangan industri serta kebutuhan kompetensi industri agar dapat disesuaikan dengan program pendidikan pada sekolah menengah kejuruan (SMK), sehingga siswa memperoleh bekal yang cukup dan memadai untuk dapat bersaing pada dunia kerja. Selain hal diatas bentuk kerjasama yang dilakukan sekolah menengah kejuruan adalah melaksanakan program praktik kerja industri (prakerin) bagi peserta didik

pada di dunia usaha dan dunia industri. Dengan cara demikian, dunia usaha mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan spesifikasi dan kebutuhan (Ixtiarto, 2016). Keselarasan di SMK dapat dilihat berdasarkan kebijakan *Link and Match*.

Link secara harfiah berarti pertautan, keterkaitan, atau hubungan interaktif, dan match berarti kecocokan. Pada dasarnya, link and match merujuk pada kebutuhan (needs, demands). Menurut Djatmiko dkk (2013: 64) menyatakan bahwa kebersambungan (link) diantara pengguna lulusan pendidikan dan penyelenggara pendidikan dan kecocokan (match) diantara pekerja dengan penyedia lapangan kerja menjadi dasar penyelenggaraan dan ukuran keberhasilan penyelenggaraan pendidikan kejuruan ditinjau dari tingkat mutu dan relevansi. Kebutuhan dalam pembangunan sangat luas, mulai dari kebutuhan peserta didik sendiri, kebutuhan keluarganya, kebutuhan untuk pembinaan warga masyarakat dan warganegara yang baik, dan sampai ke kebutuhan dunia kerja. Dari perspektif ini, link menunjuk pada proses, yang berarti bahwa proses pendidikan selayaknya sesuai dengan kebutuhan pembangunan, sehingga hasilnya pun cocok (*match*) dengan kebutuhan tersebut, baik dari segi jumlah, mutu, jenis, kualifikasi dan bahkan waktunya.

Konsep *link and match* pada dasarnya adalah *supply-demand* dalam arti luas, yaitu dunia pendidikan sebagai penyiapan SDM, individu, masyarakat, serta dunia kerja sebagai pihak yang membutuhkan. Ada empat aspek kebutuhan yang perlu diantisipasi oleh pendidikan, yaitu a) kebutuhan pribadi atau individu, b) kebutuhan keluarga, c) kebutuhan masyarakat/bangsa, dan d) kebutuhan dunia kerja atau dunia usaha. Untuk menciptakan *link and mach* antara pendidikan dan dunia industri, diperlukan usaha-usaha secara *reciprocal* antara kedua pihak. Dunia industri dituntut untuk lebih membuka diri terhadap pendidikan, baik dalam arti sikap maupun tindakan nyata termasuk menjadi menjadi tempat magang dan praktek lapangan bagi para peserta didik. Di pihak lain, dunia pendidikan dituntut untuk melakukan konsolidasi mulai tahap perencanaan sampai implementasi dan evaluasinya sehingga kebijakan ini mempunyai arti yang maksimal, sesuai dengan tujuannya.

Saat ini implementasi dari *link and match* sudah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari penerapan model pembelajaran yang dilakukan oleh sekolah- sekolah. Model pembelajaran tersebut banyak yang sudah menjadikan industri sebagai mitra dalam mengembangkan pendidikan kejuruan melalui *link and match*. Menurut Direktorat Pembinaan SMK (2016) terdapat beberapa model penyelenggaraan model pembelajaran kejuruan di SMK, yaitu :

a) Model Sekolah

Pada model ini pembelajaran dilaksanakan sepenuhnya di sekolah. Model ini berasumsi bahwa segala hal yang terjadi di tempat kerja dapat diajarkan di sekolah dan semua sumber belajar ada di sekolah. Jika dilihat dari tujuan pendidikan kejuruan yang berorientasi kepada kebutuhan di industri, model pendidikan sekolah dirasa kurang efektif untuk meningkatkan kompetensi siswa yang sesuai dengan kebutuhan industri.

b) Model Magang

Pada model ini pembelajaran dasar-dasar kejuruan dilaksanakan di sekolah dan inti kejuruannya diajarkan di industri melalui sistem magang. Jadi proses pembelajarannya tidak dilaksanakan dalam satu waktu, artinya siswa terlebih dahulu belajar di sekolah lalu setelah selesai baru siswa melakukan magang di sekolah. Model ini banyak diadopsi di Amerika Serikat.

