

MODEL PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN BERBASIS MINAT

Emma Himayaturrohmah

**MODEL PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN
BERBASIS MINAT**

Penulis:

Emma Himayaturrohman

Desain Cover & Layout Isi:

TitianArt

Diterbitkan oleh:

LITBANGDIKLAT PRESS

JL. M.H. Thamrin No. 6 Lantai 17 Jakarta Pusat

Telepon: 021-3920688, Fax: 021-3920688

Website: balitbangdiklat.kemenag.go.id

Anggota IKAPI No. 545/Anggota Luar Biasa/DKI/2017

Cetakan Pertama - September 2020

I S B N: 978-623-6925-01-0

KATA PENGANTAR

Setiap buku selalu punya kisahnya sendiri. Demikian pula dengan buku ini. Pada awalnya, buku ini merupakan diserta penulis pada saat menyelesaikan pendidikan doktoral di Program Studi Pendidikan Luar Sekolah pada Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia. Melihat pentingnya topik yang diangkat dalam buku itu, kemudian muncul gagasan untuk mengangkatnya dalam bentuk buku yang dapat diterbitkan secara luas. Maka jadilah buku yang kini berada di hadapan pembaca budiman.

Pemilihan topik utama buku ini, yakni pengembangan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat pada Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Prapurnabakti di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, dilakukan dengan sejumlah pertimbangan. Menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan yang digagas oleh pihak pemerintah dan diperuntukkan bagi pegawai pemerintah tergolong jarang. Terlebih, para peserta yang menjadi sasaran kegiatan ini terbiasa hidup dalam kultur priyayi (pegawai negeri) yang tidak mendukung tumbuh dan berkembangnya mental berwirausaha. Selain itu, secara keterampilan, mereka juga tidak terbiasa dengan dunia usaha yang lebih menekankan kemandirian dan kerja keras.

Sementara, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa peserta yang mengikuti program pelatihan kewirausahaan bagi PNSD prapurnabakti di

lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini tidaklah serta merta mereka yang memiliki minat dan niat untuk terjun ke dunia usaha. Padahal, secara teoritik, seseorang yang akan terjun ke dunia usaha niscaya betul-betul memiliki minat yang kuat. Dengan kata lain, seseorang harus memahami minat pribadinya tentang usaha yang akan dilakukan, sehingga, usaha itu menyenangkan, produktif dan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Terlepas dari hal demikian, adanya program pelatihan kewirausahaan bagi PNSD pra purnabakti di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti lebih jauh.

Setelah puluhan tahun hidup nyaman dalam budaya birokrasi yang menekankan pada loyalitas, kini mereka diperkenalkan pada budaya wirausaha yang lebih menekankan kreativitas. Lompatan budaya semacam ini potensial menimbulkan 'gagap budaya' atas diri mereka. Karena itu penting dipikirkan satu desain atau model pelatihan kewirausahaan yang lebih memberikan rasa aman dengan mengakomodasi kecenderungan memilih bidang usaha sesuai minat mereka. Hal terpenting bagi mereka adalah bagaimana mengisi waktu purnabakti mereka secara produktif dan menyenangkan. Setelah memasuki masa purnabakti, mereka memiliki kegiatan yang tidak hanya *make sense* (bermakna), tetapi juga *make money* (menghasilkan uang).

Disadari sepenuhnya bahwa buku ini masih sangat jauh dari sempurna, baik menyangkut substansi maupun metodologi. Masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penulisan buku ini, yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Namun demikian, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga buku ini bermanfaat, khususnya bagi mereka yang memerlukannya dan tertarik pada subyek yang menjadi tema pokok kajian ini.

Naskah buku ini memang ditulis dalam keheningan, tetapi dunia akademis tidak pernah sendirian. Karena itu, pada ruang ini, dengan segala kerendahan hati, penulis haturkan penghargaan dan terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah berkenan membantu selama proses penelitian dan penulisan buku ini. Pertama, penulis sampaikan rasa terima kasih dan ta'zim yang amat dalam kepada Prof. Dr. Hj. Ihat Hatimah,

MA, Ph.D Prof. Dr. H. Mustofa Kamil dan Prof. Dr. H. Uyu Wahyudin, M.Pd. atas ketekunan, ketelitian, dan kesabarannya dalam membimbing, mengarahkan dan mengoreksi buku ini. Terima kasih tak terhingga, juga penulis sampaikan kepada seluruh civitas akademika UPI Bandung, yang telah mengantarkan penulis hingga mampu menyelesaikan tulisan ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada para narasumber dan responden penelitian ini, baik mereka yang diberi tahu maupun yang tidak diberi tahu bahwa dan dirinya dipilih oleh penulis sebagai sumber informasi, yang telah memberikan bantuan yang sangat berharga, yang tanpa mereka buku ini tidak akan terwujud seperti ini. Namun demikian, secara khusus penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Mohmamad Solihin, Bapak Dr. H. Bahtiar, Bapak H. Muhammad Imam Yunizar, Dr. Dede Mahmiluddin, H. Dede Purnama, MAP dan seluruh staf Bagian Kesdis BKD Provinsi Jawa Barat atas pelayanan dan keramahannya. Terima kasih pula untuk para narasumber kegiatan pelatihan kewirausahaan, seperti: Prof. Dr. H. Roni Kastaman, Prof. Dr. H. Asep Saeful Muhtadi, MA, Dr. KH Zainal Abidin, H, Ade Warya, Eri Sobari, Ir. Hermawan, Dr. Arif Anggara, Ir. Ujang Dinar, Dra. Jeni, serta tim lapangan BKD.

Tidak lupa, penulis sampaikan terima kasih pula kepada banyak pihak yang telah memberikan waktu dan antusiasme mereka dalam membantu menyelesaikan buku ini: kawan-kawan sekelas di Program Studi Pendidikan Luar Sekolah SPS UPI, yang dengan caranya masing-masing telah membantu dan mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan buku ini, Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung, H. Aguslani, M.Ag kawan-kawan di Balai Diklat Kegamaan Bandung, terutama teman-teman yang tergabung dalam grup 5 centimeter: Muarifin, Firdos Mujahidin, Firman Nugraha, dan Sri Hendriani.

Rasa hormat dan doa tulus penulis sampaikan kepada kedua orang tua, ayahanda Abu Bakar Basyuni Muta'arif (almarhum) dan ibunda Nunung Nursilah, Terima kasih yang istimewa untuk suami penulis, Dr. Agus Ahmad Safei, M. Ag, yang telah menjadi faktor pemungkin bagi datangnya begitu banyak rahmat, kesempatan dan keluasaan yang diberikan Tuhan. Kepada

anak-anak: Haidar Ainurrahman, Meidina Ainurrahmah, dan Ahmad Aulia Rahman, terima kasih telah menjadi guru sejati dan sumber inspirasi yang tidak ada habis-habisnya.

Sampai tahap ini saja, penulis wajib bersyukur atas anugerah Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan yang luar biasa besar dan menantang ini. Akhirul kalam, baik buruknya karya ini, biarlah sejarah saja yang akan menjadi hakimnya.

Bandung, Januari 2020

Emma Himayaturohmah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
 BAGIAN 1	 1
KORPUS PEMBUKA	1
 BAGIAN 2	 13
ARAS TEORI	13
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
B. Model Pelatihan	16
C. Model Pembelajaran dalam Pelatihan	24
D. Kewirausahaan	28
E. Minat Wirausaha	36
F. Pendidikan Orang Dewasa	46
G. Kemampuan atau Kompetensi	53
H. Penelitian yang Relevan	55
 BAGIAN 3	 61
METODOLOGI	61
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	61
B. Lokasi dan Subjek Penelitian	69
C. Definisi Operasional	69
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	71
E. Penyusunan dan Alat pengumpul Data	71

BAGIAN 4	81
DISKUSI PENELITIAN	81
A. Hasil Penelitian	81
B. Pembahasan Hasil Penelitian	152
BAGIAN 5	187
KORPUS PENUTUP	187
DAFTAR PUSTAKA	191
INDEKS	199
RIWAYAT HIDUP	203

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
2.1 Karakteristik Wirausaha	29
2.2 Penggolongan Minat Pendidikan	38
2.3 Minat Sebagai Sumber Inspirasi Ide Usaha Secara Langsung	45
3.1 Kisi-Kisi Instrumen Minat Wirausaha	69
3.2 Kisi-Kisi Instrumen Desain Rencana Bisnis	70
4.1 Gambaran Pelatihan yang Sedang Berjalan	84
4.2 Perbandingan Konseptual dengan Model Hipotetik	104
4.3 Aktivitas Pembelajaran Pada Uji Coba Tahap 1	108
4.4 Kesimpulan Wawancara dan Observasi Ujicoba Tahap I	112
4.5 Perbandingan Nilai Produk Proposal Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol Uji Tahap I	117
4.6 Masukan Pelaksanaan Model Pelatihan Pada Uji Terbatas (Tahap I)	118
4.7 Kegiatan Pendampingan dalam Peminatan	120
4.8 Perbandingan Model Hipotetik dan Model Tahap II	122
4.9 Perbandingan Nilai Produk Proposal Pada Uji Coba Tahap II	136
4.10 Rata-Rata Variabel Minat Wirausaha	139
4.11 Rata-Rata Variabel Proposal Wirausaha	140
4.12 Data Perbandingan Nilai Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol Uji Terbatas (Tahap I)	141
4.13 Perbandingan Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol Pada Uji Lebih Luas (Tahap II)	144
4.14 Data Nilai Prposal Kelompok Eksperimen Tahap I dan Tahap II	144
4.15 Perbandingan Nilai Kelompok Eksperimen Uji Tahap I dan Uji Tahap II	146

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Hal		
2.1	Model Perilaku Kewirausahaan	18
2.2	Tahapan Pelatihan	20
2.3	Minat Menjadi Ide Bisnis	44
2.4	Andragogi Sebagai Sebuah Proses	49
2.5	Aspek-Aspek Kompetensi	54
2.6	Alur Pelaksanaan Usaha	58
3.1	Metode dan Pendekatan Penelitian	60
3.2	Prosedur <i>Research and Development</i>	61
4.1	Proses Pelatihan yang Sedang Berjalan	83
4.2	Model Konseptual Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat	99
4.3	Model Hipotetik Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat	106
4.4	Nilai Produk Kelompok Kontrol dan Eksperimen Uji Terbatas (Tahap I)	118
4.5	Model Final Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat	125
4.6	Nilai Produk Proposal Kelompok Kontrol dan Eksperimen Pada Uji Tahap II	137
4.7	Data Perbandingan Kelompok Eksperimen	140
4.8	Data Perbandingan Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol Variabel Proposal Wirausaha	141
4.9	Gambaran Efektifitas Model Pelatihan Pada Uji Terbatas (Tahap I)	142
4.10	Gambaran Efektifitas Model Pelatihan Pada Uji Lebih Luas (Tahap II)	144
4.11	Nilai Produk Proposal Kelompok Eksperimen Tahap I dan Tahap II	145
4.12	Gambaran Validasi Model Akhir	146
4.13	Perubahan Peserta Setelah Pelatihan	161

BAGIAN 1

KORPUS PEMBUKA

Dewasa ini, banyak pihak yang menyelenggarakan pelatihan dalam berbagai bidang. Pelatihan yang menjamur di mana-mana, dilakukan berbagai instansi pemerintah, perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, perorangan, kelompok, dan komunitas. Berbagai pelatihan diselenggarakan mulai dari pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, sampai dengan pelatihan bagi para pimpinan untuk meningkatkan kemampuan dalam manajemen kelembagaan, pengembangan unit kerja, kemajuan perusahaan dan pengembangan sumber daya manusia pada umumnya (Sudjana, 2007:2). Begitu halnya yang dilakukan oleh pemerintah untuk para Pegawai Negeri Sipil, dalam upaya peningkatan kompetensinya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan birokrasi pemerintah sering digambarkan sebagai sosok manusia yang kurang sejahtera, hanya mencari jaminan masa tua, tidak terampil, serta cenderung bermental malas. Bahkan, tidak jarang Pegawai Negeri Sipil yang masih aktif sudah berpikir jauh ke depan tentang berbagai persiapan saat memasuki masa purnabakti atau pensiun nanti. Masa purnabakti

dipersepsikan sebagai era kegelapan di mana manusia tidak mampu lagi berkarya secara kreatif dan produktif, sehingga masa kerja benar-benar menjadi kesempatan menumpuk modal menjelang pensiun (Rivai, ed., 2008: 20).

Para PNS juga sering digambarkan tidak punya cukup keterampilan, tidak memiliki target dan ukuran kinerja dalam aktivitasnya, tidak pernah atau tidak mau memegang posisi penting dalam sebuah tim, memiliki sumber penghasilan yang sangat terbatas karena tidak mampu menjalin *network*, serta mudah puas dengan kondisi seadanya dan tidak menyukai tantangan baru dari pekerjaannya (Rivai, ed., 2008: 21).

Sementara itu, gejala *post power syndrome* juga banyak dialami oleh mereka yang akan segera memasuki usia purnabakti. Istilah tersebut muncul untuk mereka yang mengalami gangguan psikologis saat memasuki waktu pensiun. Stres, depresi, merasa kehilangan harga diri dan kehormatan adalah beberapa hal yang dialami oleh mereka yang terkena *post power syndrome* ini. Secara psikologis, sebenarnya cukup manusiawi jika seseorang terkena dampak tersebut. Apalagi, jika sebelumnya ia memiliki jabatan, kekuasaan, dan pengaruh yang cukup besar di masa kerjanya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Begitu memasuki pensiun, semua itu tak lagi dimilikinya, sehingga timbullah berbagai gangguan psikis yang semestinya tidak perlu. Mereka mendadak menjadi sangat sensitif.

Menurut Elizabeth Hurlock (1993:362), pada usia madya, yaitu menjelang usia pensiun, wanita atau pria harus menyesuaikan diri dengan masa pensiun yang akan segera datang. Akhir akhir ini, banyak organisasi perusahaan dan industri yang menyadari bahwa mereka mempunyai kewajiban untuk menolong pegawainya dalam menyesuaikan diri dengan masa pensiun, selama perusahaan mempunyai tanggung jawab terhadap hal itu. Penekanan utamanya adalah membuat sesuatu yang dapat menguntungkan dengan memberikan pendapatan yang memadai setelah pensiun. Hal yang harus diperhitungkan menjelang pensiun diantaranya: memanfaatkan waktu senggang yang begitu banyak, serta bagaimana caranya melibatkan diri dalam kegiatan pelayanan masyarakat secara sukarela.

Hasil penelitian Bunyamin (dalam Suryana, 2008:32) tentang perintisan wirausaha, menyimpulkan bahwa kewirausahaan dapat dipelajari antara lain melalui kegiatan pelatihan. Akan tetapi, keberhasilannya dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain: (1) latar belakang pendidikan peserta, (2) pengalaman kerja peserta, (3) kurikulum dan manajemen pengelolaan pelatihan. Hasil penelitian ini juga menggambarkan bahwa kewirausahaan itu dapat diajarkan melalui kegiatan pelatihan. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja peserta belajar dapat mempengaruhi hasil belajar. Pelatihan kewirausahaan yang efektif dapat menumbuhkan kreativitas dan produktivitas berusaha para pesertanya.

Pelatihan kewirausahaan, yang melibatkan pembelajar orang dewasa, menurut Anwar (2006:169), harus memperhatikan 4 hal: *Pertama*, belajar adalah untuk masa sekarang dan masa depan. *Kedua*, kemungkinan warga belajar untuk memanfaatkan pengetahuan dipengaruhi oleh sikap terhadap materi pelatihan. *Ketiga*, manusia sebagai fasilitator mempengaruhi sikap terhadap bahan belajar dan terhadap proses pembelajaran. *Keempat*, salah satu tujuan yg harus dicapai adalah mempengaruhi para warga belajar untuk bersikap positif terhadap bahan belajar.

Ikhtiar untuk menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan yang digagas oleh pihak pemerintah dan diperuntukkan bagi pegawai pemerintah tergolong jarang. Hanya saja, seperti ditulis oleh Subur (Jurnal *Insania*, Vol. 12, Nomor 3, September-Desember, 2007: 1), berbagai pelatihan kewirausahaan yang ada selama ini cenderung bersifat pragmatis dan lebih diarahkan untuk menyiapkan tenaga yang siap pakai, dan tidak terutama diarahkan pada penumbuhan mental dan minat berwirausaha itu sendiri. Sementara itu, mereka hidup dalam kultur priyayi (pegawai negeri) yang tidak mendukung tumbuh dan berkembangnya mental berwirausaha. Selain itu, secara keterampilan, mereka juga tidak terbiasa dengan dunia usaha yang lebih menekankan kemandirian dan kerja keras

Indikasi seperti ini tampaknya mendapat penguatan dari data awal yang diperoleh di lapangan, bahwa peserta yang mengikuti program pelatihan kewirausahaan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) prapurnabakti di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini tidaklah

serta merta mereka yang memiliki minat dan niat untuk terjun ke dunia usaha. Padahal, secara teoritik, seseorang yang akan terjun ke dunia usaha niscaya betul-betul memiliki minat yang kuat. Dengan kata lain, seseorang harus memahami minat pribadinya tentang usaha yang akan dilakukan, sehingga, usaha itu menyenangkan, produktif dan berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Mereka menjadi peserta program ini lebih karena kehendak dari kebijakan yang ditetapkan oleh institusi tempat mereka bekerja. Terlebih, berdasarkan kebijakan yang baru, yakni Peraturan Gubernur Jawa Barat nomor 34 tahun 2012, mulai tahun 2013 ini uang *kadeudeuh* (kerahiman) yang selama ini diterima oleh PNSD yang akan purnabakti dialihkan menjadi modal stimulan usaha yang besarnya mencapai 15 juta rupiah, yang hanya bisa diperoleh setelah mengikuti program ini. Dengan demikian, mereka datang ke tempat pelatihan tidak terutama atas inisiatif dan kehendak mereka sendiri, melainkan karena memang diperintahkan oleh institusi tempat mereka bekerja.

Lebih jauh, hal ini tampak dengan informasi awal di lapangan bahwa sejak penyelenggaraan pembekalan kewirausahaan tahun 2008 hingga sekarang, tidak banyak alumninya yang benar-benar *ajeg* dalam menjalankan usahanya. Hampir bisa dihitung jari, para alumni yang benar-benar menjalankan usahanya dengan baik. Hal ini mungkin ada kaitannya dengan kemampuan mereka dalam membuat rancangan usahanya di fase awal. Setelah selesai pelatihan, peserta membuat rencana jenis usaha yang akan dikembangkan. Dari hasil wawancara, kebanyakan mereka bingung dengan usaha apa yang akan dijalankan. Hal ini bisa terjadi karena beberapa hal, di antaranya: kurangnya minat, tidak memiliki pemahaman dan wawasan yang memadai tentang dunia usaha, tidak memiliki daya saing kuat untuk memulai usaha, tidak memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi pengusaha, dan lain sebagainya.

Pelatihan kewirausahaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini termasuk pelatihan yang berorientasi untuk memenuhi kebutuhan individu, yaitu para PNSD yang hendak pensiun. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan berwirausaha bagi para

pegawainya yang hendak memasuki pensiun. Sehingga, diharapkan setelah selesai kegiatan tersebut para pesertanya memiliki kemampuan memulai usaha. Salah satu kemampuan tersebut adalah merancang jenis usaha yang akan dilakukan. Nyatanya, setelah pelatihan selesai, hal itu tidak sepenuhnya berhasil. Mereka masih bingung tentang usaha yang akan mereka lakukan. Mereka telah gagal di langkah awal, yaitu merancang usaha yang akan dilakukan. Ini pula yang dimaksud oleh sebuah istilah populer dalam dunia manajemen (Safei dan Machendrawaty, 2001: 137), bahwa "siapa yang gagal dalam membuat rencana, ia sedang merencanakan kegagalan".

Jika gejala semacam ini tidak diantisipasi dengan tepat, maka defisit mental berwirausaha yang ada pada para peserta program ini potensial membuat modal stimulasi untuk memulai usaha yang diberikan oleh pihak Pemerintah Provinsi Jawa Barat malah bisa disalahgunakan untuk keperluan yang sifatnya konsumtif. Akhirnya, efektivitas diselenggarakannya pelatihan wirausaha ini menjadi tidak tercapai.

