

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Secara umum pelatihan berkaitan dengan proses pengembangan organisasi dan masyarakat. Pelatihan tidak dapat dipisahkan dari pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terkandung proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Proses pengembangan sumberdaya manusia dilakukan secara maksimal agar bila kemampuan meningkat maka pemenuhan kebutuhan hidup dapat terpenuhi. Dengan demikian, peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui program pelatihan akan turut memperkembangkan kualitas organisasi pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Di dalam kondisi masyarakat yang terus berkembang, pelatihan diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia dalam menghadapi tuntutan maupun perubahan. Pelatihan dapat menimbulkan perubahan kebiasaan dalam bekerja, perubahan sikap terhadap pekerjaan, serta penyerapan informasi dan pengetahuan baru yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari. Karena itu pelatihan diperlukan sebagai respon terhadap masyarakat yang berubah atau berkembang.

Pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi untuk membangun sumberdaya manusia (SDM) menuju era global yang penuh tantangan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (1995:123). Hasibuan menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan. Kesemua hal ini diperlukan bagi peningkatan kemampuan dan kualitas organisasi. Sementara itu, dalam dunia yang

terus berubah, organisasi juga perlu menyesuaikan dirinya sebagai respon terhadap perubahan itu agar dapat menentukan peran kontemporer. Organisasi dapat menyesuaikan diri terhadap masyarakat yang berubah atau berkembang. Pelatihan diperlukan agar pada anggota organisasi memiliki kesesuaian dengan perkembangan masyarakat.

Di era modern yang diwarnai oleh globalisasi, masyarakat mengalami banyak perkembangan. Peluang usaha dan okupasi kian variatif, sementara itu tanggung-jawab pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan kian susut. Oleh karena itu, dunia usaha swasta menjadi domain yang dibutuhkan dan sekaligus ditumbuhkan oleh dinamika manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pembilahan (*differentiation*) dan kerapatan sosial (*social density*) membawa interaksi yang kian intens yang pada gilirannya menghasilkan peluang akan tumbuhnya diferensiasi okupasi, seperti rumusan Durkheim pada abad 19. Diferensiasi okupasi ini terjadi karena kebutuhan yang kian meningkat oleh karena meningkatnya interaksi sosial. Interaksi sosial meningkat karena faktor teknologi informasi dan transportasi. Kompleksitas sosial inilah yang membuat masyarakat kian dinamis dan berkembang.

Perkembangan perekonomian dan perubahan lingkungan terjadi sangat cepat dan dinamis. Perkembangan perekonomian suatu negara memberikan perubahan sosial yang besar, seperti dialami negara maju. Semakin maju suatu negara, semakin banyak orang yang terdidik dan namun semakin banyak pula orang yang menganggur. Negara tidak mampu menyediakan seluruh pemenuhan kebutuhan dan pekerjaan yang diperlukan warga. Pada situasi seperti ini, semakin dirasakan pentingnya kemampuan kewirausahaan. Upaya berbagai organisasi untuk membina dan mengembangkan usaha kecil yang dimaksudkan untuk mengatasi problema pengangguran ini. Keterbatasan

peran negara dalam pemenuhan kebutuhan warga harus direspon oleh masyarakat secara mandiri. Masyarakat lalu mengembangkan kewirausahaan untuk menjawab pemenuhan kebutuhan hidup yang tidak dapat dipenuhi oleh negara. Hal ini diwujudkan melalui upaya-upaya kewirausahaan dengan memunculkan diri mereka sebagai pengusaha kecil dan menengah yang pada perkembangannya jumlahnya kian banyak sehingga bahkan mampu menjadi basis perekonomian nasional. Kewirausahaan dapat mengurangi angka pengangguran. Salah satu bentuk usaha kewirausahaan itu diwujudkan dalam format Credit Union (CU).

World Council of Credit Unions (WOCCU) mendefinisikan Credit Union (CU), atau yang di Indonesia seringkali disebut Koperasi Kredit (Kopdit), sebagai koperasi keuangan yang dimiliki oleh anggota, tidak berorientasi pada laba (*notfor-profit*) dan, dalam operasinya, menyediakan simpanan, pinjaman, serta berbagai jenis jasa keuangan lain bagi anggotanya.¹ CU melayani kelompok-kelompok dengan kesamaan tertentu dan dirancang untuk menjadi wadah yang aman dan nyaman bagi anggotanya untuk menabung, mendapatkan pinjaman serta layanan jasa keuangan lainnya dengan biaya bersaing (Kusumajati, 2012:25). Di Indonesia, salah satu CU itu adalah Credit Union Cindelas Tumangkar (CUCT). Credit Union Cindelas Tumangkar (CUCT) merupakan salah satu organisasi yang ada di Indonesia yang bertujuan untuk membantu dalam meningkatkan dan mengembangkan usaha kecil. Usaha lain yang dilakukan Credit Union Cindelas Tumangkar (CUCT) bukan hanya memberikan pinjaman modal bagi usaha kecil tapi juga memberikan pelatihan agar bermanfaat bagi kewirausahaan anggotanya. Secara demikian, dukungan Credit Union Cindelas Tumangkar (CUCT) bukan hanya berada pada sektor keuangan melainkan juga pada sektor sumberdaya manusia. Dengan demikian, Credit

¹Sumber : <http://www.cucindelas.org/diakses> pada tanggal 30 Mei 2015

Union Cindelas Tumangkat (CUCT) berharap agar anggota yang berkompeten dalam hal kewirausahaan akan dapat menggunakan pinjaman finansial tersebut untuk mendukung keberhasilan usaha mereka. Oleh karena itu, para anggota Credit Union Cindelas Tumangkar (CUCT) difasilitasi dengan pelatihan-pelatihan agar mereka mengalami peningkatan kapasitas kewirausahaan sehingga diharapkan akan berhasil dalam usaha yang mereka lakukan.