c) Model Sistem Ganda

Model ini merupakan kombinasi pemberian pengalaman belajar di sekolah dan pengalaman kerja di dunia usaha. Dalam sistem ini sistem pembelajaran tersistem dan terpadu dengan praktik kerja di dunia usaha/industri. Dalam satu waktu siswa dapat melakukan dua pembelajaran sekaligus, yaitu pembelajaran di sekolah lalu di tengahnya dilakukan pembelajaran di industri secara langsung dengan waktu pelaksanaan diatur oleh masing-masing sekolah.

d) Model *School-based Enterprise*

Model ini di Indonesia dikenal dengan unit produksi yang pada masa sekarang ini berkembang menjadi pembelajaran *teaching factory*. Model

ini pada dasarnya adalah mengembangkan dunia usaha di sekolahnya dengan maksud selain untuk menambah penghasilan sekolah, juga untuk memberikan pengalaman kerja yang benar-benar nyata pada siswanya. Model ini dilakukan untuk mengurangi ketergantungan sekolah kepada industri. Dalam pelaksanaannya model pembelajaran ini juga mengikutsertakan industri sebagai mitra dalam bekerja sama.

e) *Teaching Factory*

Pembelajaran dengan menggunakan metode *teaching factory* pada saat ini sudah diterapkan di berbagai negara, termasuk salah satunya Indonesia (Khiron, 2016). Penerapan konsep *teaching factory* di Indonesia telah diperkenalkan pada tahun 2000 di SMK dalam bentuk yang sederhana melalui pengembangan unit produksi. Kemudian pada tahun 2005 konsep pembelajaran tersebut berkembang menjadi SMK berbasis industri. Menurut Damarjati (2016), pengembangan SMK berbasis industri ini memiliki tiga bentuk, yaitu: pengembangan SMK berbasis industri sederhana, pengembangan SMK berbasis industri yang berkembang, dan pengembangan SMK berbasis industri yang berkembang dalam bentuk *factory* sebagai tempat belajar. Sedangkan Kuswanto (2014) menerangkan bahwa strategi pembelajaran yang nyata untuk bidang keahlian dan vokasi lebih efektif dilakukan melalui *Teaching Factory* atau pembelajaran berbasis industri.

Teaching Factory merupakan suatu metode pembelajaran yang mampu mengantarkan siswanya mencapai kompetensi standar industri melalui tahapan proses pencapaian standar penguasaan motorik, kognitif, dan afektif dan memunculkan hasil belajar perilaku inspiratif – intuitif yang secara akademis didiskripsikan sebagai pembelajaran karakter (Dit. PSMK, 2016: 94). Salah satu tujuan utama program *Teaching Factory* dan *Technopark* di SMK adalah untuk meningkatkan kompetensi lulusan SMK yang relevan dengan kebutuhan industri, sehingga berdampak kepada penguatan daya saing industri di Indonesia. Menurut Chryssolouris, Mavrikios, & Rentzos, (2016) *teaching factory* bertujuan untuk menyelaraskan pengajaran dan pelatihan manufaktur dengan kebutuhan praktik industri modern.

2.9.3. Keunggulan Wilayah berbasis Industri

Industri mempunyai dua pengertian yaitu pengertian secara luas dan pengertian secara sempit. Dalam pengertian secara luas, industri mencakup semua usaha dan kegiatan dibidang ekonomi yang bersifat produktif. Sedangkan pengertian secara sempit, industri atau industri pengolahan adalah suatu kegiatan yang mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Dalam hal ini termasuk kegiatan jasa industri dan pekerja perakitan (*assembling*). Dalam istilah ekonomi, industri mempunyai dua pengertian. Pertama, industri merupakan himpunan perusahaan-perusahaan sejenis, contoh industri kertas berarti himpunan perusahaan-perusahaan penghasil kertas. Kedua, industri adalah sektor ekonomi yang didalamnya terdapat kegiatan produktif yang mengolah barang mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi (Arsyad, 2004). Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 2014 telah dijelaskan didalamnya bahwa Industri adalah seluruh bentuk dari kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan atau memanfaatkan sumber daya industri, sehingga dapat menghasilkan barang yang memiliki nilai tambah atau manfaat yang lebih tinggi, termasuk juga jasa industri.

Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut (BPS, 2018). Industri mempunyai dua pengertian yaitu pengertian secara umum dimana industri diartikan sebagai perusahaan yang menjalankan operasi dibidang kegiatan ekonomi yang tergolong kedalam sektor sekunder. Sedangkan yang selanjutnya adalah pengertian dalam teori ekonomi, dimana industri diartikan sebagai kumpulan dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang yang sama dalam suatu pasar. Industri itu juga dibagi tiga yaitu industri primer, sekunder dan tersier (Sukirno, 2002). Dari pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa industri

merupakan segala bentuk kegiatan yang menghasilkan suatu barang maupun jasa dalam bidang tertentu secara berkelanjutan dan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat ekonomi di suatu wilayah sesuai dengan keunggulan wilayah tersebut.

Keunggulan lokal merupakan salah satu potensi yang ada di setiap daerah yang dapat dijadikan bahan ajar kontekstual yang menarik untuk diajarkan di sekolah. Hal ini dikarenakan peserta didik merasa lebih memperoleh kesempatan untuk mengenal dan mengembangkan potensi dirinya terhadap bakat dan minat melalui kepedulian terhadap potensi lingkungan di daerahnya. Keberagaman potensi keunggulan daerah harus dilestarikan dan dikembangkan dengan tetap mempertahankan nilai-nilai luhur di dalamnya melalui pendidikan (Subijanto, 2015). Menurut Prihartini, 2014) melalui keunggulan lokal realisasi peningkatan nilai dari potensi daerah diharapkan menjadi produk atau jasa atau karya yang bernilai tinggi bersifat unik dan memiliki keunggulan kompetitif.

Potensi lokal diartikan sebagai sumber daya atau kekuatan yang dimiliki oleh masing-masing daerah untuk dimanfaatkan dalam kegiatan-kegiatan tertentu. Sains potensi lokal sendiri ialah sebuah ilmu pengetahuan dalam proses pengembangannya membutuhkan waktu yang lama dalam klasifikasi objek-objek dan aktivitas dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada di suatu daerah. (Asmani, 2012). Sementara itu Maknun (2012) menyatakan bahwa keunggulan Lokal (KL) adalah suatu proses dan realisasi peningkatan nilai dari suatu potensi daerah sehingga menjadi produk/jasa atau karya lain yang bernilai tinggi, bersifat unik dan memiliki keunggulan komparatif. Kualitas dari proses dan realisasi keunggulan lokal tersebut sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang tersedia, yang lebih dikenal dengan istilah 7 M, yaitu Man, Money, Machine, Material, Methode, Marketing and Management. Jika sumber daya yang diperlukan bisa dipenuhi, maka proses dan realisasi tersebut akan memberikan hasil yang bagus, dan demikian sebaliknya. Di samping dipengaruhi oleh sumber daya yang tersedia, proses dan realisasi keunggulan lokal juga harus memperhatikan kondisi pasar, para pesaing, substitusi (bahan pengganti) dan perkembangan IPTEK, khususnya

perkembangan teknologi. Proses dan realisasi tersebut akan menghasilkan produk akhir sebagai keunggulan lokal yang mungkin berbentuk produk (barang/jasa) dan atau budaya yang bernilai tinggi, memiliki keunggulan komparatif, dan unik. Prosedur pengembangan keunggulan lokal tertera pada bagan berikut ini.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa keunggulan lokal/keunggulan wilayah merupakan sumber daya alam yang ada di suatu wilayah dan sudah dikembangkan menjadi sebuah industry atau bernilai ekonomi. Keunggulan tersebut dapat dikembangkan dalam bentuk produk/jasa yang bernilai tinggi dan bermanfaat bagi seluruh masyarakat di wilayah yang memiliki keunggulan tersebut. Untuk mengetahui tingkat dan pertumbuhan pendapatan masyarakat nasional/regional secara berkala dibutuhkan data statistik terkait pendapatan nasional/regional salah satunya melalui Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Pembangunan di segala bidang yang menjangkau seluruh pelosok tanah air memerlukan PDRB sesuai dengan batas-batas wilayah administrasi pemerintah untuk perencanaan pembangunan khususnya bidang ekonomi sekaligus evaluasi hasilnya (BPS, 2018). Oleh karena itu dalam penelitian ini yang dijadikan dasar untuk menyelaraskan SMK dengan bidang keahlian adalah tingkat PDRB pada setiap wilayah atau provinsi.