Terlepas dari hal demikian, adanya program pembekalan kewirausahaan bagi PNSD prapurnabakti di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti lebih jauh. Bagi PNSD, masa pensiun adalah waktu di mana mereka tidak lagi mengerjakan pekerjaan, tugas, kegiatan yang biasa dilakukan ketika mereka masih aktif sebagai PNS. Hal tersebut akan menimbulkan ketidakseimbangan kehidupan, baik secara jasmani maupun secara mental. Mereka yang biasa berangkat pagi pulang sore, dilakukan setiap hari, harus berhenti dari rutinitas tersebut. Hal ini menimbulkan apa yang disebut orang sebagai *post power syndrome*. Sehingga, diperlukan sebuah kegiatan yang tidak hanya mengatasi *post power syndrome*, tetapi juga produktif dan menyenangkan.

Setelah puluhan tahun hidup nyaman dalam budaya birokrasi yang menekankan pada loyalitas, kini mereka diperkenalkan pada budaya wirausaha yang lebih menekankan kreativitas. Lompatan budaya semacam ini potensial menimbulkan 'gagap budaya' atas diri mereka. Karena itu penting dipikirkan satu desain atau model pelatihan kewirausahaan yang

lebih memberikan rasa aman dengan mengakomodasi kecenderungan memilih bidang usaha sesuai minat mereka. Hal terpenting bagi mereka adalah bagaimana mengisi waktu purnabakti mereka secara produktif dan menyenangkan. Setelah memasuki masa purnabakti, mereka memiliki kegiatan yang tidak hanya *make sense* (bermakna), tetapi juga *make money* (menghasilkan uang).

Untuk mengalihkan dunia PNS yang sebelumnya bekerja aktif sebagai pegawai, menjadi seorang pensiunan, diperlukan jembatan yang bisa menyambungkan dunia yang berbeda tersebut. Jembatan itu bisa berupa pelatihan. Pelatihan, pada dasarnya adalah kegiatan belajar untuk meningkatkan kemampuan pesertanya. Inti dari pelatihan adalah belajar. Belajar meniscayakan perubahan perilaku. Proses belajar yang terus menerus selama rentang kehidupan itu, dikenal dengan belajar sepanjang hayat.

Dalam sudut pandang pendidikan sepanjang hayat, menghadirkan adanya keniscayaan proses belajar selama rentang waktu kehidupan. Dari mulai anak-anak hingga dewasa. Pentingnya belajar di dalam kehidupan nyata tidak terbatas pada upaya untuk memiliki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan aspirasi saja. Lebih jauh lagi, kegiatan belajar mencakup segi-segi kehidupan yang lebih luas seperti nilai-nilai keagamaan, hubungan sosial, adat istiadat dan norma-norma yang berkembang dalam masyarakat. Kegiatan belajar diperlukan pula untuk menyesuaikan diri dengan perubahan positif yang terus berkembang dalam kehidupan. Dengan kata lain, kegiatan belajar sepanjang hayat adalah proses untuk menyiapkan diri guna mencapai kehidupan yang lebih baik di masa yang akan datang (Sudjana, 2007: 205).

Usia menjelang pensiun, memerlukan sebuah program pendidikan yang lebih menekankan pada penguasaan *soft skill* yang mereka butuhkan untuk mengisi hari-hari ketika mereka memasuki masa pensiun. Seperti yang dikemukakan oleh Sudjana (2010: 28-30), karakteristik pendidikan yang diarahkan pada tujuan yang bersifat jangka pendek dan berfungsi nyata dalam kehidupan keseharian, serta pelaksanaannya relatif singkat, meningkatkan kemampuan sosial ekonomi yang berguna bagi masa depan

dan kehidupannya serta sesuai dengan kebutuhan, minat dan kesempatan.

Munculnya berbagai pelatihan yang membekalkan berbagai keahlian hidup ini, paralel dengan konsep Ivan Illich tentang *deschooling society* (Mohamad, 1994: 491). Ivan Illich – pemikir yang lama hidup di Amerika Latin yang miskin itu – bukan saja melihat betapa mahalannya ongkos pendidikan sekolah bagi sebuah negeri, tetapi juga betapa omong kosongnya sistem sekolah itu untuk menghilangkan jurang kemiskinan.

Dalam hal ini, Ivan Illich mengintrodusir apa yang ia namakan sebagai 'kurikulum tersembunyi.' Dalam 'kurikulum tersembunyi', diajarkan bahwa sikap menerima secara pasif lebih disukai ketimbang kritik yang aktif kepada gagasan-gagasan. Di sana, murid juga dianggap tidak menemukan pengetahuan, dan 'menemukan' memang bukan urusannya. Prestasi intelektual terbesar adalah mengingat kembali atau menghafal. Dalam 'kurikulum tersembunyi' itu juga diajarkan bahwa selalu ada jawaban yang benar dan pasti tunggal untuk setiap pertanyaan.

Dengan demikian yang dibutuhkan atau yang perlu ditumbuhkan adalah belajar bebas dan otonomi orang yang belajar dilindungi. Di sinilah letak pentingnya pendidikan luar sekolah (non-formal), yang relatif lebih bebas, terbuka, dan tercerahkan.

Secara ontologis, semua manusia pada dasarnya adalah sama makhluk Tuhan. Perbedaan kualitas kemanusiaan baru terbedakan oleh nilai-nilai aksiologis kehidupannya. Manusia paling mulia di sisi Tuhan adalah manusia yang paling bertakwa (Q.S *Al-Hujurat*: 13). Dan kualitas takwa, hanya bisa diraih melalui proses belajar sepanjang hidup (*lifelong learning*). Hidup, dengan demikian, adalah proses belajar yang tidak pernah terliburkan sepanjang masa. Dunia modern menuntut sikap antisipatif dalam menyongsong masa depan dengan perbekalan berbagai pendidikan dan keahlian. Perkembangan dan perubahan zaman mengurangi salah satu fungsi keluarga sebagai pusat belajar. Lembaga-lembaga pendidikan kemudian mengambil alih tugas keluarga dalam membekali anggota keluarganya dengan berbagai pendidikan dan keahlian hidup. Pendidikan dan keahlian inilah yang dapat mengantisipasi perubahan zaman. Dengan demikian, pusat pendidikan harus menjadi pusat belajar, demikian pula

sebaliknya.

Masalah berikutnya adalah mengapa harus keahlian hidup (*life skill*)? Berbagai bidang kehidupan modern menuntut keahlian-keahlian. Tanpa keahlian sangat sulit bagi seseorang untuk bisa *survive*. Tanpa keahlian, seseorang tidak mungkin mendapatkan peluang untuk memenangkan kompetisi hidup yang kian keras.

Perwujudan sebuah tatanan masyarakat yang beradab tidak mungkin bisa dicapai melalui upaya-upaya yang bersifat individual. Usaha-usaha itu harus melakukan secara kolektif. Persentuhan antara satu individu dan individu lain akan melahirkan interaksi, yang akan meningkatkan kualitas masing-masing individu secara timbal balik.

Dalam tatanan global, proses peningkatan dan penyempurnaan kualitas kemanusiaan membutuhkan interaksi yang juga bersifat kemanusiaan, tanpa dibatasi oleh perbedaan-perbedaan bentukan apa pun. Dengan demikian, proses kemanusiaan dan pemanusiaan tidak bisa dilepaskan dari konteks kesemestaan.

Dunia modern menuntut sikap antisipatif dalam menyongsong masa depan dengan perbekalan berbagai pendidikan keahlian. Pendidikan dan keahlian inilah yang dapat mengantisipasi perubahan zaman yang amat cepat ini. Berpendidikan dan belajar, dengan demikian, harus terintegrasi dalam konteks waktu dan ruang untuk tujuan yang sama.

Kelemahan dalam menanggapi setiap momentum yang meresahkan seperti krisis ekonomi, budaya dan politik sekarang ini membuktikan bahwa mayoritas bangsa Indonesia tidak memiliki keahlian praktis-pragmatis yang dapat diandalkan. Faktor-faktor penyebab semua ini tidak hanya bersumber dari pribadi yang memang miskin keahlian teknis-pragmatis, melainkan juga dari sistem dan metodologi pendidikannya.

Lebih dari model dan idealisme yang dikonsepsikan, kemampuan mengantisipasi situasi global dalam memenuhi setiap tuntutan kehidupan merupakan sumber primer yang tidak dapat dihindarkan. Keahlian teknis-pragmatis harus merupakan bentuk-bentuk kemampuan tepat guna yang diproduksi untuk menopang hidup dan penghidupan. Ini berarti menyangkut kesanggupan menguasai bidang-bidang keahlian yang dapat

diandalkan.

Hal di atas menunjukkan bahwa pembekalan sejumlah keahlian atau keterampilan – seperti *entrepreneurial skill*, *managerial skill* (keahlian dalam mengoordinasikan sesuatu sehingga menjadi berdaya guna dan berhasil guna), *technical skill* (keterampilan yang berkenaan dengan kepiawaian atau *proficiency* dalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan metode, alat, dan prosedur), *human skill* (keterampilan atau kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain), *conceptual skill* (keterampilan atau kemampuan dalam melihat gambar besar untuk mengenali unsur-unsur penting dalam sebuah institusi dan memahami hubungan-hubungan di antara unsur-unsur tadi) adalah sesuatu yang tidak bisa dihindarkan lagi.

Menyadari dan sekaligus mengantisipasi hal demikian, Pemerintah Provinsi Jawa Barat, melalui Badan Kepegawaian Daerah sebagai *leading sector*-nya, sejak tahun 2008 yang lalu, memprakarsai sebuah program pembekalan kewirausahaan kepada para Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang segera akan memasuki masa purnabakti. Dari studi pendahuluan diketahui, bahwa sampai awal 2013, program ini telah dilaksanakan tidak kurang dari 20 angkatan. Jika masing-masing angkatan diikuti oleh 50 orang peserta dari berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, maka setidaknya program ini telah melahirkan seribu orang alumni. Dari seorang sumber di kepanititan program diketahui, bahwa untuk tahun 2013 ini saja, Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah menetapkan 11 angkatan reguler yang akan mengikuti program pembekalan kewirausahaan ini.

Menurut sumber di lingkungan kepanitiaan, program ini diarahkan untuk memberikan pembekalan tentang arti masa purnabakti dan permasalahannya sehingga mereka bisa lebih siap secara mental dan spiritual dalam menjalani masa purnabakti, tidak mengalami stress, apalagi *post power syndrome*. Dengan istilah lain dapat dikatakan, bahwa program ini dibuat untuk menyiapkan semacam *soft landing*, atau tempat mendarat yang nyaman, bagi para PNSD yang akan segera memasuki masa

purnabakti. Selain itu, para peserta program juga dibekali pengetahuan, wawasan dan keterampilan kewirausahaan, sehingga mereka diharapkan dapat meniti karir kedua (*second career*) sebagai wirausahawan setelah mereka tak lagi menjadi PNS aktif.

Dari perspektif pendidikan luar sekolah, munculnya program pelatihan kewirausahaan bagi para PNSD yang akan segera memasuki masa pensiun adalah fenomena yang menarik. Di situ bukan hanya terjadi proses belajar pada orang dewasa, tetapi sekaligus bagaimana orang dewasa –bahkan, dewasa akhir– belajar tentang wirausaha yang sangat jauh dari dunia yang selama ini mereka geluti, yakni dunia birokrasi. Bagaimanapun, “menjadi pegawai” dan “menjadi pengusaha” adalah dua hal yang sangat berbeda, dua entitas yang kontras. Bagaimana dua hal ini bisa dijumpai melalui sebuah desain pelatihan yang diperuntukkan bagi mereka yang sudah berusia tua, di situlah letak menariknya masalah ini untuk diteliti dan ditulis dalam sebuah buku.

Dalam pembekalan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini, *output*-nya adalah seperangkat perencanaan bisnis yang harus disiapkan peserta sebagai bahan awal mereka melakukan bisnis setelah pensiun. Perencanaan ini berdasarkan minat dan kebutuhan mereka terhadap bisnis yang akan mereka jalankan.

Penjelasan latar belakang di atas, memunculkan beberapa permasalahan. *Pertama*, secara umum, terdapat gejala kekagetan budaya di kalangan PNSD yang akan memasuki masa purnabakti. Hal ini tampak dari kebingungan mereka dalam memilih bidang usaha apa yang akan mereka kerjakan pada saat memasuki masa purnabakti nanti. Perpindahan posisi dari PNSD aktif menjadi pensiunan, membuat mereka mengalami semacam lompatan budaya. Dari mental birokrasi yang lebih banyak dituntut loyalitas, menuju mental wirausaha yang lebih banyak menuntut kreativitas. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi penyelenggara pelatihan; bagaimana mendesain sebuah model pelatihan yang dapat menjembatani budaya lama mereka sebagai birokrat dengan budaya baru yang akan mereka masuki sebagai seorang wirausahawan. Model pelatihan yang

diperlukan oleh PNSD prapurnabakti tentu adalah pelatihan yang dapat membekali mereka tentang wawasan dan keterampilan kewirausahaan untuk mengisi hari-hari mereka setelah pensiun nanti. Selain itu, model pelatihan yang dikembangkan harus didasarkan kepada minat mereka, karena minat adalah salah satu modal kesuksesan berwirausaha, selain faktor-faktor yang lain, di antaranya: ketersediaan modal yang cukup, kesesuaian dengan latar belakang pendidikan, kesediaan untuk bekerja lebih keras dari sebelumnya, dukungan keluarga yang baik atau ketersediaan tempat yang strategis.

Kedua, secara konseptual, terdapat gejala bahwa para peserta umumnya tidak memiliki wawasan yang cukup memadai tentang apa yang dimaksud dengan perencanaan bisnis. Bagi mereka, konsep tentang perencanaan bisnis masih menjadi sesuatu yang baru dan asing. Gejala ini bisa dipahami mengingat latar belakang mereka sebagai birokrat di pemerintahan yang relatif jauh dari sentuhan dunia usaha. Dalam konteks ini, sangat penting dirancang sebuah pelatihan kewirausahaan yang menekankan pentingnya membekali mereka dengan wawasan dan keterampilan dalam membuat sebuah rencana bisnis yang betul-betul matang, terukur, dan operasional yang akan mereka jalankan ketika memasuki masa purnabakti.

Ketiga, secara praktikal, sebagai turunan dari gejala pertama tadi, para peserta tampaknya tidak cukup punya keterampilan untuk menuangkan ide bisnis mereka ke dalam sebuah rencana bisnis yang betul-betul *by-design*. Hal ini tampak dari proposal rencana usaha yang mereka buat relatif asal ada dan asal jadi, dan belum mencerminkan sebuah rencana bisnis yang betul-betul matang, terukur dan operasional. Tampak pula bahwa Proposal yang mereka buat tidak mencerminkan visi dan misi bisnis yang jelas dan terarah. Akibatnya, mereka bingung sendiri dengan apa yang akan mereka lakukan. Padahal, kejelasan visi bisnis yang tertulis dapat memandu mereka dalam menjalankan usaha bisnis mereka di kemudian hari. Tanpa tujuan dan rencana tertulis yang fokus dan jelas, mereka akan tampak seperti orang yang berwisata ke wilayah asing, tanpa panduan, tanpa peta. Resikonya bisa tersasar, atau menyimpang jauh dari

tujuan. Gejala ini juga bisa dipahami mengingat fokus mereka selama ini tidaklah di wilayah bisnis, melainkan di ranah birokrasi.

Keempat, ketidakmampuan peserta dalam membuat rencana bisnis itu bisa banyak faktor. Di antaranya: faktor modal, faktor latar belakang pendidikan, faktor wawasan dan pengetahuan, faktor pelatihan, faktor silabus pelatihan, faktor pelatih dan faktor daya dukung lainnya. Sehingga, diperlukan suatu usaha untuk mengarahkan peserta memiliki kemampuan membuat rancangan bisnis yang memadai.

Buku ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara positif dalam tataran teoritik maupun praktis. Dalam tataran teoritik, buku ini memberikan kontribusi konseptual tentang pengembangan model pelatihan kewirausahaan pada Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki masa purnabakti, khususnya dalam membekali kemampuan membuat desain rencana bisnis. Secara khusus, buku ini dapat bermanfaat bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kementerian Agama. Buku ini dapat menjadi sumber dalam merancang pelatihan kewirausahaan yang dilaksanakan di lingkungan Pusdiklat Kementerian Agama dan Balai Diklat Keagamaan di seluruh Indonesia.

Dalam tataran praktis, buku ini berguna bagi pengembangan dan pengayaan model pelatihan kewirausahaan yang lebih kompatibel dengan usia dan budaya para PNS yang puluhan tahun hidup dalam dunia birokrasi. Selain itu, buku ini juga dapat berkontribusi dalam memberikan satu model pelatihan kewirausahaan yang bisa dilaksanakan oleh instansi lain, khususnya bagi para pegawainya yang akan memasuki masa purnabakti.

BAGIAN 2

ARAS TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara teoritik, pengembangan sumber daya manusia menyangkut peningkatan segala potensi internal kemampuan diri manusia. Berangkat dari fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama kariernya, termasuk karier keduanya ketika pegawai tersebut memasuki masa purnabakti dari pekerjaan utamanya.

"Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan unjuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan" (Marwansyah, 2000, hlm. 63). Ini berarti, pelatihan yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi memiliki tujuan pengembangan sumber daya manusia tertentu untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga tertentu.

Pengertian yang agak berbeda diungkapkan oleh Handoko (2000, hlm. 4), yang mengartikan "kata pengembangan dan manajemen sumber daya

manusia sebagai hal yang sama, yaitu sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan, baik individu maupun organisasi". Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan dan berhubungan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan teknis dari setiap unit kerja. Bagian kepegawaian dapat melakukan perencanaan pengembangan karir pegawai agar organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk posisi baru, atau situasi baru.

2. Cakupan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia telah menjadi hal yang penting dan termasuk ke dalam agenda kebijaksanaan pemerintah dalam berbagai bidang dan sektor pembangunan. Menurut Anwar, (2006, hlm. 170-171) "pengembangan SDM diyakini sebagai investor produktif". Menurut Suryadi (1999) mengatakan bahwa:

Tujuan pengembangan SDM kadang-kadang saling bertentangan, misalnya di satu pihak ada kebutuhan untuk menikmati barang dan jasa yang sekarang dimiliki (tujuan konsumtif), tetapi di lain pihak ada kebutuhan untuk mencapai kemampuan menghasilkan barang dan jasa yang lebih produktif di masa depan (tujuan investasi).

Pengembangan sumber daya manusia di masa depan melalui pendidikan harus disesuaikan dengan perubahan masyarakat, yaitu dari masyarakat agraris ke masyarakat industri, kemudian meningkat ke masyarakat informasi. Sehingga, sumber daya manusia yang diperlukan harus memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan zamannya. Individu tersebut harus memiliki: "integritas, inisiatif, kecerdasan, keterampilan sosial, penuh daya, imajinasi, keluwesan, antusiasme, rasa kepentingan, dan pandangan yang mendunia" (Sudjana, 2010, hlm. 390-398). Menurut Marwansyah (2000, hlm. 63), "pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok dan organisasi secara keseluruhan agar menjadi lebih efektif".

3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2000, hlm. 65), "pada dasarnya tujuan utama

pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi". Menurut Suryadi (1999, hlm. 35) mengemukakan bahwa:

Meskipun tujuan masyarakat banyak sekali, tetapi kebijakan pembangunan nasional secara sederhana dikelompokkan ke dalam tiga tujuan. Pertama, tujuan konsumtif. Tujuan ini merupakan pemenuhan terhadap kebutuhan dasar manusia yang ingin mencapai kepuasan hidupnya. Kedua, tujuan investasi yang bersifat jangka panjang, tidak semata-mata mencapai kepuasan dengan menikmati konsumsi pada masa sekarang, tetapi lebih jauh lagi, yaitu mencapai kesejahteraan hidup di masa depan. Salah satu tujuan yang penting dari kehidupan modern adalah meningkatkan pola distribusi dan penggunaan barang dan jasa secara adil dan merata di antara kelompok-kelompok yang ada dalam masyarakat.