Dengan mengacu pada latar belakang di atas serta melihat fenomena-fenomena yang ada maka penulis ingin melihat persepsi anggota Credit Union Cindelas Tumangkar (CUCT) terhadap program pelatihan yang mereka ikuti dalam rangka meningkatkan kemampuan kewirausahaan mereka.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang hendak dikaji adalah apakah ada pengaruh persepsi anggota terhadap pelatihan dan pengaruhnya terhadap kemampuan kewirausahaan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi anggota terhadap pelatihan dan pengaruhnya terhadap kemampuan kewirausahaan.

D. BATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, peneliti perlu memberikan batasan sebagai berikut. Pertama, anggota CUCT yang akan dipelajari

adalah mereka yang telah mengikuti seluruh pelatihan yang diselenggarakan. Kedua, ruang lingkup kajian bukan terhadap seluruh aktivitas CUCT melainkan hanya berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan. Ketiga, kajian ini hanya mempertautkan dua konsep: persepsi, pelatihan dan kemampuan kewirausahaan. Dengan demikian, kajian ini tidak mengkaji seluruh hal berkaitan dengan pelatihan, melainkan hanya berfokus pada bagaimanakah persepsi para anggota CUCT yang mengikuti semua pelatihan yang diselenggarakan terhadap pelatihan yang mereka ikuti. Hal ini berarti, anggota yang hanya pernah mengikuti pelatihan tertentu, bukan semua pelatihan, tidak akan dijadikan responden dalam kajian ini. Keempat, kajian kuantitatif ini bersifat bivariat, yaitu hanya mempertautkan konsep persepsi, pelatihan dan kemampuan kewirausahaan, bukan yang lain. Oleh karena itu, hal-hal di luar keterkaitan kedua konsep ini tidak menjadi fokus kajian ini dan tentu tidak akan bisa diberikan eksplanasi terhadapnya.

E. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, untuk membantu dalam memberikan bahan evaluasi untuk program pelatihan yang diberikan Credit Union Cindelas Tumangkar untuk anggotanya.
2. Bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dapat memberikan informasi kepada mahasiswa-mahasiswi khususnya kepada adik-adik angkatan sebagai bahan referensi.

F. KERANGKA KONSEP

1. Persepsi

Menurut Depdiknas (2001:259), persepsi adalah tanggapan atau temuan gambaran langsung dari suatu atau temuan gambaran langsung dari suatu serapan seseorang dalam mengetahui beberapa hal melalui panca indera. Menurut Bimo Walgito (1990:54), persepsi adalah suatu kesan terhadap suatu obyek yang diperoleh melalui proses penginderaan, pengorganisasian dan interpretasi terhadap obyek tersebut yang diterima oleh individu, sehingga merupakan suatu yang berarti dan merupakan aktivitas integrated dalam diri individu.

Pengertian ketiga dikemukakan oleh Robbins (2003:97) yang mendeskripsikan bahwa persepsi merupakan kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indera kemudian dianalisis (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi sehingga individu tersebut memperoleh makna. Dari ketiga pengertian diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa persepsi adalah tanggapan gambaran atau kesan tentang suatu obyek yang diperoleh oleh individu melalui pancaindera, kemudian diorganisasi, diinterpretasi, dan dievaluasi, sehingga memperoleh makna (arti) tentang suatu obyek.

Menurut peneliti, definisi dari Depdiknas, Bimo Walgito dan Robbins tersebut di atas tidak bertentangan satu sama lain. Dari ketiga sumber tersebut ada kesamaan, yaitu :

- a. Bahwa persepsi merupakan suatu kesan atau gambaran dari suatu obyek di luar diri individu.
- b. Bahwa proses terjadinya persepsi diperoleh melalui pancaindera.

Sedangkan perbedaannya adalah Bimo Walgito menjelaskan lebih rinci proses terjadinya persepsi, yaitu melalui penyerapan kemudian diorganisir, diinterpretasi sehingga memperoleh makna (arti). Sedangkan proses terjadinya persepsi merupakan satu kesatuan. Robbin lebih melengkapi dengan satu

indikator evaluasi, setelah terjadi penyerapan, diorganisir dan interpretasi kemudian dievaluasi.