PDRB pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu daerah tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi (BPS, 2018). PDRB yang digunakan acuan dalam penelitian ini adalah PDRB atas dasar harga konstan. PDRB atas dasar harga berlaku digunakan untuk melihat pergeseran dan struktur ekonomi, sedangkan harga konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun. Menjadikan PDRB sebagai acuan dalam penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Fitri (2012) yang menunjukkan bahwa untuk mengidentifikasi sektor-sektor mana yang paling unggul dan strategis untuk dikembangkan dalam suatu wilayah menggunakan acuan PDRB. Berdasarkan penelitian Yunan (2010), menunjukkan bahwa pembangunan

daerah harus sesuai dengan kondisi potensi serta aspirasi masyarakat yang tumbuh dan berkembang. Apabila pelaksanaan prioritas pembangunan daerah kurang sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh masing-masing daerah, maka pemanfaatan sumber daya yang ada akan menjadi kurang optimal dan untuk melihat potensi daerah mengacu pada PDRB di setiap wilayah atau provinsi.

2.10. Penelitian Terdahulu

Meskipun menurut Valerio et al (2015) penelitian di bidang evaluasi efektivitas program PPK belum banyak, namun cukup memadai untuk memotret hasil-hasil penelitian tersebut. Dari yang tidak banyak itu pun, Gibb (1997) meragukan adanya jawaban pasti atas tersedianya metode mengevaluasi efektivitas program PPK, dalam arti analisis biaya manfaat (manfaat yang didapat dari pelatihan dibanding biaya yang dikeluarkan). Wyckham (1989) memperkuat keraguan Gibb dengan catatannya bahwa sulit mengidentifikasi pengukuran hasil pelatihan yang tepat dan juga menentukan penyebabnya.

Selanjutnya, dari penelitian yang belum banyak itu, sebagian besar menggunakan metode kuantitatif dengan mengukur dampak dari variabel PPK terhadap berbagai variabel yang dianggap memiliki kaitan dengan program PPK, terutama hasil dari PPK. Dalam pengukuran relasi program PPK dengan berbagai variabel tersebut, juga masih dilengkapi dengan berbagai variasi, seperti menguji variabel moderator, mediator, dan membedakan jender. Ordaz et al (2016), misalnya, meneliti peran jender dalam mempengaruhi minat berwiraswasta. Kemudian Yousif & Mohammad (2018), menempatkan variabel lingkungan bisnis sebagai moderator hubungan antara ketrampilan kewiraswastaan dengan kinerja UMKM.

Variabel lain yang banyak menarik perhatian para peneliti adalah persepsi yang dikaitkan dengan kemungkinan seseorang tertarik untuk terlibat dalam kegiatan kewiraswastaan (Györfy, 2014; Koellinger et al, 2013). Sementara itu, yang menempatkan hasil program PPK (*outcome*) sebagai variabel dependen diantaranya (van der Sluis et al (2005); Haase & Lautenschläger, 2011; Unger et al, 2011). Meskipun sudah ada yang secara

langsung mengukur hasil program PPK, namun menurut Glaub & Frese (2011) secara metodologi masih lemah. Selain secara metodologi masih lemah, hasil yang didapat juga masih belum jelas. Sebagai misal, penelitian yang menempatkan program PPK sebagai variabel independen yang digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap minat berwiraswasta menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dalam jangka pendek (Lüthje & Franke 2003; Lee et al, 2005; Fayolle et al, 2006; Souitaris et al, 2007). Sementara studi-studi yang sama, yang berhasil dirangkum oleh Haase & Lautenschläger (2011) justru memberi hasil yang tidak signifikan. Bahkan Oosterbeek et al, (2010) mendapatkan hasil negatif pengaruh program PPK terhadap minat berwiraswasta.

Temuan lain ditunjukkan oleh Pittaway & Cope (2007), dimana dampak program PPK terhadap hasil program tersebut, seperti minat berwiraswasta dan juga berkegiatan kewiraswastaan (misalnya, memulai bisnis) adalah lemah. McKenzie & Woodruff (2012) mendapati pengaruh program PPK terhadap hasil-hasil yang diinginkan, seperti terhadap keberlanjutan perusahaan yang sudah ada (*survivorship of existing firms*), adalah relatif hanya biasa saja (*modest*), sedang pengaruhnya terhadap penjualan dan keuntungan hanya sedikit yang signifikan. Meta analisis yang dilakukan Martin et al (2013), membedakan dampak program pendidikan kewiraswastaan (secara akademik) dengan program pelatihan kewiraswastaan. Hasilnya terdapat perbedaan dampak diantara kedua metode itu.