Berdasarkan ketiga tujuan masyarakat tersebut, Anwar (2006) menegaskan bahwa pendidikan merupakan salah satu bentuk terpenting dalam investasi SDM, yang sekaligus dapat membantu mewujudkan pemenuhan kebutuhan masyarakat, baik untuk mencapai tujuan konsumtif, investasi, maupun peningkatan pemerataan dan keadilan.

4. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sibarani (2002, hlm. 18-19) "mengidentifikasi 3 hal tentang keberhasilan sebuah organisasi, selain keadilan mengelola SDM, yaitu karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, sikap dan perilaku karyawan, secara langsung maupun tidak langsung". Masih menurut Sibarani, Pada dasarnya, "pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak bagi suatu organisasi dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun, dan terutama, untuk menjawab tantangan masa depan". Tindakan yang perlu dilakukan dalam jangka pendek adalah memberikan pendidikan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil. Dalam hal ini, Sjafri (2003 hlm. 18) mengemukakan bahwa "meskipun unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan karir di tempat kerja, dan kehidupan politik yang bebas termasuk pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan unsur terpenting dalam

pengembangannya”.

Menurut Tilaar (1992), setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Bila cara terbaik untuk mengerjakan sesuatu itu benar-benar dikuasai oleh pegawai yang bersangkutan, maka dalam melaksanakan pekerjaan itu dia akan lebih efisien mengerjakannya jika dibandingkan dengan cara mengerjakannya sebelum ia mengikuti latihan yang bersangkutan. Selanjutnya, salah satu tujuan pelatihan dan pengembangan adalah agar pimpinan dapat mengurangi pengawasannya terhadap pegawai tersebut. Pegawai yang lebih terampil atau lebih mempunyai pengetahuan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan tidak perlu selalu diawasi oleh pimpinan.

B. Model Pelatihan

1. Pengertian Model Pelatihan

Istilah “pelatihan”, menurut Mustofa Kamil (2012, hlm. 3), merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara bahasa, asal kata *training* adalah *train*, yang memiliki arti: Memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*); Menjadikan berkembang pada arah yang dikehendaki (*cause the growth in a required direction*); Persiapan (*preparation*); dan Praktik (*practice*). Dalam meningkatkan mutu kemampuan para anggota kelompok, perkumpulan dan organisasi serikat sekerja, serta untuk membina dan mengembangkan keahlian para petugas dan pekerja, maka sejak abad ke-19 telah dilakukan kegiatan pembelajaran yang dikenal dengan istilah pelatihan atau *training* (Sudjana, 2010, hlm. 17).

Sementara itu, S.P Hasibuan (2002, hlm. 70), mengutip pendapat Edwin Plippo, yang menyatakan bahwa “pelatihan adalah usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu”. Sjafriz Mangkuprawira (2003, hlm. 135) mengatakan bahwa “pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian dan sikap tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai

standar". Ruang lingkup pelatihan menurut Marwansyah (2000, hlm. 63) meliputi "aktivitas-aktivitas yang berfungsi meningkatkan unjuk kerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya".

Menurut Sudjana (2007, hlm. 10) dilihat dari titik berat orientasi programnya, pelatihan dapat dibagi menjadi tiga kategori. "*Pertama*, pelatihan yang berorientasi kepada kepentingan lembaga penyelenggara pelatihan. *Kedua*, pelatihan yang dilaksanakan dengan orientasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang akan menjadi layanan suatu lembaga. *Ketiga*, pelatihan yang dilaksanakan dengan berorientasi untuk memenuhi kebutuhan individu, lembaga atau komunitas tertentu". Sedangkan Pardey (2007, hlm. 17) berpendapat bahwa "*training is a planned procedure designed to improve the effectiveness of people at work*", yang bermakna bahwa pelatihan merupakan sebuah prosedur terencana yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas para pekerja.

2. Model Pelatihan dalam Pendidikan Luar Sekolah

Menurut Kamil (2012, hlm. 35-36), model pelatihan dalam lingkup pendidikan luar sekolah cukup beragam, beberapa yang penting adalah: model magang atau pemapangan (*apprenticeship training*), model intership (*intership training*), model pelatihan kerja (*job training*), model pelatihan keaksaraan (*literacy training*), model pelatihan kewirausahaan (*enterprenership training*), model pelatihan manajemen dan model pelatihan peningkatan mutu (*quality manajemen training*).

Menurut Kamil, (2012, hlm. 71), model magang dirancang untuk level keahlian yang lebih tinggi. Oleh karenanya, magang lebih mengarah pada pendidikan daripada pelatihan dalam hal pengetahuan dan dalam melakukan sesuatu. Sehingga, dapat dikatakan, program magang adalah menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dan intruksi pada tempat tertentu.

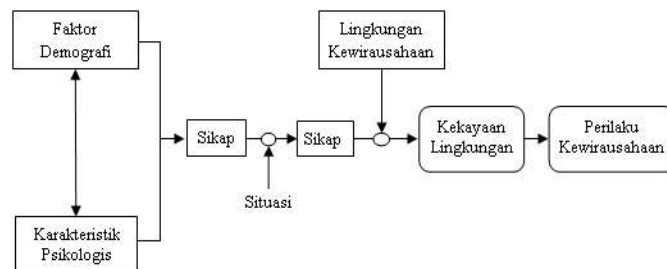
Model pelatihan kerja adalah perbuatan sadar dalam mengupayakan berlangsungnya proses belajar pada karyawan dengan memanfaatkan pengalaman-pengalaman mereka untuk meningkatkan penguasaan keterampilan dan pengetahuan, sehingga berguna bagi mereka dan bagi

organisasi (Kamil, 2012, hlm 113). Model pelatihan kerja diarahkan pada: pengembangan keterampilan, memberikan pengembangan kemampuan tugas-tugas yang sangat khusus dan menggunakan seluruh potensi yang ada pada karyawan itu.

Model pelatihan kerja memiliki arti pelatihan yang diarahkan pada peningkatan kemampuan para karyawan berhubungan dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Peningkatan ini dilakukan untuk meng-*upgrade* kompetensi para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kompetensi yang dimaksud bisa berupa pengetahuan, bisa juga keterampilan.

Model pelatihan berikutnya adalah model pelatihan kewirausahaan. Model inilah yang dibicarakan pada penelitian ini. Model pelatihan ini dikembangkan dalam rangka melahirkan pribadi-pribadi yang memiliki jiwa wirausaha. Pelatihan ini memiliki dasar pemikiran bahwa jiwa wirausaha pada setiap individu dapat digali dan dikembangkan.

Misra dan Kumar (2000) menjelaskan bahwa “meski ada sejumlah model dan teori kewirausahaan, masing-masing model dan teori tersebut berusaha mengidentifikasi dan menjelaskan dampak berbagai atribut dan perangkat kepribadian sejumlah usaha baru. Mereka meyakini bahwa perilaku merupakan aspek penting dalam menentukan karakteristik kewirausahaan seseorang”. Hal ini diperjelas dengan diagram sebagai berikut:



Gambar 2.1. Menggambarkan Model Perilaku Kewirausahaan
(Sumber: Misra Asi dan Kumar E. Sendil, 2000).

Model ini terdiri dari tujuh aspek, yaitu: faktor psikologis, faktor demografis, sikap, situasi, lingkungan wirausaha, kekayaan (kecerdasan) wirausaha, dan perilaku kewirausahaan. Misra dan Kumar (2000) menjabarkan tiap aspek model perilaku kewirausahaan tersebut sebagai berikut:

Karakteristik psikologis: Aspek ini membantu mengidentifikasi karakteristik psikologis yang khas dimiliki oleh para wirausaha. Pendekatannya mencakup pengukuran kepribadian untuk mengungkap kecenderungan motivasi para wirausaha. Penelitian semacam ini berawal dari penelitian Mc Clelland, yang menelaah kebutuhan para wirausahawan akan pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi. Ini merupakan pendekatan yang digunakan oleh banyak peneliti Amerika yang berusaha memisahkan para wirausahawan dari masyarakat umum berdasarkan dimensi-dimensi seperti motif pencapaian, lokus kontrol, pengambilan resiko, dan nilai yang diyakini.

Sikap para peneliti, seperti Robinson dkk. sebagaimana dikutip oleh Misra dan Kumar, telah menetapkan bahwa skala orientasi sikap kewirausahaan sangat berbeda antara para wirausahawan dan non-wirausahawan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa: Sikap terhadap kewirausahaan merupakan fungsi atau akibat dari karakteristik demografis dan psikologis serta interaksi antara kedua karakteristik tersebut.

Situasi: Brockhaus dan Horwitz, sebagaimana dikutip oleh Misra dan Kumar (2000) menyatakan bahwa "seorang wirausaha bisa membandingkan kegiatan kewirausahaan dengan situasi yang ada dan mungkin akan memilih kegiatan kewirausahaan. Situasi yang dihadapi oleh (calon) wirausaha memediasi hubungan antara sikap kewirausahaan dan niat kewirausahaan".

Niat adalah satu aspek lain kewirausahaan yang juga penting tapi tidak disebutkan dalam model tersebut adalah niat atau tujuan. Niat kewirausahaan dipengaruhi oleh sikap terhadap kewirausahaan, dimediasi oleh faktor-faktor situasional. Bird, seperti dikutip oleh Misra dan Kumar (2000) merujuk niat sebagai kondisi pikiran yang mengarahkan perhatian seseorang ke arah satu jalur atau tujuan tertentu untuk mencapai sesuatu. Niat (tujuan) kewirausahaan diarahkan untuk penciptaan usaha baru atau menciptakan nilai baru dalam usaha yang sudah ada.

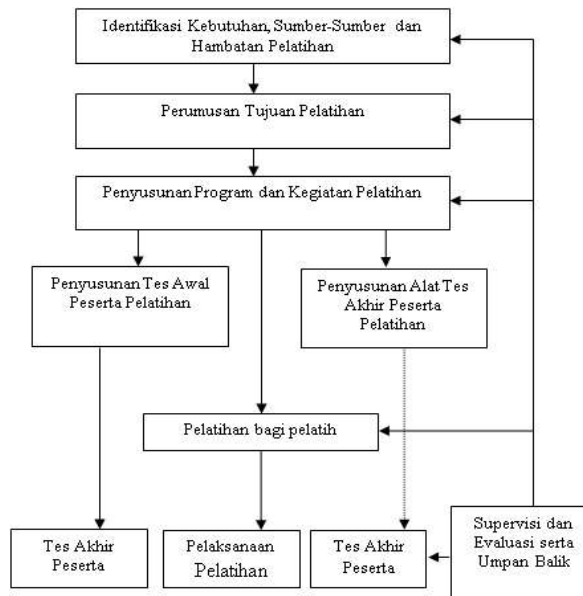
Lingkungan Kewirausahaan. Lingkungan kewirausahaan merujuk pada gabungan sejumlah faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku kewirausahaan. Lingkungan kewirausahaan mencakup keseluruhan faktor budaya, ekonomi, politik, dan sosial yang memperkuat atau melemahkan kecenderungan seseorang untuk melaksanakan kegiatan kewirausahaan, pelatihan, bantuan, dan dukungan non-finansial yang tersedia bagi wirausaha.

3. Tahapan Pelatihan

Dalam suatu kegiatan pelatihan, terdapat beberapa komponen yang harus ada, sehingga kegiatan tersebut benar-benar merupakan sebuah pelatihan yang memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam hal ini, Prabu Mangkunegara (2001, hlm. 44) mengidentifikasi 5 komponen yang harus ada, yaitu:

Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur; Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai; Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai; Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta; dan Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Selain itu Prabu Mangkunegara (2001, hlm. 45) mengemukakan "tahapan kegiatan pelatihan sebagai: mengidentifikasi kebutuhan pelatihan; menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan; menetapkan kriteria keberhasilan dan alat ukurnya; menetapkan metode pelatihan; mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi; mengimplementasikan dan mengevaluasinya". Sedangkan Sudjana (2007, hlm. 76) menyebut bahwa pada sebuah pelatihan, ada tahapan yang harus dilalui. Tahapan tersebut tampak pada bagan di bawah ini:



Gambar 2.2. Tahapan Pelatihan

Sumber: *Model Rancang Bangun Pelatihan* (Sudjana, 2007, hlm. 77)

Dari bagan di atas dapat dijelaskan bahwa sebuah program pelatihan dimulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan dan diakhiri dengan supervisi dan evaluasi. Supervisi dan evaluasi yang dimaksud dilakukan untuk keseluruhan komponen proses pelatihan, dari mulai identifikasi kebutuhan, sumber-sumber dan hambatan pelatihan, sampai pada tes akhir pelaksanaan pelatihan. Bagan di atas menunjukkan berbagai keterkaitan komponen dalam keseluruhan kegiatan pelatihan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan suatu sistem yang masing-masing komponen memiliki peranan yang saling mempengaruhi.

Adapun tahapan pelaksanaan pembelajaran dalam pelatihan, dari awal sampai akhir, Sudjana (2007, hlm. 198-207) menjelaskan langkah-langkahnya: Pembinaan keakraban; Identifikasi kebutuhan, aspirasi, dan potensi peserta pelatihan; Penetapan kontrak belajar; Tes awal peserta

pelatihan; Proses pembelajaran, dan tes akhir peserta pelatihan.

4. Prinsip-Prinsip Pembelajaran Pada Pelatihan

Ada banyak hal yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pelatihan. Sehingga, bagi penyelenggara pelatihan hendaknya memperhatikan hal-hal yang terkait dengan faktor apa saja yang harus diperhatikan agar pelatihan berhasil baik. Berkaitan dengan hal ini Anwar (2006, hlm. 168) menjelaskan delapan hal yang harus diperhatikan agar proses penyelenggaraan pelatihan berhasil dengan baik, yaitu:

- a. *Individual difference*, tiap-tiap individu memiliki ciri khas yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifat, tingkah laku maupun pengalamannya.
- b. *Relation to job analysis*, analisis ini memberikan pengertian akan tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu pekerjaan, dan untuk mengetahui alat-alat apa yang harus dipergunakan dalam menjalankan pekerjaan itu. Oleh karena itu, sebelum memulai pelatihan harus diketahui terlebih dahulu kebutuhan dan keahlian apa yang dibutuhkan. Sehingga, pelatihan dapat diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan keahlian tersebut.
- c. *Motivation*. Pelatihan sebaiknya dirancang sedemikian rupa, sehingga dapat menimbulkan motivasi kepada peserta pelatihan. Dalam kegiatan pelatihan, motivasi adalah unsur yang penting, sebab secara mendasar, motif yang mendorong peserta untuk mengikuti pelatihan tidak berbeda dengan motif yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan sehari-hari.
- d. *Active participation*, tugas pelatih tidak hanya memberikan teori dan paktek, tetapi juga dapat membentuk cara berfikir kritis, dan bagaimana mempraktekkan pengetahuan yang diperolehnya. Melalui partisipasi peserta, mereka semakin menyadari masalah-masalah yang dihadapinya, sehingga akan berusaha memecahkan masalah-masalah yang sulit secara bersama-sama.
- e. *Selection of trainees*, pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti pelatihan itu dengan baik, sehingga diperlukan adanya seleksi calon

peserta.

- f. *Selection of trainers*, seorang pelatih harus mempunyai kecakapan kepelatihan. Selain kecakapan yang bersifat substansi materi, juga menguasai metode pembelajaran yang akan diterapkan serta sikap dan kepribadian yang baik dan menarik.
- g. *Trainer training*, seorang pelatih sebelum diserahi tugas sebagai pelatih hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi pelatih.
- h. *Training methods*, metode yang digunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.

Sementara itu, E. Sikula (1981, hlm. 235) memberikan gambaran empat prinsip belajar pada proses pelatihan, yaitu:

- a. Semua manusia dapat belajar. Individu dari semua umur dengan kapasitas intelektual yang bermacam-macam mempunyai kemampuan untuk mempelajari perilaku-perilaku baru.
- b. Seorang individu harus memiliki motivasi untuk aktualisasi diri, promosi dan insentif berupa uang; belajar adalah aktif bukan pasif. Pendidikan yang efektif menuntut aksi dan melibatkan semua peserta pelatihan;
- c. Peserta dapat memperoleh pengetahuan lebih cepat dengan bimbingan. Umpan balik diperlukan, karena belajar dengan *trial and error* terlalu banyak memerlukan waktu dan tidak efisien;
- d. Materi yang diberikan harus sesuai. Pengajar harus memiliki alat-alat pelatihan dan materi-materi yang cukup lengkap, seperti kasus-kasus, masalah-masalah, pertanyaan-pertanyaan untuk diskusi serta bahan bacaan; dan waktu harus diberikan untuk dapat menerapkan pelajaran. Sebagian dari proses belajar menuntut waktu yang banyak bagi peserta untuk mencerna, menilai, menerima, dan meyakini materi pelajaran; metode-metode belajar harus bervariasi untuk mencegah kelelahan dan kebosanan dan peserta harus memperoleh kepuasan belajar. Pendidikan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan dan harapan-harapan peserta.

C. Model Pembelajaran dalam Pelatihan

Dalam sebuah pelatihan, penerapan model pembelajaran sangat diperlukan dalam mencapai tujuan pelatihan. Rae, Leslie (2005) menerangkan setidaknya ada tiga model pembelajaran yang diperkenalkan untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan, yaitu: model pendampingan, model delegasi dan mentoring serta model *eksperiential learning*.

Pada penelitian ini yang akan dipakai adalah model pembelajaran pendampingan. Sehingga, paparan model pembelajaran lebih diarahkan pada penjelasan model pendampingan.

Model pendampingan mengharuskan seorang pendamping memiliki syarat-syarat tertentu. Syarat menjadi seorang pendamping adalah orang yang bertanggung jawab atas pendampingan, atau manajer. Namun, tidak selalu berarti bahwa pendampingan hanya dilakukan oleh manajer saja. Di bawah ini adalah syarat-syarat yang harus ada pada seorang pendamping. Manajer tidak perlu menjadi "bintang" dalam kegiatan yang akan menjadi obyek penerapan pendampingan tersebut, tetapi kekuatan mereka terletak dalam kemampuan mereka mengarahkan pengembangan tersebut, membangun dan mempertahankan motivasi orang yang didampingi tersebut untuk tampil baik, dan memberikan kesempatan-kesempatan praktis untuk pembelajaran dan pengembangan. Pendamping harus bersedia mengikuti pendampingan tersebut hingga titik akhir, apapun tekanan yang mungkin muncul. Pendamping harus sanggup mengenali dan menganalisis situasi-situasi belajar, memilihnya menjadi pembelajar yang spesifik, dan menilai kinerjanya pada akhir penugasan tersebut. Kalau kemampuan pendampingan belum dimiliki, setiap upaya dan kesempatan harus dilakukan untuk memperolehnya dengan cepat agar pendampingan orang lain dapat berjalan. Pendamping harus bersedia mendelegasikan banyak aspek pendampingan tersebut kepada "para pakar" dan ahli-ahli khusus pelatihan. Pendamping atau manajer juga harus bersedia mendelegasikan pekerjaan dan wewenang yang sesuai dengannya, tetapi tetap memegang tanggung jawab terakhir atas penyelesaiannya secara efektif.

Manfaat Pendampingan dalam pandangan organisasi, diantaranya adalah: perbaikan kinerja staf tanpa biaya waktu yang tinggi jauh dari

tugas dan kursus, tenaga kerja akhirnya menjadi lebih fleksibel dan terampil, perbaikan hubungan kerja dengan komunikasi dan interaksi yang makin membaik, keterbukaan yang lebih besar dalam organisasi tersebut, proses perubahan akan makin mudah, biaya pendampingan akan lebih sedikit daripada pelatihan, di dalam atau di luar perusahaan.

Adapun manfaat bagi orang yang didampingi: peningkatan kemampuan, kepercayaan diri, fleksibilitas dan keyakinan diri, penggunaan tugas-tugas yang sesungguhnya akan memberikan rasa keterlibatan, komitmen, dan kepuasan kerja yang lebih besar, kesempatan diberikan untuk tumbuh di tempat kerja, untuk menjadi lebih berpengalaman, dan untuk memperoleh pemahaman tentang pekerjaan dengan kadar yang lebih tinggi, orang-orang berkembang menjadi pelajar yang aktif, yang mencari lebih banyak kesempatan pengembangan.