Selain beberapa pengertian tentang persepsi yang dikemukakan oleh ketiga tokoh diatas adapun proses terjadinya persepsi yang dikemukakan oleh Hamka yaitu sebagai berikut:

1) Proses Terjadinya Persepsi

Menurut Hamka (2002:81) proses terjadinya persepsi melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a) Tahap pertama merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses kealaman atau proses fisik, yaitu proses ditangkapnya suatu stimulus (obyek) oleh panca indera.
- b) Tahap kedua merupakan tahap yang dikenal dengan proses fisiologis, yaitu proses diteruskannya stimulus atau obyek yang telah diterima alat indera melalui syaraf-syaraf sensoris ke otak.
- c) Tahap ketiga merupakan proses yang dikenal dengan nama proses psikologis, yaitu proses dalam otak, sehingga individu mengerti menyadari, menafsirkan dan menilai obyek tersebut.
- d) Tahap keempat, merupakan hasil yang diperoleh dari proses persepsi yaitu berupa tanggapan, gambaran atau kesan.

2) Sifat Persepsi

Telah dijelaskan bahwa terjadinya persepsi ditangkap melalui panca indera. Padahal panca indera individu yang satu dengan yang lain berbeda keadaannya, misalnya ketajaman dan normalitasnya. Karena pengalaman-pengalaman tiap individu berbeda-beda maka akan menyebabkan persepsi itu

bersifat subyektif, berbeda-beda persepsi tiap individu, meskipun benda atau peristiwa yang dipersepsi sama.

Menurut New Comb (2003:64), ada beberapa sifat yang menyertai proses persepsi yaitu:

- a) Konstansi (menetap), yaitu individu akan mempersepsikan seseorang sebagai orang itu sendiri (tetap), meskipun gerak-gerik, sifat dan tingkah lakunya berubah.
- b) Selektif, bahwa tidak semua obyek yang diterima dalam waktu yang sama akan dipersepsi, namun individu akan memilih tergantung keadaan psikologis individu. Misalnya obyek mana yang menarik, menyenangkan, berguna, kesesuaian dengan tingkat kemampuan individu dan sebagainya. Bahwa obyek-obyek persepsi yang berupa informasi-informasi yang sama dapat diorganisir, ditafsirkan dan dinilai secara berbeda oleh orang yang berbeda maupun orang yang sama.

2. Pelatihan

Beberapa pendapat para ahli mengenai definisi pelatihan adalah Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2003:251). Mereka mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku oleh para pegawai. Pengertian lain menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung-jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sementara menurut Robbins, Stephen P, (2001:282), menunjukkan bahwa pelatihan yang dimaksudkan di sini adalah

pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur.

Menurut DeCenzo dan Robin (1999:227), pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu. Menurut Soenanto dalam Moekijat (1993:4) pelatihan adalah kegiatan belajar untuk mengubah rencana orang dalam melakukan pekerjaan. Menurut Robbins (2001:187) pelatihan adalah sebagai sarana dalam mengubah persepsi, sikap dan menambah keterampilan, serta meningkatkan kemampuan untuk kepentingan penilaian dan mengetahui kinerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan sebuah organisasi, perusahaan dan institusi-institusi lainnya untuk mengubah rencana, persepsi, sikap, perilaku, menambah keterampilan karyawan atau orang-orang yang dianggap memerlukan pelatihan tersebut dengan menggunakan prosedur pelatihan yang sistematis dan terorganisir sehingga orang-orang yang mengikuti pelatihan mempunyai pengetahuan tentang teknik pengajaran dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Selain definisi dari berbagai tokoh tentang pelatihan yang dikemukakan di atas pelatihan juga memiliki sejumlah manfaat, tujuan pelatihan, metode, serta prinsip-prinsip perencanaan pelatihan.

a. Manfaat Pelatihan

Menurut Robinson dalam Marjuki (1992:28), bagi kelompok masyarakat kegiatan pelatihan yang mereka terima dapat memberikan beberapa manfaat, di antaranya:

- 1) Membantu masyarakat mempercepat pemenuhan kebutuhan sebagai upaya memperbaiki tarap hidup
- 2) Memperbaiki sikap-sikap agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta dapat membuat keputusan dengan baik dan benar.
- 3) Meningkatkan motivasi untuk belajar, dan senantiasa agar bersedia untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya.
- 4) Menumbuhkan rasa percaya diri dan solidaritas yang tinggi diantar sesama masyarakat.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Ortigas (1997:2) tujuan pelatihan adalah :

- 1) Meningkatkan kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang terkait dimasa yang akan datang.
- 2) Mengubah sikap kerja atau perilaku yang sesuai dengan perilaku yang diterapkan oleh jabatan antara lain : perilaku komunikasi, adaptasi, kerja tim, pengambilan keputusan, kepemimpinan, berorientasi pada kualitas dan mutu
- 3) Jika untuk keterampilan saat ini maka program pelatihan disebut dengan training
- 4) Jika pelatihan untuk keterampilan yang akan datang maka program pelatihan tersebut disebut dengan pengembangan (development).