Ogundeji (1991), bisa disebut sebagai salah satu sarjana yang memulai menggunakan metode kualitatif dalam melakukan penelitian tentang evaluasi efektivitas program PPK. Dia melakukan penelitian terhadap tiga pendekatan evaluasi yang ada dalam literatur evaluasi efektivitas program PPK, yaitu kualitas penyebab efektivitas program, kualitas penilaian, dan kualitas pengawasan. Hasil yang diperoleh dari studi itu adalah, pendekatan kualitas penyebab dan kualitas penilaian menunjukkan efektivitas yang baik dalam penyelenggaraan program PPK. Selanjutnya, kualitas pengawasan memperkaya efektivitas yang ditunjukkan oleh kualitas penyebab dan kualitas penilaian.

Plant & Ryan (1994), melakukan studi praktik evaluasi efektivitas program PPK yang di buat oleh Kirkpatrick. Hasilnya menunjukkan, meski model yang dibuat Kirkpatrick terbukti bermanfaat untuk melakukan evaluasi, namun tidak menunjukkan hasil yang realistis. Alasannya adalah kurangnya kesadaran tentang evaluasi hasil pelatihan di kalangan komunitas pelatihan, situasi ekonomi yang kekurangan, dan kurangnya anggaran pelatihan. Akhirnya Plant & Ryan, menyarankan menggunakan metode lain untuk mengukur efektivitas pelatihan.

Temuan serupa banyak ditunjukkan oleh peneliti lain, dan sepertinya kajian terhadap model Kirkpatrick ini mendominasi penelitian tentang evaluasi efektivitas program PPK, terutama pelatihan kewiraswastaan. Hatton (2003), misalnya, menemukan meskipun model yang dibuat Kirkpatrick diakui amat populer, namun belum mencukupi. Menurutnya, model evaluasi mestinya bisa dibuat lebih kreatif dan multidimensional melalui persediaan informasi subyektif yang kaya dan menghindari data yang berlimpah. Atas dasar anggapan ini, Hatton berkesimpulan bahwa meski secara teori diakui evaluasi diperlukan tetapi sejatinya evaluasi sudah dilakukan dengan sendirinya oleh tuntutan pihak luar. Bahkan pihak luar itulah sebagai tolok ukurnya. Hatton menyarankan, agar evaluasi menjadi efektif, evaluasi itu harus direncanakan dan perencanaan itu harus berangkat dari pertanyaan-pertanyaan: apa, mengapa, dan bagaimana pelatihan?

Berikutnya Holdnak et al (2007), mengaji keterbatasan model evaluasi Kirkpatrick dengan membandingkannya dengan metode *Solomon Four Group Experimental Design*, dengan obyek penelitian tentang studi lapangan pelatihan penghargaan pada diri sendiri (*self esteem*). Hasil kajian menunjukkan model Kirkpatrick tidak mencukupi kebutuhan kalau hanya digunakan untuk mengukur efektivitas, dan hanya sedikit fokus yang diberikan pada tujuan pelatihan. Sebaliknya, meski metode *Solomon Four Group Experimental Design* melebihi model Kirkpatrick, namun metode memiliki keterbatasan juga, yaitu sulit dipraktikkan dan secara biaya tidak efektif.

Menyadari bahwa pelatihan membutuhkan biaya yang besar, Endres & Kleiner (1990) mendorong adanya evaluasi untuk setiap program pelatihan. Masalahnya, cukup banyak model dan pendapat untuk melakukan evaluasi itu. Dari yang banyak itu, model Kirkpatrick adalah yang paling luas penerimaannya. Seperti diketahui model Kirkpatrick mengukur empat kategori, yaitu reaksi, belajar, perubahan perilaku dan hasil. Dari keempat kategori Endres & Kleiner menemukan reaksi emosional dan peningkatan pengetahuan merupakan komponen kunci evaluasi keunggulan pelatihan. Namun, sayangnya dari keempat kategori itu juga ditemukan tidak diperlukannya syarat keseimbangan diantara keempat kategori tersebut, sehingga dapat disimpulkan penggunaan rumus tunggal sebagai alat ukur tidak akan efektif. Akhirnya penelitian ini mencatat hal penting untuk dianalisis lebih lanjut, yaitu mengembangkan desain model yang lebih tepat, mengenalkan teknik yang kreatif dan peran organisasi, lingkungan, manajer dan pelatih juga harus dipertimbangkan.