Sedangkan manfaat bagi pendamping: Pertama, kesempatan yang lebih luas untuk menggunakan kemampuan orang-orang dengan lebih efektif, dengan menghemat waktu dan uang dan dengan memperbaiki suasana tim. Kedua, kontrol yang lebih efektif atas fleksibilitas yang lebih besar dalam situasi perubahan. *Ketiga*, dengan staf yang dikembangkan sepenuhnya, pekerjaan dan hubungan akan berjalan dengan lebih mulus. Keempat, pengembangan dan penguatan kemampuan-kemampuan pribadi.

Menurut Megginson dan Boydell (1979) dalam Rae (2005), pendampingan mencapai kemajuan dalam empat bidang utama: Pertama, ketergantungan menjadi ketidaktergantungan. Peningkatan kemampuan sebagai hasil dari pendampingan memberikan kepada orang yang didampingi tersebut kepercayaan diri yang lebih besar dan akibatnya mereka dapat lebih efektif sebagai individu. Kedua, pengetahuan dan penerapan yang dangkal menjadi pengetahuan yang dalam dan penerapan yang terampil. Ini berarti bahwa mereka sungguh-sungguh akhirnya makin lebih terampil dan matang di tempat kerja, yang akan membantu mereka memandang pekerjaan tersebut lebih menarik dan menantang. Ketiga, ketidaktahuan menjadi pemahaman. Pendampingan lebih merupakan pengembangan daripada pelatihan dan tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan orang yang didampingi tersebut, tetapi juga

pemahaman mereka mengenai tempat mereka dalam organisasi tersebut. Keempat, kemampuan untuk diprediksi dan keterbatasan menjadi penerimaan ambiguitas dan resiko. Kalau staf dikekang, hasil mereka akan terbatas apabila Anda mendampingi mereka, akan: meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri mereka, mendorong peningkatan kesediaan mereka untuk menjadi kreatif, mendorong mereka mengembangkan sistem dan prosedur di luar yang sudah ada, mendorong mereka pada umumnya mengambil resiko dan membuat mereka sanggup menilai kapan resiko-resiko ini dapat diambil.

Suatu pendampingan akan memperoleh manfaat dari suatu pendekatan yang terstruktur. Struktur tersebut adalah: 1) tahap satu: mengenali kebutuhan, 2) tahap dua: mengidentifikasi peluang, 3) tahap tiga: menentukan iklim pendampingan, 4) tahap empat: menemui orang yang didampingi, 5) tahap lima: menyepakati pengkajian penugasan dan pengkajian akhir, 6) tahap enam: implementasi, 7) tahap tujuh: pengkajian.

Adapun tahapan pendampingan adalah: tahap kesatu, mengenali Kebutuhan. Dalam mengenal kebutuhan yang harus dipertimbangkan adalah siapa yang harus didampingi; orang yang tidak tampil sesuai dengan standar yang diminta, orang yang harus melakukan tugas baru atau berbagai tugas dalam pekerjaan mereka karena terjadi rotasi tugas atau pengenalan pekerjaan baru, orang yang telah memperlihatkan potensi untuk pengembangan dan kenaikan jabatan, serta orang yang mengalami frustrasi. Setelah itu, menentukan kebutuhan pendampingan. Kemudian dibuat matriks pelatihan dan terakhir menentukan tujuan pendampingan.

Tahap kedua adalah mengidentifikasi peluang. Dalam tahapan ini, yang harus dilakukan adalah memilih proyek pendampingan. Kelebihan utama pendampingan ialah sebagian besar peluang akan ditemukan dalam pelaksanaan sehari-hari. Peluang tersebut bisa berupa: pekerjaan sehari-hari sebagai bagian, setelah terjadi kesalahan, kegagalan atau kekurangan setelah terjadi keberhasilan dan pencapaian, pendelegasian terrencana, perwakilan pengganti, kenaikan jabatan dan pengembangan karir, perbantuan atau perpindahan departemen, proyek, penugasan, riset dan lain-lain, setelah berlangsung pelatihan, kehadiran dalam pertemuan, dan

pengenalan pekerjaan baru.

Pendampingan juga bisa untuk kelompok-kelompok orang tertentu. Pemilihan proyek pendampingan akan bergantung kepada alasan-alasan untuk pendampingan ataupun kebutuhan orang yang bersangkutan. Keputusan untuk mendampingi dapat diambil setiap saat—pada pengkajian penilaian kerja, selama pengamatan sehari-hari, dengan identifikasi khusus kebutuhan dalam diri seseorang, yang barangkali diperlihatkan oleh kurangnya minat atau kebosanan. Jenis orang yang perlu mendapat pendampingan adalah: orang yang berkinerja buruk, orang yang memerlukan pengembangan, dan orang yang berambisi tinggi.

Tahap ketiga adalah menciptakan iklim pendampingan. Pendampingan, seperti halnya teknik yang efektif, membutuhkan persiapan dan perencanaan yang mendalam agar berhasil. Iklim pelatihan yang baik memerlukan: menetapkan standar kinerja tinggi, menyepakati standar yang dikuantifikasi, menciptakan harapan-harapan akan pengembangan pribadi, mengkaji ulang standar kerja secara teratur, memastikan bahwa tidak ada masalah untuk mencari bantuan, mendorong pengambilan resiko yang kreatif, mendorong pembelajaran atas kesalahan-kesalahan, mendampingi proses yang berlangsung serta mengembangkan suasana keterbukaan dan kepercayaan.

Tahap keempat adalah menemui pembelajar. Dalam tahap ini, pertemuan seharusnya dimulai dengan penjelasan mengapa diadakan pertemuan serta mengungkapkan isi pertemuan yang tegas dan disepakati, yang mengarah pada diskusi tentang mengapa proyek pendampingan itu diperlukan serta pembelajar mengungkapkan kebutuhan untuk berubah atau berkembang bukannya berasal dari pelatih. Dalam pertemuan itu, yang harus dilakukan diantaranya: menetapkan perencanaan, menentukan tujuan, kesepakatan metode, dan meringkas hasil pertemuan.

Tahap kelima adalah kesepakatan untuk mengkaji ulang penugasan dan kaji ulang terakhir. Prosedur mengkaji ulang untuk proyek pendampingan demikian penting sehingga prosedur tersebut layak disepakati secara terpisah. Jumlah, cakupan, bentuk dan penetapan waktu kajian ulang akan bergantung pada tugas pendampingan. Kajian ulang terakhir, bersama

dengan waktu pelaksanaan proyek, menjadi hal terpenting dan harus dijadwalkan.

Tahap keenam adalah pelaksanaan atau implementasi. Pada tahap pelaksanaan ini, pelatih harus mengajukan pertanyaan seperti ini: Menurut Anda apa yang bisa Anda lakukan? Pilihan apa yang tersedia untuk menghadapinya? Bagaimana Anda akan mendekati temuan atas solusi yang dimungkinkan untuk masalah ini? Apakah Anda sudah memikirkan kemungkinan solusi lainnya? Bagaimana Anda beranggapan hal itu akan menjadi solusi paling efektif? Apa yang akan Anda lakukan jika solusinya tidak efektif. Selama mengkaji ulang, konflik dan reaksi negatif lainnya harus dihindari dan akan membantu untuk tidak menggunakan kata-kata yang diskriminatif.

Dalam proses pelaksanaan pelatihan di lapangan, ketiga macam model pembelajaran bisa digunakan secara terpisah-pisah, dapat juga digunakan bersama-sama. Jadi, proses pembelajaran pada pelatihan, bisa menggunakan salah satu model saja, bisa juga memadukan dua model yang ada, atau bahkan tiga model sekaligus dalam proses pembelajaran. Tetapi, semuanya tergantung dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai, karakteristik materi serta kondisi peserta dan kebutuhan mereka.

Instruktur atau tutor, harus memiliki kemampuan memilih dan menentukan jenis model pembelajaranyang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan. Hal ini akan terkait dengan banyak hal. Waktu yang disediakan serta tujuan yang ingin dicapai pada sesie akhir pembelajaran, merupakan pertimbangan utama dalam menentukan model pembelajaran tersebut.

Model pembelajaran dalam sebuah pelatihan, akan menentukan suasana pembelajaran yang dibangun, ketercapaian tujuan, serta karakteristik kelas yang ingin diciptakan. Semakin tepat menerapkan model, semakin hidup kelas pelatihan tersebut.

D. Kewirausahaan

1. Pengertian Kewirausahaan

Istilah "wirausaha" berasal dari kata "*entrepreneur*" (bahasa Perancis)

yang diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dengan arti *between taker* atau *go-between* (Buchari, 2008, hlm. 20).

Terdapat sejumlah definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kewirausahaan. Salah satu definisi menyebutkan bahwa kewirausahaan adalah proses kemanusiaan (*human procces*) yang berkaitan dengan kreativitas dan inovasi dalam memahami peluang, mengorganisasikan sumber, mengelola sehingga peluang itu menjadi suatu usaha yang mampu menghasilkan laba atau nilai jangka waktu yang lama (Buchari, 2008, hlm. 22).

Suryana (2008, hlm. 2) mengartikannya sebagai berikut: Kewirausahaan sebagai kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses. Inti dari kewirausahaan adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru (*creative new and different*) melalui berpikir kreatif dan bertindak inovatif untuk menciptakan peluang.

2. Ciri-Ciri Wirausaha

Kewirausahaan merujuk pada sifat, watak dan ciri-ciri yang melekat pada individu yang mempunyai kemauan keras untuk mewujudkan dan mengembangkan gagasan kreatif dan inovatif yang dimiliki ke dalam kegiatan yang bernilai. Jiwa dan sikap kewirausahaan tidak hanya dimiliki oleh usahawan, melainkan pula setiap orang yang berpikir kreatif dan bertindak inovatif. Kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat dan sumber daya untuk mencari dan memanfaatkan peluang menuju sukses.

Menurut Sudjana (dalam Kamil, 2012, hlm. 12812) mengemukakan: Ada enam hal yang harus dimiliki oleh seorang wirausaha, yaitu: Mengidentifikasi tujuan yang ingin dicapai; Menyiapkan diri terhadap resiko yang akan timbul, seperti uang, waktu dan peluang; Meyakini kemampuan diri untuk membuat rencana, mengorganisasi, mengkoordinasi dan melaksanakan usaha; Melibatkan diri untuk bekerja keras sepanjang waktu serta mengutamakan keberhasilan usahanya; Berupaya secara kreatif disertai keyakinan untuk menjalin dan mengembangkan hubungan baik dengan pelanggan, staf, bank, pemasok, pejabat pemerintah, dan pihak-

fihak lainnya yang berpengaruh terhadap usahanya; Menerima tantangan, bekerja sendiri dan penuh tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan usahanya

Menurut Musrofi, dkk (2010, hlm. 3-4), ada tiga ciri pokok dari seorang wirausahawan: Membangun usahanya untuk tumbuh, bersahabat dengan ketidakpastian dan menjalankan usaha dengan sesungguhnya, bukan spekulatif. Entrepreneur adalah seorang yang *moving forward*, maju terus ke depan. Usahanya tumbuh dari waktu ke waktu, dari satu kedai menjadi lima, sepuluh, seratus lalu seribu. Itulah yang membedakan seorang entrepreneur dengan pedagang biasa. Bersahabat dengan ketidakpastian artinya wirausahawan adalah seseorang yang membangun usahanya di tengah persaingan usaha dan di tengah perubahan alam, politik, sosial dan ekonomi yang kompleks. Menjalankan usaha yang sesungguhnya, bukan spekulatif, memiliki makna wirausahawan tidak tertarik untuk menjadi kaya secepat-cepatnya dengan cara semudah-mudahnya, tak peduli merugikan orang lain atau masyarakat. Adapun menurut Kamil (2012, hlm. 103) karakteristik wirausahawan yang akan memulai usaha tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1. Karakteristik Wirausaha

No	Ciri-ciri	Watak
1	Percaya diri	• Kepercayaan/keyakinan (keteguhan) • Ketidaktergantungan, kepribadian mantap • Optimisme
2	Berorientasi tugas dan hasil	• Kebutuhan atau haus akan prestasi • Berorientasi laba atau hasil • Tekun dan tabah • Tekad, kerja keras, motivasi • Energik • Penuh inisiatif
3	Pengambilan resiko	• Mampu mengambil resiko • Suka pada tantangan
4	Kepemimpinan	• Mampu memimpin • Dapat bergaul dengan orang lain • Menanggapi saran dan kritik
5	Keorisinilan	• Inovatif • Kreatif • Fleksibel • Banyak sumber • Serba bisa • Mengetahui banyak
6	Berorientasi ke masa depan	• Pandangan ke depan • Produktif

Sumber: Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan* (2012, hlm. 123)

Dari tabel di atas, Kamil (2012, hlm. 124-127) menjelaskan lebih jauh: Pertama, Percaya diri (*Self Confidence*). Kepercayaan diri bersifat internal pribadi yang sangat relatif, dinamis dan banyak ditentukan oleh kemampuannya untuk memulai, melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Orang yang percaya diri memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sistematis, berencana, efektif dan efisien. Kepercayaan juga selalu ditunjukkan oleh ketenangan, kegairahan dan kemantapan dalam melakukan pekerjaan. Kepercayaan diri merupakan landasan yang kuat untuk meningkatkan karsa dan karya seseorang yang dihasilkan akan menumbuhkan dan meningkatkan kepercayaan diri. Kreativitas, inisiatif, kegairahan kerja dan ketekunan akan banyak mendorong seseorang untuk mencapai karya yang memberikan kepuasan batin yang kemudian akan mempertebal kepercayaan diri. Pada gilirannya, orang yang memiliki kepercayaan diri akan memiliki kemampuan untuk bekerja sendiri dalam mengorganisir, mengawasi dan meraihnya.

Kedua, berorientasi tugas dan hasil. Seseorang yang selalu mengutamakan tugas dan hasil adalah orang yang selalu mengutamakan nilai-nilai motif berprestasi, berorientasi pada laba, ketekunan dan ketabahan, tekad kerja keras, mempunyai dorongan kuat, energik, dan berinisiatif. Berinisiatif artinya selalu ingin mencari dan memulai. Untuk memulai diperlukan niat dan tekad yang kuat, serta karsa yang benar. Sekali sukses atau berprestasi, maka sukses berikutnya akan menyusul, sehingga usahanya semakin maju dan semakin berkembang. Dalam kewirausahaan, peluang hanya diperoleh apabila ada inisiatif. Perilaku inisiatif ini biasanya diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman bertahun-tahun, pengembangannya diperoleh dengan cara disiplin berfikir kritis, tanggap, bergairah dan semangat berprestasi.

Ketiga, pengambilan risiko. Wirausaha lebih mengarah kepada orang-orang yang menyukai hal yang menantang untuk mencapai kesuksesan atau pun kegagalan, bukan untuk orang yang tidak menyukai tantangan. Keberanian untuk menanggung risiko menjadi nilai kewirausahaan adalah pengambilan risiko dengan penuh perhitungan dan realistis. Situasi pengambilan risiko adalah tantangan ketidakpastian antara kegagalan dan

ketidakpastian. Pilihan tantangan bergantung pada: 1) daya tarik setiap alternatif, 2) kesediaan untuk rugi, 3) kemungkinan relatif untuk sukses dan gagal. Dan pemilihan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengambil risiko. Adapun faktor yang mempengaruhi pengambilan risiko adalah: 1) keyakinan pada diri sendiri, 2) kesediaan untuk menggunakan kemampuan dalam mencari peluang dan kemungkinan untuk memperoleh keuntungan serta 3) kemampuan untuk menilai situasi risiko dengan realistis.

Keempat, kepemimpinan. Kepemimpinan, kepeloporan dan keteladanan menjadi profil penting seorang wirausaha. Kemampuan kreatifitas dan keinovasiannya, akan membuat seseorang yang memiliki jiwa wirausaha selalu menampilkan barang-barang dan jasa yang dihasilkannya dengan lebih cepat, lebih awal dan segera berada di pasar. Orang dengan jiwa wirausaha selalu menampilkan produk-produk dan jasa baru yang berbeda dengan yang sudah ada, sehingga menjadi pelopor baik dalam proses produksi maupun pemasarannya. Wirausaha selalu memanfaatkan perbedaan sebagai penambah nilai. Oleh karena itu, perbedaan yang mendasar dari seseorang yang memiliki jiwa usaha dan tidak, terletak pada pembaharuan untuk menciptakan nilai.

Kelima, keorisinilan/keaslian. Seperti yang disebutkan di atas, kreativitas meniscayakan keorisinilan. Kreativitas mengandung pengertian: 1) kreativitas adalah menciptakan sesuatu yang asalnya tidak ada, 2) hasil kerja sama masa kini untuk memperbaiki masa lalu dengan cara yang baru, 3) menghilangkan sesuatu untuk menciptakan sesuatu yang lebih sederhana dan lebih baik. Menurut Zimmerer dalam Mustofa Kamil), ide-ide kreatif sering muncul ketika wirausaha melihat sesuatu yang lama dan berfikir sesuatu yang baru dan berbeda.

Keenam, berorientasi ke masa depan. Kebanyakan, orang yang berorientasi ke masa depan adalah orang-orang yang memiliki perspektif dan pandangan ke masa depan. Karena, jiwa wirausaha mengharuskannya untuk memiliki pandangan yang jauh ke masa depan. Berwirausaha adalah berkarya dan berkarsa.

Dalam berkarya dan berkarsa pasti penuh dengan risiko. Tetapi, seorang yang memiliki jiwa wirausaha akan tetap tabah untuk mencari

peluang dan tantangan demi pembaharuan di masa depan. Pandangan yang jauh ke depan membuat orang yang berjiwa seperti ini tidak cepat puas dengan karya dan karsa yang sudah ada sekarang. Karenanya, orang jenis ini selalu mempersiapkan dan mencari peluang.

Rencana bisnis berawal dari ide bisnis. Ide bisnis yang masih bersifat umum dan kasar disebut *business concept* atau *business concept statemen*. Sebagaimana diungkapkan oleh Mubarak (2001, hlm. 142-143), setidaknya ada empat pertanyaan pokok yang harus dijawab sebuah *business concept statemen*: a) Apakah produk barang atau jasa yang ditawarkan? Misalnya, jawabannya adalah: pakaian muslim untuk anak-anak dan wanita), b) Siapa pelanggannya? Misalnya, jawabannya adalah: anak-anak dan wanita muslim yang ingin tampil trendi sekaligus Islami, c) Apakah keunggulan yang ditawarkan? Dalam pertanyaan ini, harus memuat dua hal: apa manfaat dan fitur khas dari produk. Manfaat adalah nilai lebih yang diterima oleh pelanggan dengan mengkonsumsi produk tersebut. Fitur khas adalah ciri yang membedakan fitur tersebut dibandingkan dengan produk-produk pesaing. Misalnya, dari produk tadi, pakaian muslim yang ditawarkan dibuat dengan jenis bahan kain khusus yang nyaman di segala cuaca, serta didesain dengan gaya sederhana dan tak berlebihan d) Bagaimana produk bisa didapat oleh pelanggan? Dalam contoh ini misalnya jawabannya ialah dengan membeli di toko-toko atau butik-butik busana muslim terdekat.

Menurut Lee Valentino (2003, hlm. 188-226) mengemukakan bahwa:

Dalam menyusun rencana bisnis harus memperhatikan beberapa hal, yaitu: ikhtisar bisnis, indikasi visibilitas, titik impas, tujuan dan sasaran usaha, prosedur, ikhtisar kebutuhan finansial, pendanaan, manajemen dan struktur legal. Rancangan bisnis ini, dituangkan secara tertulis dalam bentuk proposal bisnis. Proposal ini bisa disebut sebagai suatu promosi.

Menurut Daryanto (2012, hlm. 1), ada beberapa keuntungan yang diperoleh jika memulai usaha dengan menyusun proposal. Secara umum, susunan proposal untuk kegiatan bisnis, seperti yang ditulis oleh Daryanto (2012, hlm. 1-6) dapat dilihat di bawah: 1) Judul proposal usaha. Judul proposal mencerminkan jenis usaha yang akan dilakukan, 2) Ringkasan proposal usaha. Ini menggambarkan ringkasan gambaran proposal usaha.