Menurut Manullang (2008:85) tujuan utama dari pada pelatihan adalah agar pengawasan lebih sedikit bilamana yang mengikuti pelatihan

mendapatkan pendidikan khusus dalam melaksanakan tugas sehingga akan cepat berkembang. Berdasarkan asumsi tersebut dapat diartikan bahwa pelatihan atau instruktur yaitu seorang atau tim yang memberikan pelatihan atau pendidikan kepada yang mengikuti pelatihan. Pelatihan (Trainer) memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para anggota yang mengikuti pelatihan yang akan dikembangkan. Pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, dan pelatihan tersebut bersifat pelatihan internal dan eksternal serta gabungan internal dan eksternal.

c. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus didasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung sebagai faktor yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lainnya. Menurut Cherrington (2000:358), dikatakan bahwa metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* (latihan sambil bekerja) dan *off the job training* (hanya memberikan pelatihan saja). *On the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training*.

d. Prinsip-Prinsip Perencanaan Pelatihan

Menurut Mc. Gehee (1979:51), merumuskan prinsip-prinsip pelatihan sebagai berikut:

- 1) Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan
- 2) Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- 3) Pembicara harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran

- 4) Adanya penguat (reinforcement) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.

e. Indikasi Keberhasilan Suatu Program Pelatihan

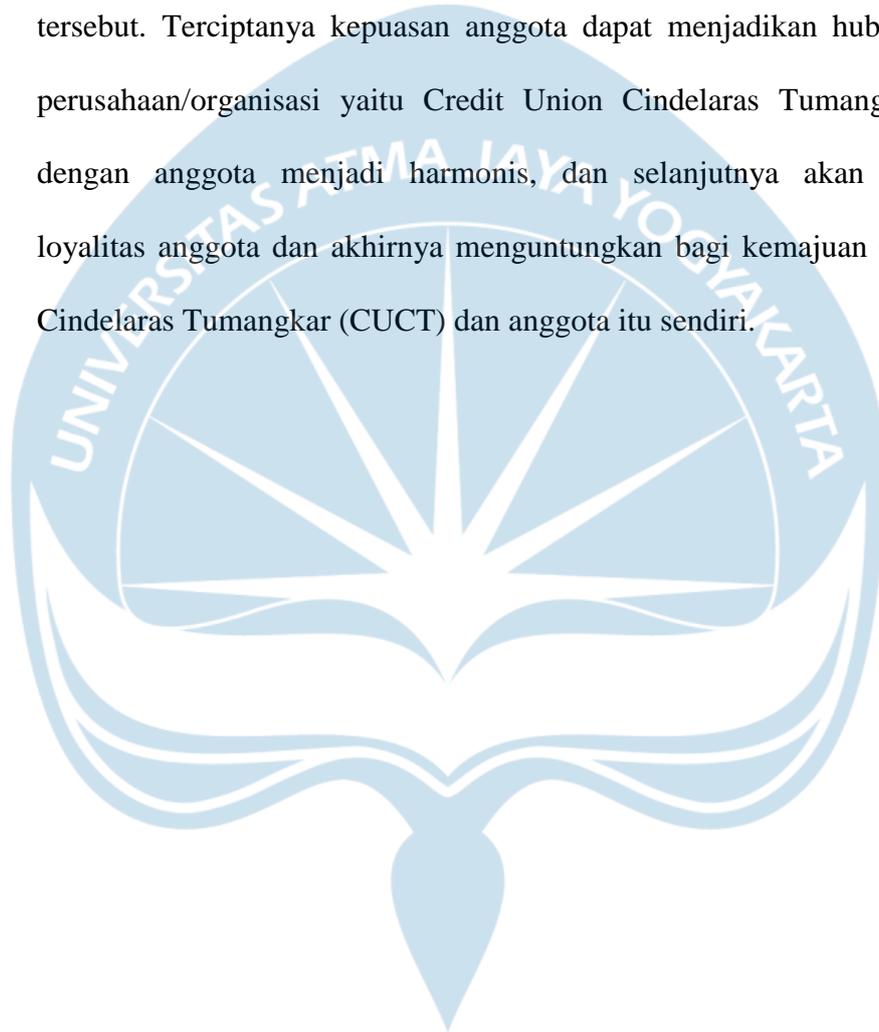
Menurut Soekidjo Notoatmodjo (1991:53), pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi dalam:

- 1) Peningkatan kemampuan dalam pelaksanaan tugas
- 2) Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja. Untuk mengetahui terjadinya tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan pelatihan tersebut.

3. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pelatihan dan Pengaruhnya Terhadap Kemampuan Kewirausahaan

Pada era globalisasi, persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Untuk memenangkan persaingan setiap organisasi atau penyedia jasa harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan anggotanya. Kepuasan anggota dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah memberikan pelatihan agar anggota memiliki kemampuan berwirausaha agar mampu bersaing pada era globalisasi. Keberlangsungan dan keberhasilan organisasi banyak tergantung pada kualitas dan kemampuan yang dimiliki anggota dalam mengelola usaha mereka. Dengan memberikan pelayanan yang berkualitas seperti memberikan pelatihan kepada anggota maka anggota akan merasa puas dengan pelayanan yang didapat sehingga akan berpengaruh kepada besar kecilnya keinginan anggota untuk mengikuti pelatihan tersebut.