Kesadaran yang sama juga dirasakan Attia & Honeycutt (2011), ketika mendapati perusahaan-perusahaan Amerika Serikat menginvestasikan dana yang besar pada pelatihan penjualan. Karena itu evaluasi efektivitas pelatihan itu harus dilakukan, agar dapat diketahui apakah program pelatihan tersebut memberikan hasil seperti yang diinginkan? Kembali metode evaluasi yang digunakan adalah model Kirkpatrick, tetapi hanya mengambil dua kategori, yaitu perubahan perilaku dan hasil. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan dua evaluator, yaitu pengawas dan diri sendiri. Sebelum evaluasi dilakukan, ada pekerjaan pendahuluan berupa analisis, identifikasi tujuan, dan seleksi konten maupun topik. Hasilnya menunjukkan evaluasi oleh pengawas atau pihak lain yang berstatus sebagai atasan memberi informasi yang lebih mantap dibanding jika evaluasi dilakukan oleh diri sendiri. Kerbatasan menggunakan model Kirkpatrick ditemukan, yaitu sulit mengumpulkan data untuk kepentingan evaluasi.

Kritik kembali muncul atas model Kirkpatrick, kali ini disampaikan Cunningham (2007). Meski sama dengan peneliti lain, mengakui bahwa model Kirkpatrick dapat diterima secara luas, namun dalam praktiknya tidak

mudah untuk diaplikasikan. Alasan yang paling mengemuka sama seperti yang disampaikan Endres & Kleiner (1990), yaitu tidak adanya kredibilitas diantara empat kategori. Sebagai contoh, dalam kasus yang diteliti Cunningham (2007) ditemukan, meskipun para peserta merasa tidak bahagia selama pelatihan namun perilaku mereka bisa berubah sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Memang sebagian besar organisasi menggunakan dua kategori pertama, namun tidak lebih dari itu. Untuk melengkapinya Cunningham (2007) menggunakan pendekatan berbeda, yaitu daripada mendapatkan *feed back* dari para peserta (reaksi dan belajar), maka penelitian dilanjutkan dengan mendapatkan informasi dari para manajer dan sponsor program pelatihan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran hasil dari program pelatihan dan menunjukkan nilai pelatihan kepada pemangku kepentingan. Konsekuensinya, penelitian ini menjadi tidak standar.

Tentu tidak semua hasil penelitian efektivitas evaluasi pelatihan menggunakan model Kirkpatrick berakhir dengan kritik pada model ini. Tidak sedikit juga peneliti justru mengapresiasi dengan menghadirkan bukti-bukti positif. Steensma & Groeneveld (2010), misalnya, mendapatkan hasil yang positif ketika melakukan studi dengan desain eksperimental pada kinerja peserta pelatihan, dengan model evaluasi Kirkpatrick. Studi dilakukan dengan membagi peserta pelatihan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasilnya menunjukkan model Kirkpatrick bisa digunakan dengan baik, dan kinerja peserta pelatihan kelompok eksperimen lebih baik dibanding kelompok kontrol.

Berikutnya, Berg & Karlsen (2011), melakukan evaluasi terhadap program pelatihan dan manajemen. Evaluasi yang digunakan tentu model Kirkpatrick. Studi menggunakan wawancara mendalam, survei, dan observasi. Selain itu, data tambahan dimasukkan dari sumber atasan dan bawahan peserta pelatihan. Hasilnya menunjukkan, model Kirkpatrick bisa bekerja dengan baik, peserta pelatihan bisa menikmati proses belajar (*learning*) selama pelatihan. Namun, temuan juga menunjukkan kategori keempat (hasil) untuk organisasi tidak bisa dieksplorasi lebih lanjut.

Passmore & Velez (2012), masih melanjutkan kritik pada model Kirkpatrick, namun mereka juga melakukan hal yang sama terhadap model lain. Mereka juga mengakui model Kirkpatrick dan Philips paling luas penggunaannya, meski dapat pula diabaikan. Passmore & Velez mengevaluasi berbagai model praktis dan kokoh untuk mengevaluasi organisasi sumber daya manusia (*human resource*) dan para praktisi. Model-model tersebut adalah model Kirkpatrick, model Kaufmann Keller, model CIRO, model CIPP, model Philips ROI, IPO model of Bushnell, dan Success Case methods of Brinkerhoff. Seperti sudah disampaikan sebelumnya, model-model itu, terutama Kirkpatrick dan Philips, mendapat penerimaan yang luas, namun bisa diabaikan juga. Karena itu, Passmore & Velez mengusulkan model baru yang dikenal sebagai SOAP –M model (Self, Other, Achievements, Potential, Metaanalysis).