Biasanya investor atau bank akan membaca ringkasan proposal usaha, sebelum membaca secara lengkap proposal usaha yang ditawarkan. Sehingga, pada ringkasan ini harus dapat memperlihatkan keseluruhan isi proposal, 3) Analisis permintaan, penawaran dan persaingan usaha. Pada poin ini harus dijelaskan hasil survey tentang bagaimana keberlangsungan kegiatan usaha tersebut. Keberlangsungan suatu usaha bergantung pada adanya kebutuhan atau permintaan atas barang dan jasa. Di sinilah posisi survey menjadi penting. Survey ini dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi di lapangan yang berhubungan dengan bidang usaha yang dijalankan, sehingga ditemukan hal-hal yang memungkinkan tumbuh dan berkembangnya kegiatan ekonomi baru. 4) Aspek produksi. Jika dalam usulan usaha tersebut ada kegiatan memproduksi suatu jenis barang, maka dalam proposal sebaiknya dijelaskan tentang teknologi yang diterapkan, mesin dan peralatan serta spesifikasi harga. Dijelaskan pula proses produksi secara singkat tentang bagan dan arus produksi, kapasitas produksi yang direncanakan, rencana produksi dan karyawan yang dibutuhkan. Penting dijelaskan juga mengenai bahan baku dan bahan pembantu untuk memproduksi barang tersebut. Penjelasan tersebut dapat mengacu kepada: Sumber ketersediaan bahan baku dan bahan penolong, mudah tidaknya pengadaan bahan baku dan bahan pembantu, volume bahan baku dan bahan penolong yang diperlukan sesuai dengan rencana produksi, sistem pembelian bahan baku apakah tunai atau kredit. Dalam bagian ini juga dijelaskan lokasi usaha, bisa menggunakan dengan gambar peta lokasi usaha secara kasar, termasuk status kepemilikan. 5) Rencana pemasaran. Dalam rencana pemasaran ada empat hal pokok yang harus diperhatikan, yaitu: produk yang akan dibuat atau dijual, harga berapa produk akan dijual, promosi yang akan dilakukan di mana, serta ke mana produk itu akan dipasarkan atau sering disebut saluran distribusi. 6) Rencana keuangan. Proyeksi atau rencana keuangan umumnya dibuat dalam jangka waktu 5 tahun dengan periode tahunan atau minimal setahun dengan periode bulanan. Rencana keuangan minimal terdiri dari proyeksi laba rugi, proyeksi neraca, dan arus kas (sumber dan penggunaan dana). Dalam membuat rencana keuangan perlu diperhatikan asumsi-asumsi yang

bersifat realistik sebagai dasar pembuatan proyeksi atau rencana keuangan. Informasi tambahan lain yang dapat mendukung sebuah proposal bisnis adalah lampiran-lampiran sebagai berikut: struktur organisasi dan manajemen, jaminan, ini diperlukan jika meminjam ke bank. Aset yang bisa dijaminkan bisa *copy* surat tanah, bangunan, kendaraan, dan lain-lain., gambar-gambar atau foto-foto pendukung, fotokopi dokumen-dokumen resmi perusahaan seperti: SIUP, TDP, NPWP, Akta Pendirian, hal lain yang perlu dilampirkan.

Menurut Adri (2011, hlm. 31), "perencanaan keuangan adalah sebuah proses dinamis yang tidak ada akhirnya. Prediksi keuangan individu ditentukan secara tetap dengan kondisi saat ini, yang belum tentu bertahan untuk beberapa tahun mendatang". Oleh karenanya, dia menyarankan untuk melakukan pemeriksaan atau *review* yang lengkap terhadap keuangan 1 kali setahun. Tentang rencana keuangan ini, Adri (2011, hlm. 32-34) memberikan gambaran secara jelas tentang bagaimana merencanakan keuangan untuk bisnis.

Rencana keuangan ini penting bagi para pemula. Orang yang akan memulai bisnis harus memiliki kemampuan mengelola keuangan sebaik-baiknya, sematang mungkin dan seakurat mungkin. Hal ini untuk menghindari ketidakpastian usaha yang akan dirintis.

Untuk dapat merancang sebuah usaha, langkah awalnya adalah mengenali terlebih dahulu minat seseorang, yang nanti akan melahirkan ide bisnis. Novitasari (2012, hlm. 26-28), menggarisbawahi tiga hal yang harus dipertimbangkan ketika merancang sebuah ide bisnis, yaitu: Pertama, Mengenali bakat dan minat. Bakat dan minat diperlukan untuk mencapai sukses dalam berbisnis. Karena bakat dan minat tersebut adalah kepribadian seseorang. Seseorang yang mampu mengidentifikasi keahlian, motivasi dan kemauan merupakan modal penting untuk memulai mengembangkan usaha. Jadi, kalau mau memilih bisnis yang tepat, harus memulai dari apa yang dimiliki. Kedua, lini bisnis yang sesuai dengan bakat dan minat. Memilih lini bisnis sesuai dengan bakat dan minat akan melahirkan kesenangan dan menikmati semua perjalanan bisnis. Ketiga, mencari peluang usaha. Terdapat banyak peluang usaha dalam kehidupan

ini. Dari mulai usaha yang bermodal dengkul sampai usaha yang memerlukan modal tidak sedikit. Jadi, berfikir tidak ada peluang usaha, adalah hal yang tidak benar.

Berarti, memulai suatu usaha, harus mengenali diri sendiri dan mengetahui di mana bakat dan minat bersemayam. Bisnis yang baik adalah bisnis yang dikerjakan sepenuh hati.

E. Minat Wirausaha

1. Teori Minat

Sumadi Suryabrata mengartikan minat adalah kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada sesuatu objek atau menyenangi sesuatu objek (Heri, 1988, hlm. 109).

Syah (1995, hlm. 99) menyatakan bahwa "minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan. Kegiatan yang diminati seseorang akan diperhatikan secara terus-menerus yang disertai dengan rasa senang. Minat memiliki pengaruh yang besar terhadap belajar".

Berdasarkan pendapat Crow and Crow dapat diambil pengertian bahwa individu yang mempunyai minat terhadap belajar, maka akan terdorong untuk memberikan perhatian terhadap Belajar tersebut (Heri, 1988, hlm. 109).

Encyclopedia of Psychology (1946) dalam Sudjana (2010, hlm. 191-192) menjelaskan minat sebagai faktor-faktor yang terdapat pada diri seseorang yang menyebabkan orang itu tertarik atau menghindar dari berbagai benda, manusia dan kegiatan yang terdapat dalam lingkungannya.

Minat juga dapat diartikan sebagai proses memperhatikan yang intens. Perhatian adalah pemilihan suatu stimulus dari sekian banyak stimulus yang dapat menimpa mekanisme penerimaan seseorang. Orang, masalah atau situasi tertentu adalah stimulus yang datang pada seseorang, dan pada suatu waktu tertentu hanya satu stimulus yang dapat disadari. Karenanya, dari sekian banyak stimulus tersebut harus dipilih salah satu. Stimulus ini dipilih karena disadari sangat menarik. Kesadaran yang menyebabkan timbulnya perhatian itulah yang disebut minat. Berdasarkan

pengertian di muka maka unsur minat adalah perhatian, rasa senang, harapan dan pengalaman.

Minat adalah suatu fungsi jiwa untuk dapat mencapai sesuatu yang merupakan kekuatan di dalam dan tampak di luar sebagai gerak-gerik. Dalam menjalankan fungsinya minat berhubungan erat dengan pikiran dan perasaan. Manusia memberi corak dan menentukan sesudah memilih dan mengambil keputusan. Perubahan minat memilih dan mengambil keputusan disebut keputusan kata hati.

Tentang minat dan perubahannya Sudjana (2010, hlm. 194) menjelaskan bahwa: Minat seseorang dan perubahan dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan orang itu sendiri. Faktor lingkungan berkaitan dengan kondisi sosial ekonomi dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kehidupannya. Minat seseorang yang berhubungan dengan dunia usaha, pekerjaan, pendapatan dan keterampilan produktif sangat dipengaruhi baik oleh dorongan untuk meningkatkan keadaan sosial ekonomi maupun oleh perubahan pola hidup masyarakatnya. Sedangkan faktor perkembangan orang itu sendiri disebabkan oleh usia dan kematangan seseorang.

Istilah lain yang pengertiannya hampir sama dengan minat adalah hobi dan bakat. Menurut Mubarak (2013, hlm. 108), meski memiliki nama-nama yang berbeda, sesungguhnya ketiganya memiliki satu kesatuan yang utuh. Minat, bakat dan hobi sama-sama merupakan rasa kecintaan individu untuk melakukan sesuatu secara terus menerus, hanya saja dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda. Minat berhubungan dengan dorongan untuk memperkaya pengetahuan, pengalaman atau keahlian. Bakat berhubungan dengan kemampuan untuk meningkatkan level keterampilan dan kecakapan ke arah yang lebih tinggi. Hobi berhubungan dengan aktivitas yang dilakukan secara terus menerus dengan rasa suka.

Secara kategoris, sebagaimana dikemukakan oleh Witherington (1999), minat terbagi ke dalam dua kategori besar. Pertama, minat primitif atau biologis, yakni minat yang muncul karena adanya kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, terkait masalah makanan, rasa aman, dan aktivitas. Ketiga hal ini terkait langsung dengan persoalan mempertahankan kelangsungan hidup manusia. Kedua, minat sosial atau minat kultural. Witherington (1999)

mengartikan jenis minat ini sebagai ketertarikan yang muncul akibat adanya perbuatan belajar yang lebih tinggi tarafnya. Orang yang relatif memiliki tingkat pendidikan yang baik, cenderung memiliki minat yang benar-benar luas terhadap hal-hal yang bernilai.

Terkait hal ini, Rahayu (1998: 189) mengidentifikasi dua hal yang dipandang dapat mempengaruhi minat dalam diri seseorang. Pertama, hal yang bersifat intrinsik, yakni bahwa seseorang melakukan sesuatu karena ia memang senang melakukan hal itu. Dalam hal ini, minat tumbuh dan timbul dari diri orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, orang itu melakukan sebuah perbuatan semata-mata demi perbuatan itu sendiri. Secara teoritik, hal intrinsik ini terbagi ke dalam dua bagian, yakni faktor genetik atau bawaan serta faktor kepribadian.

Kedua, hal yang bersifat ekstrinsik. Rahayu (1998: 189) mengartikan ekstrinsik di sini sebagai sesuatu perbuatan yang dilakukan seseorang karena adanya dorongan dari luar orang itu sendiri. Orang melakukan sesuatu bukan karena alasan yang datang dari dalam dirinya, melainkan karena sesuatu yang datang dari luar.

Dalam perkembangannya, minat mengalami diversifikasi ke dalam beberapa jenis, sebagaimana dikemukakan oleh Guilford (Gea, dkk, 2003). Pertama, minat vokasional, yang merujuk pada ketertarikan pada bidang-bidang pekerjaan tertentu. Minat vokasional terbagi ke dalam tiga kategori: (1) yakni minat profesional, seperti minat keilmuan, minat seni dan pekerjaan sosial; (2) minat komersial, seperti minat pada pekerjaan dunia usaha, jual beli dan periklanan; (3) minat yang terkait dengan kegiatan fisik, mekanik, kegiatan luar dan lain-lain.

Kedua, minat avokasional, yakni minat yang terkait dengan ketertarikan dalam memperoleh kepuasan atau hobi. Dalam perkembangannya, minat yang bersifat avokasional ini bisa berubah menjadi minat vokasional. Seperti halnya seseorang yang hobi memancing, misalnya, yang pada awalnya hanya sekedar kesenangan untuk memuaskan diri sendiri berubah menjadi minat vokasional dengan membuka penyewaan kolam pemancingan.

Minat juga berhubungan erat dengan kebutuhan pendidikan. Menurut Sudjana (2010, hlm. 191), "minat (*interest*) adalah salah satu cara untuk

mengetahui kebutuhan pendidikan seseorang". Lebih jelas lagi Sudjana (2010, hlm. 193) menggolongkan minat pendidikan menjadi empat jenis. Lebih jelasnya akan tampak pada gambar di bawah ini:

Tabel 2.2. Penggolongan Minat Pendidikan

No	Jenis Minat	Perolehan
1	Minat yang berkaitan dengan pemilikan atau perolehan	a. Kehidupan yang sehat b. Waktu yang bermanfaat c. Penghasilan atau pendapatan d. Pengakuan dari orang lain e. Kesempatan untuk menampilkan diri f. Jaminan di hari tua g. Penghargaan dari orang lain h. Kemampuan menyesuaikan diri i. Waktu senggang yang berguna j. Kegembiraan berusaha/bermasyarakat k. Kesempatan l. Kebanggaan berprestasi m. Kepercayaan diri n. Harga diri atau prestise
2	Minat yang berkaitan dengan peningkatan diri	a. Menjadi orang tua yang baik b. Menjadi tuan rumah yang baik c. Menjadi orang yang maju kehidupannya d. Menjadi orang pertama dalam lingkungannya e. Menjadi orang yang bangga terhadap miliknya f. Menjadi orang yang terampil bergaul baik g. Menjadi orang yang berpengaruh h. Menjadi orang yang bekerja i. Menjadi orang yang kreatif j. Menjadi orang yang diakui pengaruhnya
3	Minat yang berhubungan dengan kesukaan	a. Penampilan diri di depan orang lain b. Apresiasi terhadap keindahan c. Penolakan terhadap dominasi orang lain d. Mengembangkan sesuatu yang positif dari yang dimiliki e. Persaingan dalam menghasilkan f. Upaya pemenuhan kebutuhan g. Upaya untuk melebihi kemajuan h. Upaya mengembangkan diri orang lain
4	Minat yang berhubungan dengan keamanan seseorang	a. Menghemat waktu b. Menghemat biaya c. Bekerja secara efisien d. Menanggulangi hambatan e. Menghindari kecemasan f. Menghilangkan keraguan g. Menghindari pengaruh negatif h. Menghindari gangguan

Sumber: Modifikasi penulis dari Sudjana (2010, hlm. 193)
Nampak dari tabel di atas hubungan yang erat antara minat dan

kebutuhan seseorang. Seseorang akan konsentrasi dalam minatnya jika kebutuhan yang dia sukai akan tercapai. Untuk minat usia lanjut, menurut Sudjana (2010, hlm. 194) lebih mengarah dalam kegiatan kerohanian, kesusasteraan dan kesehatan usia senja.

2. Minat Wirausaha

Menentukan suatu jenis usaha yang akan dijalani, berawal dari mengenali minat seseorang. Karena, setiap manusia pasti memiliki bakat dan minat akan suatu hal. Menurut Musrofi (2010, hlm. 11-31), ada tujuh alasan suatu bisnis akan sukses jika berawal dari hobi atau minat:

Pertama, menggeluti bisnis yang terkait dengan hobi merupakan ekspresi bakat. Aktivitas bisnis yang merupakan ekspresi bakat atau talenta alami memiliki kemungkinan besar untuk sukses. Hasil penelitian Stanley tahun 2003 (dalam Musrofi, 2010) menunjukkan bahwa 81% pengusaha dan profesional yang sukses memilih profesi yang memungkinkan penggunaan kemampuan atau bakat mereka sepenuhnya. Di sini tampak jelas ada keterkaitan antara mencintai aktivitas usaha dengan optimalisasi bakat. Bila seseorang mencintai aktivitas usaha yang dilakukan, maka kemungkinan besarnya akan mampu mengoptimalkan bakat orang tersebut.

Semua orang memiliki potensi diri, bakat, dan keunikan. Karena itu, setiap orang mempunyai kemungkinan besar untuk sukses apabila ia mampu mengenali bakat yang dimiliki kemudian mengoptimalkannya dalam bentuk suatu usaha. Sehingga, bisa dikatakan sangatlah ideal jika seseorang berwirausaha, di mana jenis usaha serta aktivitas yang terlibat di dalamnya merupakan representasi dari bakat atau pun potensi diri. Jadi, semacam benang merah yang menghubungkan bakat dan potensi diri dengan aktivitas yang dicintai.

Kedua, menggeluti bisnis yang terkait dengan hobi membuat orang menjadi tekun. Dalam bidang apa saja, tekun merupakan modal dan penentu meraih kesuksesan, termasuk di bidang bisnis. Tekun berarti mampu melakukan suatu obyek atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu yang lama dan tidak merasa bosan dengan aktivitas itu. Dalam bisnis, memulai usaha dari nol kemudian menjadi sebuah perusahaan yang besar dan kokoh, pasti menuntut ketekunan dan keuletan yang luar biasa.

Seseorang mungkin saja mengalami kegagalan berulang kali dalam usahanya, tetapi dia ulet dan tidak mudah berganti jenis usaha. Alasannya mungkin karena tidak ada pilihan lain, sehingga terpaksa dengan usaha tersebut. Kemungkinan lain karena memang ia mencintai aktivitas usahanya. Sebab, biasanya sifat tekun makin tak terukur ketika seseorang merasa enjoy dengan aktivitas yang dilakukan. Jadi, salah satu faktor penting agar orang bisa tekun adalah mencintai apa yang dilakukan.

Ketiga, menggeluti bisnis terkait membuat orang menjadi kreatif. Ternyata, ketekunan saja tidak cukup membuat orang sukses. Banyak orang yang sudah bertahun-tahun menekuni satu bidang usaha, tetapi usahanya tidak mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang berarti. Ada juga orang yang mengalami kemajuan yang pesat. Misalnya, Pak Fauran yang menjadi pengusaha sukses di bidang percetakan yang cukup besar di Solo. Sebelumnya ia adalah seorang operator mesin percetakan.

Hal demikian bisa terjadi, karena ketekunan haruslah dibarengi dengan kreativitas. Tanpa kreativitas, tidak akan muncul gagasan atau ide yang baru dan cemerlang. Tanpa ide baru, tidak akan lahir cara, produk ataupun jasa yang baru. Dan tanpa itu semua, orang akan kesulitan untuk meraih kemajuan di dalam hidupnya. Salah satu faktor untuk melahirkan kreativitas adalah mencintai usahanya. Karena orang kreatif biasanya terlahir dari orang-orang yang cenderung mencintai usahanya, dan itu merupakan alasan utama mereka sukses dalam hidup. Jadi, kreativitas merupakan kunci utama kesuksesan seseorang.

Keempat, menggeluti usaha yang terkait hobi merupakan cara termudah menguasai dunia bisnis. Orang yang mencintai pekerjaannya cenderung memiliki rasa ingin tahu yang tinggi. Begitu asyiknya melakukan aktivitas yang disukainya, ia dapat mengerahkan seluruh kemampuannya untuk aktivitas tersebut. Keasyikan itu bisa memacu orang untuk terus belajar tentang obyek yang sedang dilakukan. Semangat yang menggebu-gebu itu melahirkan keinginan untuk terus meneliti dan mencoba, sehingga dengan sendirinya akan mampu menguasai proses-proses yang terjadi pada obyek yang ditekuni.

Kelima, menggeluti bisnis yang terkait dengan hobi akan menghasilkan

barang atau jasa yang unik. Jika tadi disebutkan bahwa rasa cinta terhadap aktivitas usaha membuahkan ketekunan dan kreativitas. Begitu halnya pula, ketekunan dan kreativitas adalah syarat pokok terciptanya keunikan usaha. Orang yang kreatif hampir pasti mencetuskan ide bisnis yang unik. Jadi, orang kreatif dan tekun memiliki peluang besar untuk menghasilkan suatu produk atau jasa yang unik. Dan, keunikan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing usaha.

Keenam, menggeluti yang terkait hobi bisa mempengaruhi orang berfikir keuntungan jangka panjang. Artinya, ia lebih mementingkan usahanya bisa berjalan dulu, tanpa menghitung untung atau rugi, pada awalnya. Karena bukan keuntungan jangka pendek yang dia cari, tetapi lebih kepada kepuasan diri melakukan aktivitas yang dicintainya. Sementara itu, mampu berfikir jangka panjang adalah salah satu kunci sukses berwirausaha. Begitu halnya bagi yang baru merintis usaha, harus mampu berfikir dan bertindak untuk kepentingan jangka panjang.