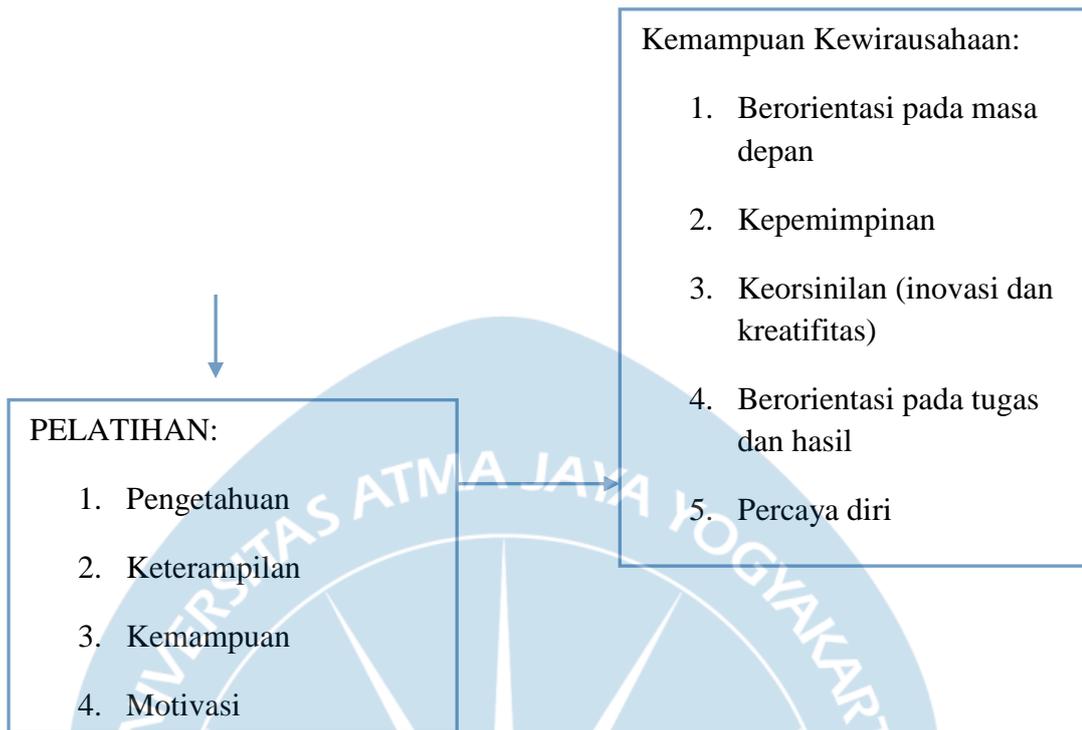
Proses yang berjalan di dalam aktifitas perusahaan/organisasi sering menimbulkan persepsi setiap anggota yang berbeda-beda. Persepsi merupakan suatu tanggapan yang dirasakan oleh anggota ketika menerima pelayanan berupa pelatihan yang didapatkannya. Itu semua muncul dari apa yang dirasakan mereka saat mulai bergabung bersama perusahaan/organsasi tersebut. Terciptanya kepuasan anggota dapat menjadikan hubungan antara perusahaan/organisasi yaitu Credit Union Cindelaras Tumangkar (CUCT) dengan anggota menjadi harmonis, dan selanjutnya akan menciptakan loyalitas anggota dan akhirnya menguntungkan bagi kemajuan Credit Union Cindelaras Tumangkar (CUCT) dan anggota itu sendiri.



G. KERANGKA PEMIKIRAN

PERSEPSI:

1. Penerimaan/Penyerapan
2. Mengerti/Memahami



Menurut Robbins (2003:97) persepsi merupakan kesan yang diterima oleh individu melalui panca indera kemudian dimengerti dan dievaluasi sehingga individu tersebut memperoleh makna. Persepsi anggota terhadap program pelatihan sangatlah penting karena jika persepsi anggota terhadap program pelatihan baik maka akan berpengaruh terhadap kemampuan kewirausahaan yang dimiliki anggota

H. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ialah penelitian deskriptif-kuantitatif, yaitu suatu jenis penelitian yang berupaya menggambarkan uji hipotesis. Hipotesis diturunkan dari teori. Hipotesis menggambarkan kaitan antar variabel. Variabel diturunkan dari konsep teoritik. Penelitian kuantitatif banyak di tuntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran dari data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain².

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data dapat diperoleh atau suatu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini di kelompokkan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun data yang digunakan adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis dengan cara pengisian kuisisioner yang disebar oleh peneliti secara langsung di kantor Credit Union Cindelaras Tumangkar (CUCT) dan alamat rumah anggota yang tidak bisa ditemui di kantor Credit Union Cindelaras Tumangkar (CUCT).

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari Kantor Credit Union Cindelaras Tumangkar (CUCT) berupa struktur organisasi dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Lokasi dan Obyek Penelitian

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:PT Rineka Cipta, 2006, hlm.1

Penelitian ini dilaksanakan di Credit Union Cindelaras Tumangkar, Jalan Rajawali Raya 116 Manukan RT 05/05, Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta dan beberapa alamat rumah anggota seperti di daerah Condong Catur, Maguwoharjo dan Kalasan. Adapun obyek yang diteliti adalah anggota yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 3 kali yang dilaksanakan oleh Credit Union Cindelaras Tumangkar.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti sesuai dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Credit Union Cindelaras Tumangkar yang sudah mengikuti pelatihan sebanyak 3 kali yang berjumlah 16 orang terdiri dari yang mengikuti pelatihan pertama, pelatihan kedua dan pelatihan ketiga. Total populasi dijadikan sampel.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dinilai atau karakteristik akan diukur dan nantinya dipakai untuk menduga karakteristik dari populasi (Sugiyono, 2009). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan yang didasarkan pada suatu pertimbangan yang dibuat oleh peneliti sendiri, berdasarkan ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui oleh peneliti sebelumnya melalui studi pendahuluan (Sugiyono, 2009). Alasan mengambil *Purposive Sampling* karena menurut Sugiyono (2009), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya, karena

jumlah populasi yang akan diteliti hanya berjumlah 16 orang maka semua anggota yang berjumlah 16 orang akan dijadikan sampel, dengan menggunakan *Purposive Sampling*, diharapkan kriteria sampel yang ingin diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan sehingga data yang dari sampel purposif tersebut dianggap sudah bisa menggambarkan (menjawab) apa yang menjadi tujuan dan permasalahan penelitian meski jumlah populasi yang akan dijadikan sampel hanya berjumlah 16 orang.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sangat berpengaruh sekali dalam hasil penelitian karena pemilihan metode pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang relevan, dan akurat. Metode pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan beberapa macam yaitu³:

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet. Kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan yang menyangkut tentang persepsi anggota Credit Union Cindelaras Tumangkar terhadap pelatihan dan pengaruhnya

³Husein Umar, *Research Methods In Finance And Banking*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000, hlm.114

terhadap kemampuan kewirausahaan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari 5 alternatif yang ada, yaitu:

- 1) SS : Sangat Setuju
- 2) S : Setuju
- 3) CS/AS : Cukup Setuju/Agak Setuju
- 4) TS : Tidak Setuju
- 5) STS : Sangat Tidak Setuju

Masing-masing jawaban memiliki nilai sebagai berikut:

- 1) SS : 5
- 2) S : 4
- 3) CS/AS : 3
- 4) TS : 2
- 5) STS : 1

b. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra lainnya. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta di bantu dengan pancaindra lainnya⁴.Peneliti melakukan observasi langsung di Credit Union Cindelaras Tumangkar (CUCT) untuk memperoleh data- data yang dibutuhkan dan membagikannya angket ke anggota Credit Union Cindelaras Tumangkar (CUCT)

c. Wawancara

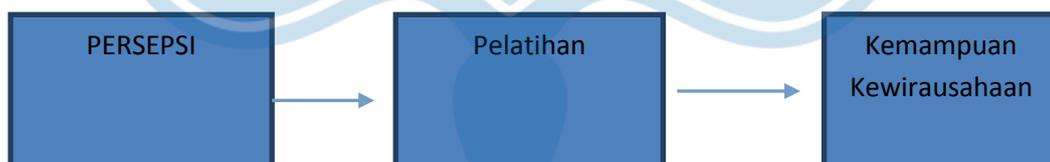
⁴Burhan Burgin, *Op.Cit*, hlm.133

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai⁵. Adapun wawancara di penelitian ini dilaksanakan dengan anggota Credit Union Cindelas Tumangkar (CUCT) yang sudah mengikuti pelatihan sebanyak tiga kali.

6. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan (dua) variabel. Pertama, menggunakan variabel bebas (*independent variable*) yaitu persepsi anggota. Kedua, menggunakan variabel tergantung (*dependent variable*) adalah pelatihan dan pengaruhnya terhadap kemampuan kewirausahaan. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menentukan arah dan perubahan tertentu pada variabel tergantung, sementara variabel bebas berada pada posisi yang lepas dari “pengaruh” variabel tergantung⁶. Dengan demikian, variabel tergantung (*dependent variable*) adalah variabel yang “dipengaruhi” oleh variabel bebas (Burhan Bungin, 2005:62).

7. Hipotesis Penelitian



Semakin tinggi persepsi anggota Credit Union Cindelas Tumangkar terhadap pelatihan maka akan semakin tinggi pula pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kewirausahaan yang dimiliki anggota.