Tentu tidak semua peneliti tertarik pada model dominan seperti model Kirkpatrick. Massey (2004), misalnya, meneliti tentang investasi pada pelatihan kewiraswastaan yang dilakukan oleh pemerintah dan perusahaan di New Zealand. Dari kedua kasus investor tersebut menunjukkan, investasi pada pelatihan tidak menunjukkan adanya hasil meningkatkan kinerja individual, sehingga tidak memberikan kontribusi pada pertumbuhan organisasi dan ekonomi nasional. Hal ini terjadi karena investasi tersebut berangkat dari pemikiran bahwa investasi pada pelatihan kewiraswastaan merupakan strategi pengembangan kewiraswastaan. Hal ini keliru, sebab mestinya pelatihan kewiraswastaan dipandang sebagai kunci strategi yang mengembangkan dan fokus harus diberikan pada investasi dan juga evaluasi untuk mengukur efektivitasnya.

Short (2009) mengenalkan konsep *vacum*, yaitu konsep *gap* antara peristiwa belajar aktual (*actual learning event*) dengan realisasi manfaat yang dihasilkan. Dengan menggunakan tiga kasus, studi menemukan sembilan faktor yang paling mempengaruhi evaluasi model *vacum*. Kesembilan faktor tersebut adalah: waktu untuk pelatihan, tingkat dan jenis belajar, jumlah proyek, masalah kualitatif dan kuantitatif yang dilibatkan, jumlah orang yang terlibat, definisi tujuan, variabel tidak langsung, konten dan volume permintaan belajar, dan ketidakmampuan memisahkan belajar

dari pengetahuan *tacit* atau pengalaman yang luas. Studi menemukan, alasan utama mengapa evaluasi atas pelatihan diabaikan adalah tekanan pekerjaan rutin, dan kurangnya waktu atau minimnya pengetahuan tentang bagaimana mengevaluasi pelatihan. Atas dasar temuan ini, penelitian merekomendasikan vacuumnya evaluasi harus diminimumkan.

Penelitian tentang dampak personal atas efektivitas pelatihan modal ketegasan dan psikologis dilakukan Demerouti et al (2010). Metode yang digunakan adalah dengan memonitor perubahan sebelum dan sesudah pelatihan. Monitoring efektivitas pelatihan dilakukan dengan cara mendapatkan laporan diri sendiri (*self reported*) dari para peserta pelatihan sebelum dan sesudah pelatihan. Selanjutnya laporan diri sendiri itu dibandingkan dengan laporan yang dibuat oleh kenalan atau peserta lain. Untuk mengukur perubahan positif para peserta, model Luthan's PsyCap digunakan. Hasilnya menunjukkan kedua modal, ketegasan dan psikologis, meningkat setelah pelatihan.

Menyambung Short (2009), Griffin (2010) juga mempersoalkan minimnya perhatian pada masalah evaluasi atas efektivitas pelatihan. Padahal secara luas diakui, pelatihan memegang peran penting dalam mengembangkan individu maupun organisasi. Selain minimnya perhatian pada evaluasi, model evaluasinya juga masih banyak memiliki kelemahan. Tentu Griffin tidak asal mengeritik, dia mengajukan usul agar model evaluasi mengedepankan pendekatan sistematis dan logis, serta dapat digunakan secara praktis untuk memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan program dan kondisi organisasi. Untuk mengatasi *gap* antara kebutuhan organisasi dengan lemahnya model dan minimnya evaluasi, Griffin mengusulkan lima langkah yang terdiri, kondisi sebelum pelatihan, memperhitungkan faktor konteks, pemanfaatan kerangka kerja produktivitas untuk mengidentifikasi *input* dan *output* belajar yang akan membawa dampak, koleksi dan analisis data, dan identifikasi *benchmark* program pembelajaran.