Ketujuh, menggeluti bisnis yang terkait dengan hobi bisa menghasilkan produk yang berkualitas. Orang yang menjalankan bisnisnya berdasarkan hobi atau minatnya akan menghasilkan produk atau jasa yang bermutu. Hal itu karena mereka melakukannya dengan asyik, tekun, kreatif dan benar-benar menguasai proses bisnis yang dijalankannya. Semua itu merupakan prasyarat untuk bisa menghasilkan produk atau jasa yang bermutu.

Mubarok (2013, hlm. 93-99) mengingatkan pada orang-orang yang akan memulai bisnis tentang ide bisnis yang mereka miliki. Karena, ada 2 jenis ide bisnis. *Pertama*, ide bisnis yang merasuk ke dalam diri (*an idea that you're passionate about*). *Kedua*, ide usaha yang prospektif. Ada perbedaan yang mendasar dari kedua jenis ide usaha tersebut. Perbedaan terpentingnya adalah ide usaha yang pertama tidak memisahkan diri sebagai pribadi dan diri sebagai pengusaha. Sedangkan yang kedua, memisahkan keduanya.

Konsekuensinya, jika orang melakukan bisnis menggunakan ide pertama, maka ia akan bekerja sebagai kegiatan untuk merealisasikan apa yang menyenangkan dan membahagiakannya. Sehingga tidak lagi

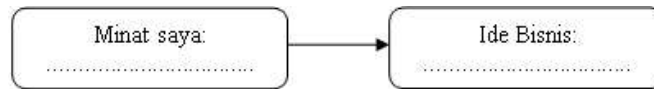
terpisah, apakah sedang bekerja atau menikmati hidup. Hal ini melahirkan kemampuan dan ketangguhan bertahan di tengah situasi sulit yang luar biasa sekalipun. Totalitas diri ketika menjalankan usaha membuat individu memfokuskan seluruh hidupnya untuk menjalankan usaha, sehingga melahirkan cara-cara efektif dan brilian. Sehingga, sesuatu yang tidak mungkin pun menjadi mungkin. Orang-orang yang bekerja dengan ide yang demikian seringkali pada saatnya akan tumbuh menjulang karena ide besarnya.

Sementara, orang yang bekerja dengan hanya memperhitungkan prospek, maka dia memisahkan antara kesenangan pribadi dan dunia kerja. Sehingga, ketika bekerja, dia akan menjadi orang lain, dan ketika berhenti bekerja, kembali menjadi diri sendiri. Bekerja menjadi sesuatu yang berat dan menegangkan. Konsekuensinya, ia akan menjalankan usahanya tanpa jiwa, tanpa karakter, tidak sepenuh hati. Dalam kondisi-kondisi berat dan sulit, usaha yang dijalankan seperti ini sulit untuk bertahan. Karena dijalani secara mekanis, usaha yang demikian sangat menguras energi, baik fisik maupun psikis. Ini sangat berbeda sekali dengan orang yang tidak memisahkan antara dirinya dan bisnisnya. Itulah gambaran yang jelas, mengapa ada orang yang begitu bersemangat menjalankan usahanya, sampai-sampai disebut orang yang "gila kerja" dan selalu tampak bahagia ketika bekerja dan setelah bekerja. Tetapi di sisi lain ada yang ketika bekerja begitu tegang dan sangat tertekan, sehingga tidak bersemangat dan tidak bahagia.

Pada penelitian ini, ide usaha yang dimaksud adalah ide yang pertama, yaitu yang sesuai minat, hobi, kesenangan dan potensi diri. Sehingga, kegiatan bisnis adalah kegiatan yang menyenangkan dan membahagiakan.

3. Menjadikan Minat Sebagai Titik Awal Wirausaha

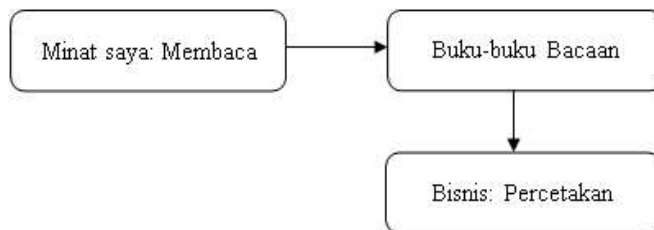
Lebih jauh, Musrofi (2010, hlm. 65-80) memberikan contoh yang jelas bagaimana mengubah minat menjadi sebuah ide bisnis, sebagaimana dapat dilihat dalam gambar di bawah:



Cara Langsung Minat Menjadi Ide Bisnis



Cara Tidak Langsung Minat Menjadi Ide Bisnis



Gambar 2.3. Minat Menjadi Ide Bisnis
(Sumber: Musrofi, 2010, hlm. 65)

Bagan di atas menunjukkan bahwa, pada cara pertama, yaitu langsung apabila suatu minat langsung diubah menjadi bisnis. Artinya, aktivitas yang semula hanya hobi/minat biasa diubah menjadi sebuah aktivitas bisnis. Ciri khasnya adalah hampir semua aktivitas yang terlibat dalam minat atau hobi ini merupakan aktivitas bisnis. Sedangkan yang kedua, cara tidak langsung. Cara ini menjadikan minat menjadi sumber inspirasi suatu bisnis. Sehingga, tidak semua aktivitas yang terlibat dalam bisnis merupakan aktivitas minat. Tetapi, sebagian besar atau sebagian kecil dari aktivitas hobi masih terkait aktivitas bisnis.

Musrofi juga menjelaskan bagaimana mengungkapkan berbagai ide usaha terkait dengan minat. Hal ini akan memudahkan para pemula dalam

mengidentifikasi minat mereka dan memetakan minat menjadi ide usaha. Ada 2 cara yang bisa digunakan, yaitu cara langsung dan peta pikiran (*mind map*).

Pengungkapan ide bisnis dari minat ini penting dilakukan, agar rencana usaha tidak asal jadi, asal ada, dan ikut-ikutan orang lain. Pengungkapan ide bisnis yang diidentifikasi dari minat ini, memungkinkan pelaku usaha untuk lebih tekun dan lebih setia menjalankan usahanya. Ini sangat penting, karena dunia usaha adalah dunia yang dinamis. Karena dunia usaha adalah dinamis, maka pasti membutuhkan lebih banyak energi untuk tetap konsisten dan teguh dalam menghadapi dan mensikapi berbagai tantangan. Sehingga, diperlukan kegigihan yang cukup besar untuk tetap *struggle* dalam dunia wirausaha.

Pada dunia nyata, banyak yang mampu memulai usaha dengan baik, tetapi seiring berjalannya waktu, satu persatu jatuh dan menghilang, karena kerasnya persaingan dan dinamisnya perubahan masyarakat serta bergesernya kecenderungan masyarakat.

Tabel 2.3. Minat Sebagai Sumber Inspirasi Ide Usaha Secara Langsung

Hobi	Ide Usaha
Mengutak-atik barang elektronik	• Usaha jasa perbaikan barang-barang elektronik • Usaha jual beli barang-barang elektronik • dan lain lain
Memancing	• toko yang menjual peralatan memancing • mendirikan usaha pemancingan • dan lain-lain
Membaca	• mendirikan toko buku • mendirikan usaha penyewaan buku • mendirikan usaha penerbitan buku • mendirikan usaha penerbitan tabloid • dan lain-lain

Sumber: Musrofi (2010).

Secara umum, susunan proposal untuk kegiatan bisnis, seperti yang ditulis oleh Daryanto (2012:1-6) adalah: judul proposal usaha, ringkasan proposal usaha, analisis permintaan, penawaran dan persaingan usaha,

aspek produksi, rencana pemasaran, rencana keuangan, dan lampiran.

Proposal yang diminta pada sesi akhir pelatihan adalah proposal yang memuat unsur-unsur di atas. Ini akan memberikan gambaran jenis usaha yang akan dilakukan secara riil di lapangan.

F. Pendidikan Orang Dewasa

1. Pengertian Pendidikan Orang Dewasa

Pendidikan orang dewasa, menurut Abdulhak (1995, hlm. 14) adalah “penyelenggaraan pendidikan yang bukan ditujukan untuk anak-anak, tetapi untuk orang dewasa. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa terdapat perbedaan karakteristik antara pendidikan orang dewasa dengan pendidikan pada umumnya”.

S. Knowles (2005) menjelaskan 6 asumsi pokok yang membedakan pembelajaran orang dewasa dengan anak-anak: Pertama, *the need to know*. Kebutuhan untuk belajar. Orang dewasa perlu tahu mengapa mereka perlu belajar sesuatu sebelum mereka mempelajarinya. Kedua, *self-concept*. Orang dewasa memiliki konsep diri, di mana mereka bertanggung jawab atas keputusan mereka sendiri, untuk hidup mereka sendiri. Ketika mereka telah menemukan konsep dirinya, mereka mengembangkan secara psikologi secara mendalam bagaimana mereka butuh dilihat oleh orang lain dan diperlakukan oleh orang lain sebagaimana diinginkan diri sendiri. Ketiga, *the role of the learner's experience*. Orang dewasa datang ke sebuah aktivitas pendidikan dengan volume lebih besar dan kualitas pengalaman yang berbeda dari anak-anak. Keempat, *readiness to learn*. Orang dewasa menjadi siap untuk belajar hal-hal yang mereka merasa perlu tahu dan melakukannya untuk mengatasi secara efektif dengan situasi kehidupan nyata mereka. Kelima, *orientation to learn*. Berbeda dengan subyek orientasi pada anak-anak dan pemuda yang berpusat pada belajar (setidaknya di sekolah), orang dewasa yang berpusat pada kehidupan nyata bisa (berpusat kepada tugas atau masalah) dalam orientasi belajar mereka. Keenam, *motivation*. Orang dewasa responsif terhadap beberapa motivator yang bersifat eksternal (pekerjaan yang lebih baik, promosi, gaji yang lebih tinggi, dan sejenisnya), tapi motivator paling ampuh adalah tekanan

internal (keinginan untuk meningkatkan kepuasan kerja, harga diri, kualitas hidup, dan sejenisnya).

2. Prinsip-Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa

Andragogi dikenalkan pada tahun 1960-an oleh para pendidik di Eropa sebagai sebuah label bagi perkembangan pengetahuan dan teknologi terkait pembelajaran orang dewasa, Malcom Knowles pada tahun 1970-an mengenalkan dan mengembangkan konsep ini di Amerika Serikat. Berbeda dengan pedagogi, andragogi berarti seni dan ilmu membantu pembelajaran orang dewasa. Ada tiga prinsip dasar pembelajaran orang dewasa:

- a. Partisipasi aktif peserta dalam proses pembelajaran secara signifikan meningkatkan kemampuan peserta untuk mengingat dan menggunakan pengetahuan.
- b. Lingkungan yang mendukung adalah salah satu kunci keberhasilan dalam belajar. Dalam situasi yang mendukung, yang dibutuhkan adalah pujian dan dorongan ketimbang kritik dan omelan.
- c. Pengalaman belajar mandiri meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab peserta

Selain ketiga prinsip mendasar di atas, ada beberapa anggapan yang dikemukakan oleh Knowles (2005) pada awal mengembangkan konsep ini: Anggapan pertama, meliputi perubahan pemahaman akan diri sendiri dari kebergantungan penuh pada orang lain menjadi pribadi yang mampu mengarahkan diri sendiri. Pembelajar dewasa pada umumnya ingin bertanggungjawab atas kehidupan mereka sendiri, termasuk merencanakan, mengimplementasikan pengalaman dan mengevaluasi kegiatan belajar mereka. Meski demikian, prinsip ini terkadang disalahartikan. Pembelajaran yang diarahkan oleh si pembelajar tidak berarti bahwa pelatih meninggalkan tanggung jawabnya untuk memfasilitasi dan merencanakan kondisi pembelajaran. Oleh karena itu, sejak awal hubungan yang dibangun antara peserta dan pelatih adalah hubungan yang bersifat kolaboratif di mana baik pelatih maupun peserta terlibat sebagai rekan kerja dalam komunikasi dua arah.

Anggapan kedua, terkait dengan peran pengalaman sebagai sebuah prinsip yang unik dalam pembelajaran orang dewasa. Setiap kita (orang

dewasa) hadir dalam situasi belajar dengan membawa serta pengalaman-pengalaman kita yang menjadi landasan terhadap pembelajaran baru maupun sebagai sumber yang dapat dibagikan kepada peserta lain. Pengalaman-pengalaman tersebut dapat berupa pengalaman baik atau pun pengalaman buruk. Apapun itu, mereka memberi dampak bagaimana seseorang melalui proses pembelajaran yang baru. Oleh karena pengalaman dijadikan sebagai landasan belajar, informasi baru perlu diasimilasikan. Pelatih yang baik akan berupaya untuk mencari tahu apa yang sudah diketahui para pesertanya dan akan membangun skema berpikir berdasarkan pengalaman-pengalaman itu, bukan memperlakukan peserta selayaknya anak kecil yang belum mengetahui apapun dan perlu 'diajari'.

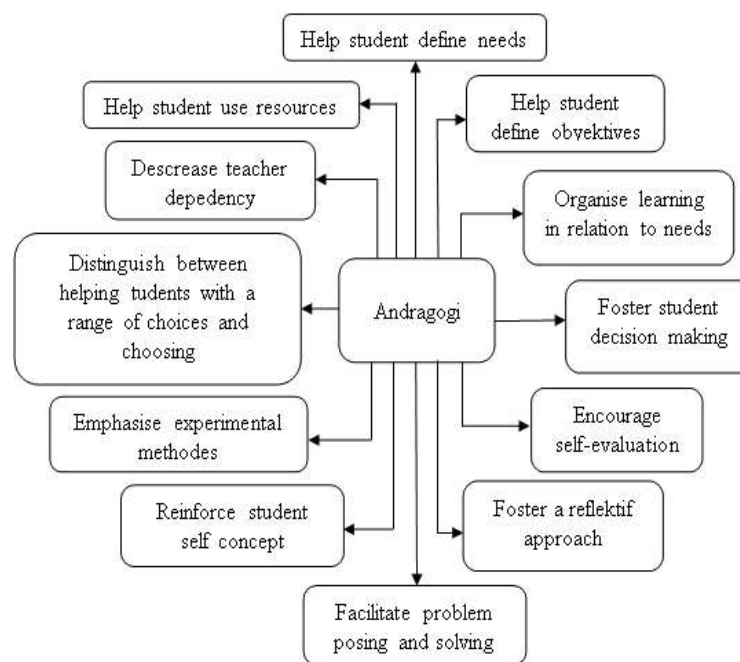
Anggapan yang ketiga adalah orang dewasa siap untuk belajar ketika merasa perlu untuk mengetahui atau melakukan sesuatu. Orang dewasa menghendaki pembelajaran yang lebih praktikal dan nyata, yang lebih berpusat pada masalah (*problem based*) daripada mempelajari teori-teori dan konsep yang bersifat abstrak. Pelatih yang baik akan memfasilitasi peserta pelatihannya memahami bagaimana menguasai keahlian tertentu dapat membantu mereka lebih sukses dalam hidup mereka.

Anggapan keempat, orang dewasa menghendaki keahlian dan pengetahuan yang membantu mereka menyelesaikan masalah atau tugas tertentu. Oleh karena itu, orang dewasa pada dasarnya menghendaki pembelajaran yang berpusat pada aplikasi di dunia nyata. Orang dewasa termotivasi untuk belajar ketika melihat ada relevansi antara apa yang dipelajari dengan situasi nyata, dan dapat mengaplikasikan apa yang dipelajari secara langsung dan segera, baik dalam pekerjaan maupun hidup mereka. Dengan demikian, aktivitas belajar haruslah jelas dan mengarah pada kebutuhan mendesak para pembelajar dewasa. Untuk dapat mencapainya, yang perlu dilakukan adalah memfasilitasi pelatihan yang bersifat *just in time training* dan menekankan pada bagaimana pelatihan tersebut akan membantu mereka dalam pekerjaan.

Anggapan kelima, anggapan yang terakhir adalah orang dewasa terdorong untuk belajar karena faktor internal seperti harga diri, hasrat untuk mengenal sesuatu yang baru, rasa ingin tahu, kecintaan terhadap

pembelajaran yang sudah ada sejak lahir, keinginan untuk mengubah kualitas hidup, rasa percaya diri yang lebih baik dan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri (Modul *Pelatihan ToTD*, 2013, hlm. 141-145)

Mezirow (dalam Ian Reece 2004, hlm. 93) menggambarkan Andragogi sebagai sebuah proses yang di dalamnya tercakup hal-hal sebagai berikut:



(Sumber: Reece, 2004, hlm. 93)

3. Strategi Pembelajaran Bagi Orang Dewasa

Abdulhak (1995, hlm. 16-17), menyebutkan bahwa:

“Penyelenggaraan pendidikan bagi orang dewasa, dapat diklasifikasikan ke dalam 2 tingkatan, yaitu: *Pertama*, pendidikan dasar (*adult basic education*), yang mempelajari pengetahuan keterampilan dasar. Kegiatan pendidikan tingkat ini ditujukan bagi masyarakat yang buta

huruf dan memiliki keterampilan kerja yang sangat sederhana. Kedudukan pendidikan ini menjadi dasar untuk mengikuti program yang lebih tinggi. *Kedua*, pendidikan berkelanjutan (*continuing education*) yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan lanjutan sesuai perkembangan kebutuhan belajar orang dewasa. Pendidikan pada tingkat ini ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat dijadikan fasilitas dalam peningkatan produktivitas kerja”.

Orang dewasa dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja pada lembaga pemerintah provinsi, istilahnya adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD). Menurut Undang-Undang no 43 tahun 1999, pasal 1 ayat 1, bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada bab 2 pasal 2 ayat 1 menyatakan bahwa Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dan, Ayat 2 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pada penelitian ini, terbatas pada Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Pada Pegawai Negeri Sipil istilah populernya adalah Masa Persiapan Pensiun (MPP). Masa Persiapan Pensiun pada PNS adalah satu tahun sebelum usia pensiun (Pasal 5 UU No 32 tahun 1979). Menurut Benson (2005:17), pensiun adalah tindakan meninggalkan pekerjaan purnawaktu untuk menjalani kehidupan selanjutnya secara lebih santai. Berarti, PNS prapurnabakti dalam penelitian ini adalah para PNSD yang telah memasuki usia 56 tahun yang setahun ke depan akan berhenti dari statusnya sebagai PNSD aktif, menjadi pensiunan.

Karena peserta pelatihan ini notabenenya adalah para PNS yang hendak pensiun, maka, dalam proses pembelajarannya harus menggunakan strategi pembelajaran orang dewasa. Strategi yang perlu diterapkan pada proses pembelajaran tersebut diantaranya: bersentral

pada peserta belajar, menggunakan metode inquiri serta lebih banyak praktek untuk menghasilkan produk.

Adapun metode yang bisa diterapkan pada proses pembelajaran orang dewasa menurut Abdulhak (1995, hlm. 49-50) dapat dikelompokkan sebagai berikut: a. Berdasarkan pemberian informasi, b. Berdasarkan pemecahan masalah, c. Berdasarkan penugasan.

Adapun pemanfaatan dan penggunaannya, bisa sangat variatif. Bisa digunakan satu-satu, bisa juga digabungkan. Hal itu disesuaikan dengan kebutuhan dalam proses pembelajaran, disesuaikan dengan karakteristik peserta dan juga tujuan yang ingin dicapai dalam setiap pembelajaran pada kegiatan pelatihan. Sejalan dengan itu, tahapan kehidupan karier selaku PNS tidak akan berakhir pada masa purnabakti. Pada masa ini, seorang yang sebelumnya berstatus PNSD tidak lagi dihadapkan pada berbagai tugas kedinasan. Situasi tersebut akan berdampak pada perubahan ritme kegiatan rutinitas yang dirasakan tidak mudah untuk dihadapi. Terlebih lagi bila dikaitkan dengan tuntutan kemandirian finansial, yang mungkin dirasakan oleh hampir semua PNSD yang akan memasuki masa purnabakti. Secara faktual, memasuki masa purnabakti bukan merupakan hal yang mudah dan sering kali menimbulkan masalah psikologis bagi yang menjalaninya. Purnabakti selalu menyangkut perubahan peran, nilai dan pola hidup individu secara menyeluruh. Bagi PNSD yang belum siap menghadapi purnabakti dengan seluruh konsekuensi di belakangnya, seperti harus menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan psikologis, finansial dan sosial yang mungkin terjadi, akan menganggap bahwa purnabakti merupakan suatu periode kepahitan, kegetiran dan sesuatu yang mengancam, karena terpaksa harus kehilangan hal-hal yang pernah menjadi miliknya dan harus menyesuaikan diri dengan cara hidup baru yang belum diketahuinya.