8. Definisi Operasional

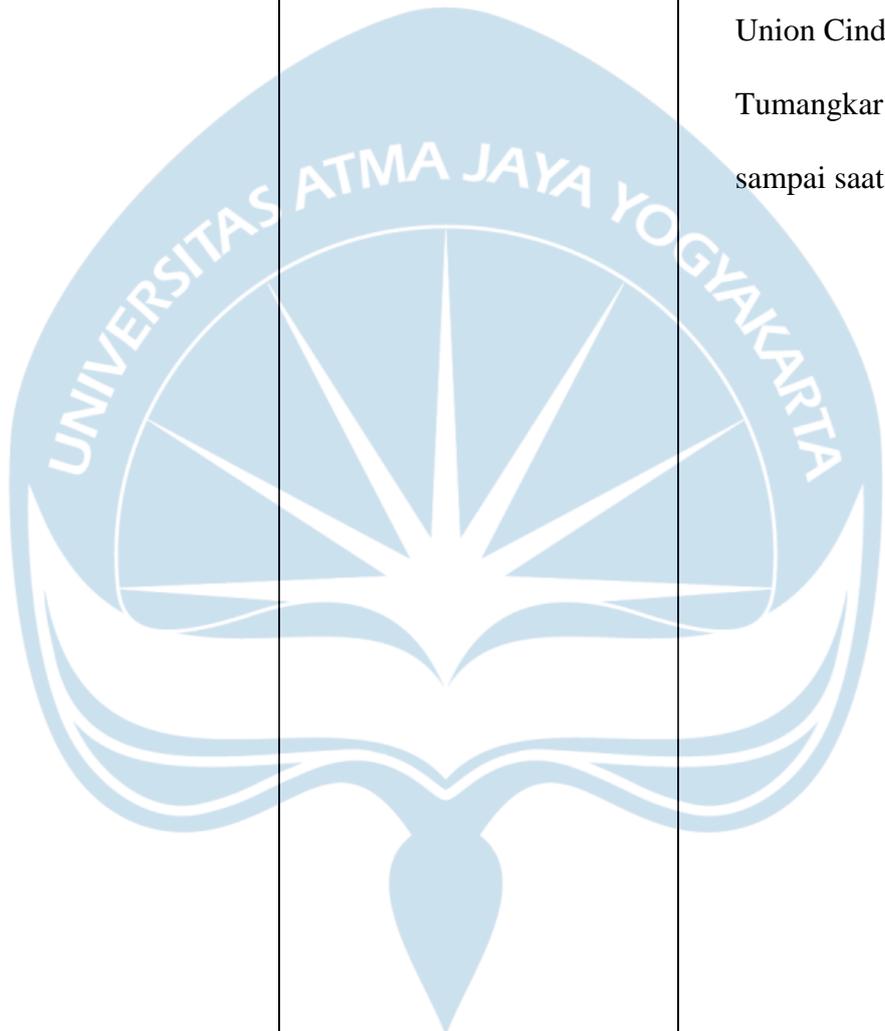
⁵Husein Umar, *Op. Cit*, hlm. 116

⁶Hasil Skripsi Permita Mustika Wati, Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Judul Persepsi Pasien Rawat Inap Terhadap Pelayanan di Rumah Sakit umum Daerah (RSUD) Wonosari Gunung Kidul

Defenisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2010).

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR
VARIABEL X PERSEPSI	1. MENERIMA/ MENYERAP	1. Anggota mampu menerima materi- materi pelatihan yang diberikan.
	2. MENGETI / MEMAHAMI	2. Anggota mampu mengerti/ memahami materi –materi pelatihan yang diberikan.
	3. MENILAI/ EVALUASI	3. Anggota mampu untuk menilai / mengevaluasi program pelatihan yang diberikan

<p>PELATIHAN</p>	<p>1. SEJARAH CREDIT UNION CINDELAR TUMANGKAR</p>	<p>2. Bagaimana awal mula Credit Union Cindelas Tumangkar berdiri</p> <p>3. Bagaimana Credit Union Cindelas Tumangkar bertahan sampai saat ini.</p>
-------------------------	--	---



	<p>9. POLA KEBIJAKAN PRODUK CREDIT UNION CINDELARAS TUMANGKAR</p>	<p>1. Bagaimana menabung di Credit Union Cindelas Tumangkar</p> <p>2. Bagaimana kebijakan peminjaman di Credit Union Cindelas Tumangkar</p> <p>3. Apa saja produk-produk Credit Union Cindelas Tumangkar</p>
	<p>10. ANGGARAN BELANJA KELUARGA</p>	<p>1. Bagaimana mengubah cara berpikir dalam mengelola keuangan yang buruk sebelumnya</p> <p>2. Bagaimana mengatur keuangan keluarga dengan perencanaan menabung.</p>
	<p>11. MEMAHAMI KONSEP CU</p>	<p>1. Bagaimana mempelajari konsep secara mendalam</p>

		<p>2. Bagaimana mempelajari pratek untuk bercredit union</p> <p>3. Bagaimana manfaat lembaga Credit Union</p> <p>Cindelas</p> <p>Tumangkarbagi anggota</p>
	<p>12. DISKUSI KRITIS</p>	<p>1. Bagaimana memberikan beberapa hal yang menajdi potensi yang tidak disadari sebelumnya.</p>

	<p>13. MANAJEMEN KEUANGAN CUCT</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana CU mengumpulkan keuangan anggota 2. Bagaimana CU menyimpan keuangan anggota 3. Bagaimana CU mengelola keuangan anggota 4. Bagaimana CU mengendalikan uang yang merupakan tabungan anggota 5. Bagaimana CU melakukan pemeriksaan keuangan milik anggota agar tidak terjadi penyimpangan
<p>PELATIHAN KEDUA</p>	<p>1. ANALISIS SOSIAL</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana orang bisa miskin 2. apa akar masalah 3. apa penyebabnya terjadinya kemiskinan 4. apa akibatnya dan

		5. upaya pemecahannya.
	2. PEMBANGUNAN MANUSIA	<p>1. bagaimana CUCT memberikan pemahaman kepada anggota bahwa masuk menjadi anggota berarti memulai pembangunan diri.</p> <p>2. Bagaimana CUCT mengubah sikap untuk kemajuan diri di masa depan</p> <p>3. Bagaimana CUCT mengubah kebiasaan-kebiasaan yang menghambat kemajuan diri di masa depan.</p>

	<p>3. ANGGARAN BELANJA KELUARGA</p>	<p>1. Bagaimana mengubah cara pengelolaan keuangan yang buruk sebelumnya</p> <p>2. Bagaimana mengatur keuangan keluarga dengan perencanaan menabung.</p>
	<p>4. DASAR-DASAR CUCT</p>	<p>1. Bagaimana dasar hukum CUCT</p> <p>2. Apakah ketiga fondasi/dasar CUCT yakni sikap, berpikir jauh kedepan, kejujuran, keberanian, pengorbanan dan integritas dapat diterapkan oleh CUCT.</p>