Herrero, et al (2011) menganalisis dan mengevaluasi desain, struktur dan konten perencanaan pelatihan. Analisis dan evaluasi dilakukan atas *questioner* yang dibuat khusus untuk maksud tersebut. Metode itu digunakannya untuk mengevaluasi pelatihan pada tenaga kesehatan

profesional atas penggunaan obat secara rasional. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif pada perbaikan perilaku profesional para peserta pelatihan dalam memilih obat secara rasional. Namun dampak positif itu hanya terjadi pada setengah dari para peserta tenaga profesional kesehatan. Ini mengindikasikan, pentingnya perbaikan lebih lanjut desain, struktur, dan pengembangan program pelatihan. Metode evaluasi yang digunakan adalah mengukur reaksi para peserta pelatihan atas efektivitas program pelatihan dengan menggunakan *questioner* yang berisi pertanyaan terbuka dan tertutup. Hasilnya menunjukkan ada perbedaan tingkat kepuasan atas pelatihan tersebut diantara peserta staf manajerial dan staf non manajerial. Kelemahan penelitian ini adalah ada peserta yang dikeluarkan dari evaluasi, padahal sebelumnya peserta ini dimasukkan sebagai bagian evaluasi. Selain itu respons atas pertanyaan terbuka sangat minim, sehingga bisa mengurangi kelengkapan dan kedalaman informasi.

Evaluasi pelatihan di industri kesehatan kembali dilakukan oleh Robertson, et al (2013). Evaluasi dilakukan di bagian perawatan tingkat tinggi untuk pasien yang memiliki prevalensi trauma dan melukai diri sendiri. Para peserta pelatihan yang dievaluasi adalah para staf yang terlibat menangani pasien dengan risiko penyakit tersebut. Pelatihan tersebut adalah *the trauma and self injury training* (TASI). Evaluasi dilakukan dengan menganalisis data kuantitatif dan kualitatif. Temuannya adalah staf yang mendapatkan pelatihan, tingkat kepercayaan diri, kompetensi, dan tingkat pemahamannya meningkat. Sayangnya studi ini tidak melibatkan staf yang tidak mengikuti pelatihan sebagai kontrol, sehingga dapat dibandingkan diantara keduanya. Sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang kokoh.

Rowe (1996) mencoba membedakan evaluasi dalam bentuk monitoring (*single loop learning*) dan evaluasi (*double loop learning*). Setelah membedakan, kemudian membandingkan hasil kedua bentuk evaluasi itu. Kesimpulannya evaluasi lebih penting dari pada monitoring.

BAB III

KERANGKA PEMIKIRAN DAN MODEL ANALISIS

3.1. Kerangka Pemikiran

Dari penyajian hubungan antar dimensi di atas dapatlah disusun kerangka pemikiran yang akan digunakan untuk melahirkan kerangka teoritis yang akan digunakan untuk menganalisis hasil evaluasi pelatihan kewiraswastaan metode CEFE. Seperti diketahui akhir dari evaluasi pelatihan kewiraswastaan adalah hasil. Cukup banyak indikator pengukuran yang digunakan untuk menilai hasil PPK seperti disajikan di tabel 3.1. Namun, sesuai dengan fokus evaluasi pelatihan kewiraswastaan untuk praktisi, maka tidak semua indikator pengukuran digunakan. Adapun indikator pengukuran yang digunakan disajikan di tabel 3.1 (fokus penelitian).

Dari tabel fokus penelitian itu dapat diketahui, dari dimensi konteks, ada dua domain yang banyak mendapat kajian dan menunjukkan perannya sebagai pendukung dalam model analisis penelitian, yaitu konteks ekonomi dan konteks budaya. Peran sebagai pendukung adalah bisa menimbulkan dua kemungkinan, yaitu membuka kesempatan dan menjadi ancaman. Dalam penelitian ini, konteks akan menjadi pendukung membentuk hasil pelatihan kewiraswastaan. Dalam domain ekonomi, indikator pengukuran yang paling banyak mendapat sorotan literatur adalah iklim bisnis dan infrastruktur. Kajian literatur di hubungan antar dimensi menunjukkan banyak bukti bahwa konteks ekonomi, terutama iklim bisnis dan infrastruktur, melakukan perannya sebagai pendukung dalam membentuk hasil pelatihan kewiraswastaan. Dukungan tersebut diharapkan datang dari pemerintah

Untuk domain budaya, indikator pengukuran yang paling menonjol adalah dukungan masyarakat dan keluarga kepada profesi kewiraswastaan. Meskipun agak sulit mendapatkan kepastian, bahwa budaya masyarakat bisa secara bulat dikatakan mendukung atau tidak mendukung kewiraswastaan, namun memang tersedia fenomena masyarakat tertentu mendukung keberadaan kewiraswastaan. Namun, ini