Untuk mengantisipasi kekhawatiran dan perubahan kebiasaan, emosi dan pendapatan, maka PNS pra purnabakti perlu dipersiapkan baik secara mental maupun wawasan. Pemberian pelatihan kewirausahaan pada masa pra purnabakti akan sangat membantu dalam menjalani masa purnabakti. Harapannya, PNSD pra purnabakti akan lebih tenang dalam menyelesaikan

masa kerjanya dan dapat memberikan tongkat estafet dengan baik kepada karyawan penerusnya. Karena itu, dampak psikologi dari semua ini diantisipasi sejak dini, melalui upaya-upaya strategis yang dapat membantu PNSD dalam merencanakan tahapan kehidupan selanjutnya setelah memasuki masa purnabakti, di antaranya adalah melalui pelatihan pembekalan kewirausahaan. Pada awal memasuki fase purnabakti akan terasa sulit. Padahal seringkali tidak disadari, bahwa dalam diri masing-masing tersimpan berbagai potensi yang luar biasa, termasuk kemampuan berwirausaha. Seiring dengan itu, kegiatan pelatihan ini dimaksudkan untuk mendorong mereka yang akan segera memasuki masa purnabakti mengembangkan jiwa *entrepreneurship* atau berwirausaha. Purnabakti adalah masa di mana seseorang hidup lebih merdeka, bebas menentukan dalam mengisi hidup ini.

Berwirausaha tidaklah berbeda dari aktivitas bekerja seperti yang dilakukan selama ini. Namun, lebih spesifik berwirausaha dapat dikatakan sebagai aktivitas membangun, memiliki, dan mengelola usaha sendiri. Namun makna berwirausaha tidak sebatas pengertian di atas, melainkan lebih dari itu, yakni pemanfaatan kemampuan unik seseorang untuk memberi arti bagi orang lain dan lingkungannya, sekaligus mendatangkan hasil berupa materi penghargaan, kepuasan dan kebahagiaan bagi diri sendiri. Bila kita mampu menyadari hal tersebut, maka kendala-kendala yang biasa dihadapi oleh wirausahawan, akan dapat diminimalisir. Salah satu kendala yang sering dihadapi adalah perasaan tidak pantas karena faktor usia, padahal sejarah membuktikan bahwa usia bukanlah masalah. Sebagai contoh, bisa dilihat sosok legenda bisnis ayam goreng, yakni Kolonel Sanders di usia 66 tahun berhasil merintis usaha *Kentucky Fried Chicken* (KFC) yang telah mendunia, atau *Ray Kroc* yang mengembangkan bisnis *burgerMcDonald* pada usia 52 tahun. Sistem nilai yang menganggap bahwa PNSD lebih prestisius dari berwirausaha, harus diluruskan dengan menunjukkan kredibilitas sebagai seorang pelaku usaha yang baik.

Aspek selanjutnya yang perlu diperhatikan dalam berwirausaha adalah pembiasaan diri. Pekerjaan sebagai PNS telah menggiring kepada sebuah rutinitas. Terkait dengan itu, kita perlu segera merubah paradigma berpikir

menjadi seorang yang imajinatif-inovatif. Menurut Albert Einstein “imajinasi lebih penting dari ilmu pengetahuan, karena imajinasi tidak terbatas”. Karenanya, tidak perlu selalu mempertahankan kebiasaan yang dirasa mudah dan memberikan kenyamanan, melainkan diperlukan upaya-upaya terobosan dan keberanian mengambil resiko dengan penuh perhitungan, yang dapat membawa kepada berbagai pilihan dan peluang yang lebih terbuka dan menguntungkan. Sesungguhnya, setiap PNSD yang akan memasuki masa purnabakti telah memiliki jiwa *entrepreneurship* dalam kadar yang beragam. *Entrepreneur* adalah orang yang mampu menciptakan bisnis baru serta kreatif dan inovatif dengan mengambil risiko dan ketidakpastian untuk mencapai keuntungan dengan cara mengidentifikasi peluang dan ancaman serta menggabungkan dengan sumberdaya yang dimilikinya. Dengan demikian, jiwa *entrepreneur* merupakan kunci untuk meraih kesuksesan dalam bisnis.

G. Kemampuan atau Kompetensi

Kompetensi menurut Mulyasa (2005, hlm. 6), adalah:

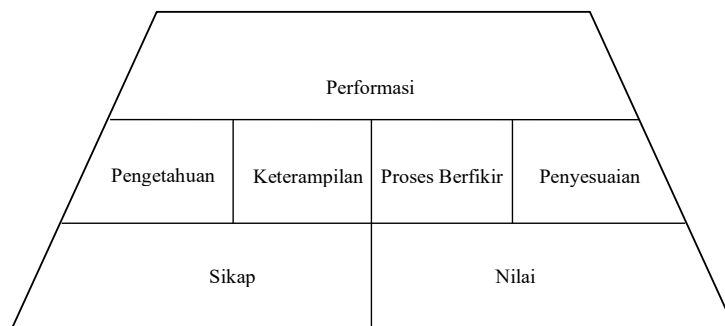
Suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruk. Sedangkan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dengan ukuran (terukur).

Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat menunjukkan kepada perbuatan yang diamati, yakni seperangkat teori ilmu pengetahuan dalam bidangnya. Kedua, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Yang kedua ini ialah sejumlah keterampilan sebagai landasan untuk praktek di lapangan.

“Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga seseorang dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif,

afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya” (Mulyasa, 2003, hlm. 7). Sementara itu, menurut Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2003, hlm. 8) “Kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan”. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi biasanya berhubungan dengan dunia kerja. Dalam maknanya yang lebih luas, Sukmadinata (2012, hlm. 18) menyatakan bahwa “Kompetensi mencakup semua kecakapan, kebiasaan, keterampilan yang diperlukan seseorang dalam kehidupannya, baik sebagai pribadi, warga masyarakat, siswa dan karyawan (termasuk didalamnya pimpinan)”. Sukmadinata juga mengartikan kompetensi sebagai *life skill*. *Life skill* yang dimaksud Sukmadinata tentang kecakapan-kecakapan, keterampilan, memelihara, menjaga dan mengembangkan diri. Kesemuanya mencakup aspek fisik biologis, aspek intelektual, sosial dan afektif.

Kompetensi atau keterampilan itu dinyatakan dalam kecakapan, kebiasaan, ketrampilan, kegiatan, perbuatan atau performansi yang dapat diamati. Jika kompetensi tersebut berkenaan dengan kompetensi tahap tinggi, aspeknya harus mencakup: pengetahuan, keterampilan, proses berfikir, penyesuaian diri, sikap dan nilai-nilai. Ketujuh aspek itu dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.5. Aspek-Aspek Kompetensi

(Sumber: Syaodih, 2012, hlm. 18)

Sementara itu, kompetensi menurut Kepmendiknas 045/U/2002

adalah: seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Kompetensi atau kemampuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan secara pengetahuan, sikap dan keterampilan tentang merancang bisnis.

H. Penelitian yang Relevan

Obyek tentang pelatihan kewirausahaan telah mengundang ketertarikan sejumlah peneliti untuk melakukan kajian yang lebih jauh tentang topik itu. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, di antaranya, adalah: Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Weni Liputo (2012) tentang Model Pemberdayaan Kelompok Usaha Pemuda Produktif melalui Pendidikan Kecakapan Hidup Berbasis Kawasan Dalam Meningkatkan Perilaku Kewirausahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pendidikan kecakapan hidup pada kelompok usaha pemuda produktif menjadi sebuah upaya pemberdayaan. Hasil penelitian ini menunjukkan model pemberdayaan kelompok usaha pemuda produktif melalui pendidikan kecakapan hidup berbasis kawasan dapat meningkatkan perilaku kewirausahaan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Tedi Sutardi (2010) tentang Pengembangan Model Pelatihan Keterampilan Berbasis Kewirausahaan (Studi di Masyarakat Adat Kuta Kabupaten Ciamis). Penelitian ini difokuskan pada penyusunan model pelatihan keterampilan berbasis kewirausahaan dengan memaksimalkan keterlibatan peserta dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan, serta memanfaatkan potensi lokal sebagai salah satu dasar pengembangan program pembelajaran dalam pelatihan tersebut. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil pembelajaran peserta pelatihan menunjukkan peningkatan yang signifikan antara sebelum dan setelah pelatihan dilaksanakan. Peningkatan hasil pembelajaran itu meliputi aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan. Dengan demikian, pembelajaran melalui model pelatihan ini secara signifikan efektif. Ditinjau dari perilaku kewirausahaan peserta pasca pelatihan, ternyata mereka berhasil mengembangkan usaha bersama,

dengan membentuk kelompok usaha bersama (KUBE), pendapatan mereka meningkat, sehingga bisa meningkatkan kesejahteraan keluarganya.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Badawi (2011) tentang Pengembangan Model Kursus Wirausaha Desa Pembibitan Karet Unggul Untuk Meningkatkan Kompetensi Berwirausaha Warga Belajar (Studi di Desa Semuli Jaya Kecamatan Abung Semuli dan Desa Bumi Raharja Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung). Penelitian ini difokuskan pada model kursus wirausaha desa dalam meningkatkan kompetensi berwirausaha warga belajar di Desa Semuli Jaya Kecamatan Abung Semuli dan Desa Bumi Raharja Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan bahwa model kursus wirausaha desa yang dikembangkan lebih efektif dibandingkan dengan model yang sudah ada sebelumnya.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Iksal (2009), tentang Pengembangan Model Pelatihan Keterampilan Berbasis Kewirausahaan Bagi Pemuda Pengangguran (Kasus di Kecamatan Coblong Kota Bandung). Fokus masalahnya adalah bagaimana model pelatihan keterampilan berbasis kewirausahaan yang dapat meningkatkan kemandirian warga belajar.

Hasil penelitian menemukan sebuah model pelatihan keterampilan berbasis kewirausahaan bagi pemuda pengangguran yang dirancang terbukti secara empirik lebih efektif dibandingkan dengan model konvensional dalam meningkatkan kemandirian warga belajar. Program belajar sambil bekerja (kerja praktek) yang diselenggarakan khusus untuk kelompok perlakuan pasca pelatihan merupakan terobosan baru untuk program pelatihan yang diselenggarakan oleh kalangan perguruan tinggi. Implementasi program kerja praktek ternyata efektif meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap warga belajar yang berujung pada peningkatan kemandirian warga belajar. Hal tersebut terjadi karena dalam kerja praktek, warga belajar langsung menghadapi kondisi sesungguhnya dengan variasi masalah (*trouble shouting*) yang dinamis.

Kelima, penelitian Ladzani dan Van Vuuren (2002) tentang Pelatihan Kewirausahaan untuk Usaha Kecil dan Menengah yang Baru Muncul di

Afrika Selatan. Penelitian ini menegaskan bahwa meski ada sejumlah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu wirausaha, misalnya faktor keuangan, akses terhadap pasar, dan sebagainya, pelatihan kewirausahaan haruslah dijadikan salah satu persyaratan dasar untuk memulai sebuah usaha baru. Di *Northern Province* Afrika Selatan, tempat penelitian ini dilaksanakan, ditemukan bahwa dari 11 insitusi pemberi layanan pelatihan untuk usaha kecil dan menengah, hanya 27 persen yang menyediakan pelatihan kewirausahaan. Untuk mengatasinya, institusi pemberi pelatihan harus menyeimbangkan tiga aspek pelatihan; pelatihan bisnis, pelatihan kewirausahaan dan pelatihan teknis. Secara lebih rinci, untuk memastikan keberhasilan usaha kecil dan menengah yang mengikuti pelatihan, institusi pelatihan perlu merevisi materi pelatihannya dan melakukan perbandingan *benchmark* dengan institusi serupa yang lebih berhasil. Selain itu, pendidikan formal perlu memperkenalkan dan menunjang pendidikan kewirausahaan non formal, dan para wirausaha yang baru muncul dan berkembang seyogyanya didorong untuk mengikuti berbagai pelatihan kewirausahaan.

Keenam, dalam jurnal penelitian Garavan dan O'Cinneide (1995) tentang Kajian dan Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kewirausahaan, disebutkan bahwa ada sejumlah kekurangan dan masalah dalam pendidikan dan pelatihan kewirausahaan. Pertama, sedikit sekali peserta pelatihan yang benar-benar berhasil menjadi wirausaha. Meski penyedia pelatihan bisa menunjukkan sejumlah peserta yang berhasil berwirausaha, tapi patut ditanyakan apakah pelatihan-pelatihan tersebut memang efektif, mengingat perbedaan jumlah peserta yang berhasil dengan yang gagal sangat besar. Kedua, banyak literatur yang menekankan bahwa masih belum terdapat cukup banyak penelitian dan pengetahuan yang bisa dijadikan dasar penyusunan program pelatihan, setidaknya pada saat penelitian tersebut dilakukan. Ketiga, program pendidikan dan pelatihan kewirausahaan cenderung berlangsung singkat, jauh lebih singkat daripada program pendidikan lain yang sama-sama berusaha mendorong pegawai untuk berkarir. Hal ini kadang berdampak pada fokus pelatihan, dimana terlalu banyak materi atau cakupan pelatihan yang perlu disampaikan

membuat pelatihan tersebut seolah tidak fokus. Kekurangan-kekurangan program pelatihan kewirausahaan tersebut perlu diperhatikan dan diperbaiki agar pelatihan kewirausahaan bisa memberikan hasil yang diharapkan.

Ketujuh, dalam Jurnal *Economic Analysis Journal* (2019) tentang Pengaruh Kepribadian, Pendidikan Kewirausahaan, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha, disebutkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepribadian, pendidikan kewirausahaan dan lingkungan keluarga terhadap minat wirausaha pada siswa SMK kompetensi keahlian Akuntansi.

Kedelapan, dalam Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan (2018) tentang Desain Pendidikan Kewirausahaan Mahasiswa Berbasis *Technopreneurship*, menyatakan bahwa Pendidikan kewirausahaan perlu dirancang secara jelas untuk mencapai tujuan pendidikan kewirausahaan berupa kompetensi kewirausahaan mahasiswa yang terdiri dari kompetensi kewirausahaan dasar, kompetensi kewirausahaan menengah, dan kompetensi kewirausahaan lanjut. Kemudian dinyatakan juga bahwa isi pendidikan kewirausahaan mencakup materi untuk menciptakan, menumbuhkan, dan mengembangkan aspek afektif kewirausahaan (wawasan, pola pikir, sikap, motivasi), kognitif kewirausahaan (pengetahuan), dan psikomotor kewirausahaan (keterampilan) sesuai tingkat kompetensi yang akan dicapai. Terakhir, dijelaskan pula bahwa kegiatan dan metodenya berupa perkuliahan dan ajang praktik kreativitas untuk mencapai/menanamkan kompetensi kewirausahaan dasar; pelatihan, pembinaan, dan lomba kewirausahaan untuk mencapai kompetensi kewirausahaan menengah; serta pelatihan, pembinaan, inkubasi bisnis, dan lomba kewirausahaan universitas untuk mencapai kompetensi kewirausahaan lanjut.

Perbedaan penelitian ini dengan sejumlah penelitian tentang kewirausahaan yang dipaparkan di atas, terletak pada subjek dan obyek penelitiannya. Subyek penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) yang akan segera memasuki masa purnabakti. Sementara, obyek penelitian ini adalah pengembangan model pelatihan kewirausahaan

berbasis minat untuk meningkatkan kemampuan membuat desain rencana bisnis. Sejauh yang diketahui, sampai saat ini belum dan peneliti lain yang melakukan penelitian tentang ini.

BAGIAN 3

METODOLOGI

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan model pelatihan yang telah berjalan di Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian dan pengembangan (*Research and Development*). Menurut Gall dkk (2003) yang dimaksud dengan model penelitian dan pengembangan adalah:

"Research and development is an industry-based development model in which a findings of research are used to design new products and procedures, which than are systematically field-tested, evaluted and refined until they meet specified criteria of effectiveness, quality, or similiar standards"

Dalam penelitian ini, *Research and Development* digunakan untuk menghasilkan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat dalam upaya meningkatkan kemampuan peserta dalam membuat rencana usaha. Kegiatan mengembangkan, memvalidasi hasil-hasil serta meningkatkan proses pelaksanaan pelatihan bagi orang dewasa menjelang pensiun di lingkungan lembaga pemerintahan. Penerapan *Research and Development* ini bertujuan selain untuk memberikan perubahan, juga memecahkan

masalah yang sedang dihadapi oleh para peserta pelatihan sekaligus meningkatkan kompetensi kewirausahaan mereka.

Prosedur penelitian ini mengemukakan tentang teknik penelitian dengan pengembangan (*research and development*). Prinsip metode ini adalah mengembangkan suatu produk pendidikan, mengujicobakan produk di lapangan, dan menyempurnakan produk berdasarkan data dari lapangan.

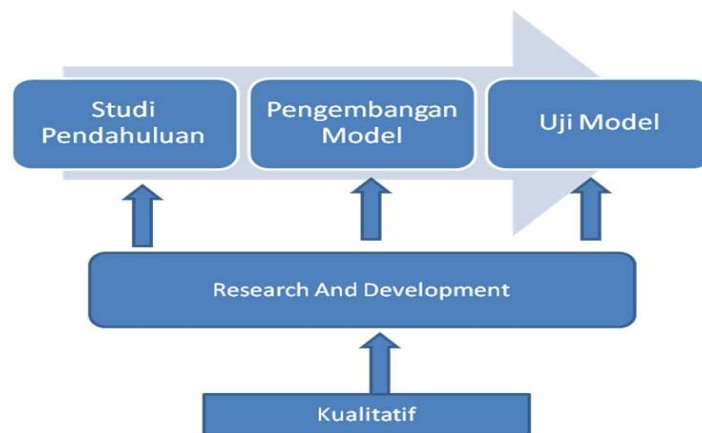
Prosedur yang dilakukan dalam Penelitian dan Pengembangan, berdasarkan Gall dkk (2003), terdiri atas sepuluh langkah, yaitu: (a) meneliti dan mengumpulkan informasi, (b) merencanakan prototipe komponen yang akan dikembangkan, (c) mengembangkan prototipe awal, (d) melakukan uji coba terbatas terhadap model awal, (e) merevisi model awal, (f) melakukan uji coba lapangan secara operasional, (g) melakukan revisi produk, (h) melakukan uji coba lapangan secara operasional, (i) melakukan revisi akhir, dan (j) melakukan desiminasi dan penyebaran ke berbagai pihak.

Tahapan tersebut di atas jika diadaptasi dan dimodifikasi (Sukmadinata, 2005) menjadi tahapan yang terbagi menjadi tiga besar, yaitu:

1. Studi Pendahuluan; studi pendahuluan bertujuan untuk dapat menemukan *draft* awal model pelatihan kewirausahaan yang akan dikembangkan. Untuk menemukan *draft* model tersebut dilakukan dengan studi literatur mengenai model-model pelatihan kewirausahaan, dan survei lapangan untuk mengetahui bagaimana pembelajaran yang terjadi pada pelatihan kewirausahaan serta yang lainnya. Dengan studi pustaka dan survei lapangan tersebut, peneliti dapat menemukan *draft* awal model pembelajaran yang akan dikembangkan
2. Pengembangan; tahap ini bertujuan untuk menguji *draft* model pembelajaran yang akan dikembangkan. Uji coba yang dilakukan adalah uji coba terbatas dan uji coba lebih luas. Uji coba terbatas bertujuan untuk menemukan secara akurat dan sistemik tahapan model pembelajaran yang diterapkan, sehingga model pembelajaran tersebut relatif tetap tahapannya. Sedangkan uji

coba lebih luas bertujuan untuk menguji model pelatihan tersebut, yang telah ditetapkan tahapannya (sintaksnya) pada tempat dan sampel pada populasi yang berbeda, sehingga model tersebut dapat digeneralisasi penggunaannya.