	<p>5. PRODUK SIMPANAN DAN PROSPEK TABUNGAN</p>	<p>1. Apa saja produk-produk CUCT</p> <p>2. Bagaimana prospek tabungan kedepan yang terapkan CUCT</p>
	<p>6. PENGKREDITAN</p>	<p>1. Dari mana sumber dana kredit CUCT</p> <p>2. Bagaimana jika kredit banyak yang macet</p> <p>3. Bagaimana ketentuan umum kredit</p> <p>4. Jenis-jenis kredit</p> <p>5. Bagaimana langkah penanganan kredit lalai.</p>
<p>PELATIHAN KETIGA</p>	<p>1. PROSPEK TABUNGAN KEDEPAN</p>	<p>1. Bagaimana uang yang didapat agar banyak menjadi tabungan</p> <p>2. Bagaimana menata tabungan menjadi modal yang bermanfaat</p> <p>1. Bagaimana prosedur</p>

	<p>2. PROSEDUR PEMINJAMAN</p>	<p>peminjaman CUCT</p> <p>2. Apakah prosedur peminjaman sesuai kesepakatan bersama.</p>
	<p>3. MOTIVASI</p>	<p>1. Bagaimana CUCT menumbuhkan kepercayaan diri</p> <p>2. Cara-cara apa saja yang dilakukan CUCT untuk menumbuhkan rasa percaya diri.</p>
	<p>4. KEWIRAUSAHAAN</p>	<p>1. Bagaimana menjadi wirausaha</p> <p>2. Bagaimana mengelola usaha</p> <p>3. Bagaimana mengembangkan</p> <p>4. Bagaimana mempertahankan usaha.</p>

	5. PENGKREDITAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dari mana sumber dana kredit CUCT 2. Bagaimana jika kredit banyak yang macet 3. Bagaimana ketentuan umum kredit 4. Jenis-jenis kredit 5. Bagaimana langkah penanganan kredit lalai.
--	------------------------	--

Sumber : Materi Pelatihan Credit Union Cindelas Tumangkar dan Menurut Robbin Indikator Dari Persepsi (2003: 124-130)

9. Instrument Penelitian

Instrument penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk mencari data yang berhubungan dengan penelitian ini.

a. Uji Validitas

Dalam suatu instrument pengukuran mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut dapat menjalankan fungsi ukurannya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dengan dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut Masrun dalam Sugiyono (2004:143) pengujian seluruh butir instrument dalam setiap variable dapat dilakukan dengan mencari

daya pembeda skor tiap item dari kelompok yang memberikan jawaban tinggi dan jawaban rendah dengan 20 responden.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar,1992).

6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur persepsi anggota Credit Union Cindelaras Tumangkar (CUCT) terhadap pelatihan dan pengaruhnya terhadap kemampuan kewirausahaan akan digunakan metode analisis regresi sederhana dengan merumuskan sebagai berikut:⁷

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :Y = (Variabel Dependent) Pelatihan dan pengaruhnya terhadap kemampuan kewirausahaan.

a = Konstanta

X = (Variabel Independent) Persepsi anggota

e = Kesalahan sampel

b = Koefisien regresi

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*.⁸Skala Likert (1932) adalah tokoh yang mengembangkan metode summated rating, yang berfungsi membedakan subyek berdasarkan perbedaan derajat ciri ordinal

⁷Jurnal yang diteliti oleh Susi Hendriani dan Sony A. Nulhaqim dengan judul *Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Mitra Binaan PT (Persero) Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Dumai*

⁸Buku Metode dan Masalah Penelitian Sosial, James A. Black dan Dean J. Champion, Halaman 164

yang mereka miliki, yang secara khas berwujud dalam gejala kesikapan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas 5 alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat. (Sugiono, 2008:133), dimana responden diminta untuk menjawab dengan nilai jawaban sebagai berikut, yaitu:

Kebermaknaan pengaruh ditetapkan dari perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Jika t hitung $<$ t tabel berarti tidak ada kebermaknaan pengaruh variabel bebas (Persepsi anggota /X) terhadap variabel terikat (Pelatihan dan pengaruhnya terhadap kemampuan kewirausahaan/Y)⁹.

Kesimpulan : Jika t hitung $<$ t tabel = H_0 diterima
= H_1 ditolak
Artinya :

- a. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
- b. Ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Korelasi linear sederhana, korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel (atau lebih). Kuatnya hubungan antara variable dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 sampai dengan 1. Jika hubungan antara dua variabel memiliki korelasi -1 atau 1, berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sempurna, sebaliknya jika hubungan antara dua variabel memiliki korelasi 0 berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

Untuk proses analisis data digunakan program SPSS 17 (*Statistical Program of Social Science*) yaitu regresi linear sederhana untuk melihat persepsi anggota Credit

⁹ Jurnal yang diteliti oleh Susi Hendriani dan Sony A. Nulhaqim dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Mitra Binaan PT (Persero) Pelabuhan Indonesia 1 Cabang Dumai

Union Cindelas Tumangkar (CUCT) terhadap pelatihan dan pengaruhnya terhadap kemampuan kewirausahaan, dengan demikian bisa diputuskan pelatihan yang dilakukan Credit Union Cindelas Tumangkar (CUCT) harus dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan.