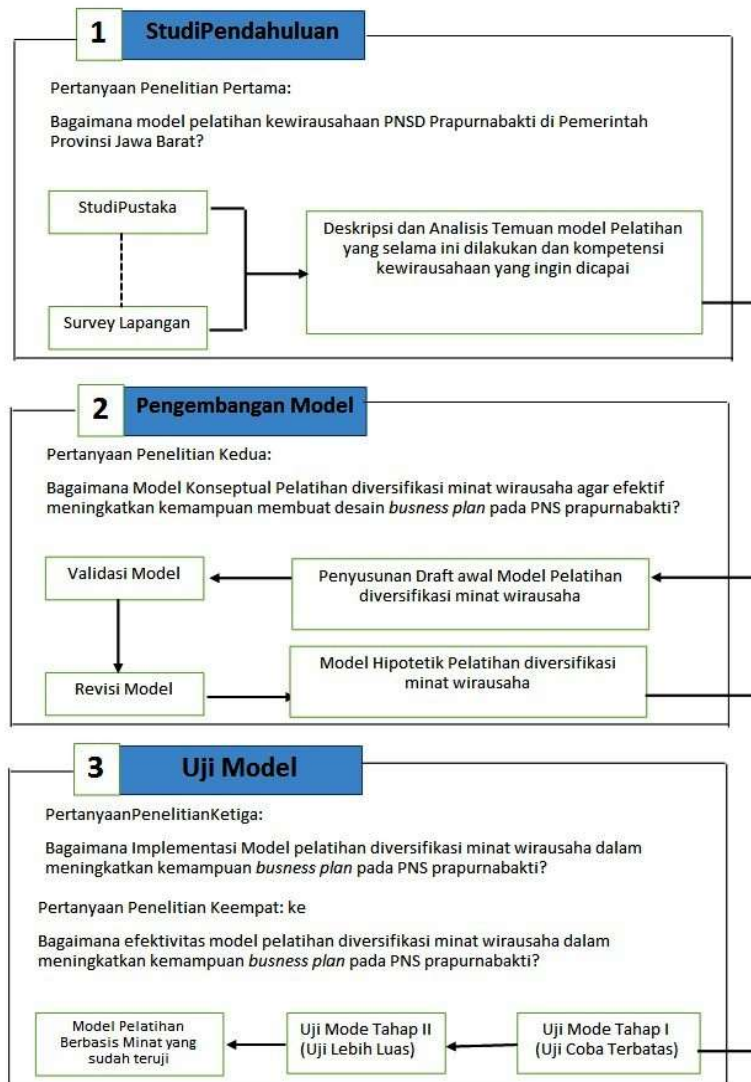
3. Pengujian; tahap ini bertujuan untuk menguji kevalidan model pelatihan yang dikembangkan secara utuh.



Gambar 3.1 Metode dan Pendekatan Penelitian

Sumber: Modifikasi Penulis

Di bawah ini prosedur yang digunakan dalam penelitian pengembangan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat



Gambar 3.2. Prosedur *Research and Development*
Sumber: Modifikasi Penulis.

Tahapan tersebut di atas direalisasikan dalam penelitian yang dilaksanakan peneliti secara sistematis sebagai berikut.

1. Tahap Studi Pendahuluan

Tahap studi pendahuluan prinsipnya merupakan pengumpulan data untuk;

- a. mengetahui keadaan pelatihan kewirausahaan pada PNSD pra purnabakti di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat;
- b. mengetahui tanggapan terhadap pelatihan kewirausahaan pada PNSD pra purnabakti di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat;
- c. mengetahui harapan terhadap pelatihan kewirausahaan pada PNSD pra purnabakti di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat;
- d. mengetahui hasil dari pelatihan kewirausahaan pada PNSD pra purnabakti di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat.

Untuk mendapatkan data di atas dipergunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti: wawancara, angket, dan observasi.

Data tersebut kemudian diolah, dianalisis, dirumuskan, dan disusun menjadi laporan studi pendahuluan penelitian. Hasil studi pendahuluan tersebut, kemudian dipadukan dengan konsep teoritik model pelatihan kewirausahaan yang akan dikembangkan.

2. Penyusunan Desain Model Konseptual

Bahan baku kerangka berpikir yang digunakan dalam penyusunan desain model konseptual model pelatihan kewirausahaan dalam penelitian ini mengacu pada studi awal atau studi pendahuluan. Model konseptual tersebut berangkat dari teori dasar tentang PNSD yang akan pensiun dalam konteks pembelajaran orang dewasa, dengan asumsi sebagai berikut:

- a. Orang dewasa sesungguhnya memiliki potensi dan tidak bodoh, mereka mempunyai prakarsa dan apabila distimulasi mereka mampu mengembangkan dirinya sendiri.
- b. Bagi orang dewasa, pengalaman itu merupakan sumber belajar bagi dirinya dan orang lain.
- c. Masa pensiun adalah masa berhentinya PNSD dari kegiatan sehari-hari sebagai abdi negara
- d. Orang yang sudah pensiun memerlukan kegiatan yang dapat

mengisi hari-hari mereka dengan kegiatan yang produktif sekaligus menjadikan mereka senang menjalaninya.

- e. Pelatihan kewirausahaan yang dilakukan harus dapat memberikan wawasan dan keterampilan yang dapat mawadahi potensi dan minat para peserta pelatihan.
- f. Jika peserta dipandang sebagai pembelajar, maka keberhasilannya tergantung pada sejauh mana mereka diberi tanggung jawab atas belajarnya sendiri.
- g. Belajar akan efektif apabila minat mereka terwadahi dalam setiap proses pembelajaran dan perolehan pengalaman.

Berangkat dari asumsi di atas, pada tahap ini dikembangkan suatu model konseptual pelatihan yang membekalkan wawasan dan keterampilan kewirausahaan yang sesuai minat para pesertanya.

3. Penyusunan Model Pelatihan

Pada tahap ini, pertama-tama peneliti membahas hasil studi pendahuluan dengan panitia pelaksana, narasumber dan peserta pelatihan. Selanjutnya peneliti meminta penjelasan tentang karakteristik dan prosedur pelatihan kewirausahaan yang sudah dilaksanakan. Pada kesempatan itu peneliti memperkenalkan dan menjelaskan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat yang akan dikembangkan, Model itu disusun peneliti berdasarkan teori-teori pelatihan kewirausahaan dan kondisi aktual pelaksanaan pelatihan. Selanjutnya model itu diseminarkan. Pembahasan ini ditujukan untuk (1). meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap konsep model pelatihan kewirausahaan berbasis minat, (2), menyempurnakan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat, (3) dan menumbuhkan rasa memiliki pelaksana pelatihan terhadap model pelatihan yang sedang dikembangkan.

Model pelatihan yang dikembangkan bukan merupakan hasil adopsi penuh, tetapi merupakan hasil kajian dan modifikasi dari teori pelatihan kewirausahaan yang disesuaikan dengan kondisi aktual pelaksanaan pelatihan kewirausahaan.

4. Uji Coba Model

Pada uji coba model pelatihan, peneliti bersama-sama pelaksana

mengimplementasikan model yang telah disusun. Pelaksanaan uji coba model pembelajaran mengacu pada tahapan yang telah ditetapkan dalam *draft* model pembelajaran yang telah ditetapkan dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan.

Pada saat pelaksanaan uji coba model berlangsung, peneliti melakukan observasi dan monitoring untuk mendapatkan data atau masukan yang dapat dimanfaatkan untuk menyempurnakan model pelatihan yang telah dirancang.

Hasil observasi pelaksanaan uji coba model tersebut kemudian dibahas bersama-sama antara peneliti dengan pelaksana kegiatan pelatihan. Pada tahap ini, peneliti selalu melibatkan para narasumber dan pelaksana di lapangan dalam sebuah kerja tim (*teamwork*) sehingga dapat bersama-sama menemukan model pelatihan.

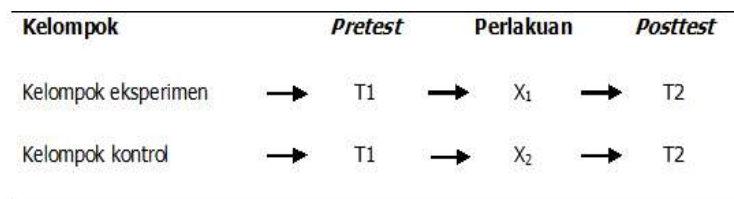
Pelaksanaan uji coba ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu: uji coba terbatas dan uji coba lebih luas. Uji coba terbatas dilakukan pada dua kelas pelatihan (kelompok kontrol dan kelompok eksperimen), untuk uji coba diperluas dilaksanakan juga pada dua kelas pelatihan (kelas kontrol dan eksperimen).

Uji model tahap I berupa uji coba terbatas, di mana jumlah sampel yang digunakan sebagai peserta pelatihan homogen antara kelompok kontrol dan eksperimen, yaitu mereka yang prapurnabakti. Pada saat uji coba terbatas ini dilakukan observasi, wawancara, dan diskusi dengan tujuan untuk memperoleh gambaran dan evaluasi kualitatif terhadap model awal yang telah dikembangkan

Uji model tahap II juga melibatkan dua kelompok, yaitu: (a) kelompok kontrol dan (b) kelompok eksperimen. Tujuan uji model tahap II untuk memperoleh atau menghasilkan model pelatihan yang valid atau yang sudah teruji baik secara teoritik maupun empirik.

Pada kelompok eksperimen, pelatihan diberikan menggunakan model berbasis minat yang telah dikembangkan, sedangkan pada kelompok kontrol diberikan dengan model pelatihan yang biasa diberikan (model pelatihan konvensional). Pada kedua kelompok tersebut, sebelum pelatihan tersebut diberikan *pretest* dan setelah pelatihan diberikan *posttest*. Desain

eksperimen yang digunakan adalah desain kelompok eksperimen dan kelompok kontrol *pretest* dan *posttest* acak (*Randomized Pretest-Posttest Comparison Group Design*), dengan bentuk desain sebagai berikut:



5. Uji Validasi Model Pelatihan

Setelah dihasilkan model pembelajaran yang dianggap final, selanjutnya dilakukan uji validasi model dalam rangka menguji hipotesis. Hipotesis utama penelitian ini adalah: "Ada peningkatan skor rata-rata tes pada kelas yang menggunakan model pelatihan baru (kelompok eksperimen) dibandingkan dengan yang menggunakan model pelatihan lama/konvensional (kelompok kontrol)."

Dua kelompok yang diteliti, baik kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol memiliki kesamaan kriteria, baik dari segi banyaknya peserta, jenis pelatihan yang diselenggarakan, kemampuan tutor, maupun sarana dan prasarana yang dipergunakan selama implementasi model tersebut. *Pretest* dilakukan pada kelas eksperimen dan kelas kontrol. Hasil rata-rata dari *pretest* tersebut adalah relatif sama. Setelah itu kelompok eksperimen mengikuti pelatihan dengan menggunakan model pelatihan baru yang telah dirancang, sedangkan kelompok kontrol tidak menggunakan model pelatihan itu, melainkan menggunakan model pelatihan lama. Setelah kedua kelas tersebut melaksanakan pembelajaran maka dilakukan *post-test* diberikan. Hasil *post-test* dianalisis apakah kelas eksperimen memberikan hasil lebih baik dibandingkan dengan kelas kontrol.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Menurut Creswell (2009) pendekatan penelitian terdiri atas: (a) kualitatif, (b) kuantitatif, dan (c) metode campuran. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh

sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai tema-tema yang khusus ke tema-tema yang umum, dan menafsirkan data (Creswell, 2009).

Penelitian kualitatif sering disebut sebagai penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*). Di samping itu pula, penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan lebih menekankan pada makna daripada generalisasi (Sugiono, 2011).

Validasi model akhir atau final pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai produk proposal pada kedua kelompok, yaitu eksperimen dan kontrol, juga membandingkan nilai produk proposal kelompok eksperimen pada uji lebih luas dengan kelompok uji terbatas. Hal ini untuk membuktikan apakah model yang dikembangkan signifikan dalam menghasilkan proposal yang lebih baik bagi peserta .

B. Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di beberapa kelas pada pelatihan kewirausahaan pada PNSD Pra purnabakti di Pemerintah provinsi Jawa Barat tahun 2013. Subyek penelitiannya adalah 300 orang PNSD prapurnabakti di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat yang menjadi peserta pelatihan kewirausahaan tahun 2013. Peserta yang menjadi subyek penelitian adalah angkatan 8 dan 9 di villa lemon Lembang pada 19 sampai dengan 22 Agustus 2013, angkatan 10 dan 11 pada 16 sampai dengan 19 September 2013 di Sabda Alam Garut, dan angkatan 12 dan 13 pada 11 sampai 14 Oktober 2013 di Grand Paradise Lembang.

C. Definisi Operasional

1. Pelatihan

Pelatihan adalah pembelajaran pengembangan individual yang bersifat mendesak karena adanya kebutuhan sekarang (Nadler, 1982). Pelatihan juga memiliki makna sebagai kegiatan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada seseorang dalam upaya meningkatkan kapasitas dirinya. Dalam kajian pendidikan nonformal bahwa pelatihan mencakup perolehan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan bakat dalam upaya meningkatkan kapasitas seseorang dalam suatu pekerjaan. Dalam upaya perolehan pengetahuan dan keterampilan ini dilakukan melalui upaya sengaja, terorganisir, sistematis, dalam waktu relatif singkat dan dalam penyampaiannya menekankan pada praktek daripada teori. Dalam pelaksanaannya lebih berorientasi pada peserta, dengan ditandai keterlibatan penuh dari peserta, memberikan kebebasan kepada peserta untuk berpikir kritis dan bekerjasama, ada kegembiraan dan kesenangan dalam belajar serta memberi kesempatan untuk pengembangan diri.

2. Model Pelatihan

Model pelatihan adalah suatu rancangan pembelajaran mengacu pada keterlibatan warga belajar dalam menentukan tujuan, materi, metode dan evaluasi dalam meningkatkan kemampuan berwirausaha sehingga perilaku kewirausahaan warga belajar meningkat secara spiritual. Spiritual berarti sesuatu yang mendasar, penting, dan mampu menggerakkan serta memimpin cara berpikir dan bertindak laku seseorang.

3. Kewirausahaan

Kewirausahaan adalah penerapan kreativitas dan keinovasian untuk memecahkan permasalahan dan upaya untuk memanfaatkan peluang yang dihadapi setiap hari. Kewirausahaan merupakan gabungan dari kreativitas, keinovasian dan keberanian menghadapi resiko yang dilakukan dengan cara kerja keras untuk membentuk dan memelihara usaha baru. Kewirausahaan adalah hasil dari suatu disiplin, proses sistematis penerapan kreativitas dan keinovasian dalam memenuhi kebutuhan dan peluang di pasar. Menurut Meredith (1996: 6) ciri-ciri kewirausahaan seseorang sebagai pelaku usaha dapat dilihat dari watak dan perilakunya, yaitu: percaya diri, berorientasi pada hasil, pengambil resiko, kepemimpinan, keorisinilan dan berorientasi pada masa depan. Dalam implementasi

pelatihan, pendekatan yang digunakan adalah pendidikan orang dewasa yang menurut Knowles (1970: 37) disebutkan pendidikan orang dewasa atau andragogi adalah sebagai ilmu dan seni untuk membantu orang dewasa belajar.

4. Rencana bisnis atau *business plan* adalah sebuah rencana kerja untuk membangun bisnis baru atau mengembangkan bisnis yang telah dijalankan.

5. Minat adalah kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada sesuatu objek atau menyenangi sesuatu objek.

6. PNSD Pra purnabakti: adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah yang sudah memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP). Lazimnya MPP adalah satu tahun sebelum datangnya SK pensiun sebagai PNSD.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Adapun teknik dan alat pengumpulan data yang akan dilakukan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dokumen tentang desain, silabus, bahan ajar, dan jenis-jenis materi pelatihan;
2. Angket digunakan sebagai alat pengumpulan pelaksanaan model melalui pandangan dari peserta pelatihan.
3. Wawancara digunakan sebagai alat pengumpulan data yang bersifat kualitatif untuk pendalaman data yang diperoleh dari angket dan berbagai masalah yang dihadapi dalam implementasi model. Wawancara dilakukan pada tanggapan pelaksana kegiatan (panitia), pengajar (tutor) dan peserta pelatihan.
4. Observasi digunakan sebagai alat untuk menggali informasi, memahami kondisi lingkungan pelatihan dan sarana yang ada, serta mengamati perkembangan aktivitas belajar peserta pelatihan selama implementasi model di ruang pelatihan dan di lapangan;

E. Penyusunan dan Alat pengumpul Data

1. Penyusunan Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan disusun dari landasan teori yang melahirkan indikator-indikator kompetensi. Dalam hal ini, angket diambil dari teori tentang minat dan teori tentang proposal bisnis. Untuk teori minat diambil dari teori Sumardi Suryabrata (Heri, 1988), teori minat (Syah, 1995), Crow and Crow (Heri, 1998), Encyclopedia of Psikology (Sudjana, 2010) serta minat sebagai titik awal wirausaha (Mubarok, 2013). Sedangkan tentang proposal bisnis diambil dari teori proposal (Daryanto, 2012). Untuk observasi dan wawancara, disusun pedoman wawancara dan observasi. Angket disusun dari kisi-kisi yang dikembangkan dari landasan teori. Angket disajikan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang tersedia untuk diisi oleh responden.

Penyusunan angket diawali dengan membuat kisi-kisi. Kisi-kisi untuk penelitian ini. Variabel minat wirausaha memiliki 5 aspek, yaitu kecenderungan wirausaha (memiliki 5 indikator), aktivitas yang disenangi (memiliki 5 indikator), perhatian yang intens (memiliki 5 indikator), pengalaman bisnis (memiliki 4 indikator), serta harapan (memiliki 5 indikator). Jumlah item pernyataan pada variabel minat wirausaha ini adalah 71 butir

Adapun variabel proposal bisnis memiliki 7 aspek, yaitu: judul proposal (memiliki 2 indikator), ringkasan proposal (memiliki 2 indikator), analisis permintaan (memiliki 2 indikator), penawaran dan persaingan usaha (memiliki 2 indikator), aspek produksi (memiliki 2 indikator), rencana pemasaran (memiliki 2 indikator), rencana keuangan (memiliki 2 indikator) dan lampiran (memiliki 2 indikator). Jumlah item pernyataan pada variabel proposal wirausaha adalah 30 butir.

Pada masing-masing indikator, pada kedua variabel di atas memiliki subindikator, yang masing-masing subindikator tersebut melahirkan item pertanyaan. Ini untuk mempermudah identifikasi masing-masing sub indikator. Lebih jelasnya, kisi-kisi angket tersebut tampak pada tabel 3.1 dan 3.2 di bawah ini.

a. Kisi-kisi Instrumen Minat Wirausaha

Tabel 3.1. Kisi-Kisi Instrumen Minat Wirausaha

Variabel	Aspek	Indikator	No Item	Jumlah
Minat Wirausaha	Kecenderungan berwirausaha	1. Bersosialisasi	1,2,3	3
		2. Membangun relasi	4,5,6	3
		3. Mencoba hal yang baru	7,8,9	3
		4. Mengambil resiko	10,11,12	3
		5. Mengikuti informasi	13,14,15	3
	Aktifitas yang disenangi	1. Mempersiapkan aktivitas	16,17,18	3
		2. Melakukan aktivitas waktu terasa cepat berlalu	19,20,21	3
		3. Melakukan aktivitas tidak mudah lelah	22,23,24	3
		4. Melakukan aktivitas dengan semangat	25,26, 27	3
		5. Merekomendasikan aktivitas kepada orang lain	28,29,30	3
	Perhatian yang intens	1. Mengingat janji pertemuan	31,32,33	3
		2. Mendatangi tempat	34,35,36	3
		3. Antusias kalau berbicara	37,38,39	3
		4. Mengoleksi barang atau apapun	40,41,42	3
		5. Menyediakan waktu yang cukup	43,44,45	3
	Pengalaman bisnis	1. Bisnis hubungannya dengan latar belakang pendidikan	46,47	2
		2. Latar belakang keluarga	48,49,50	3
		3. Pernah mencoba berbisnis	51,52,53	3
		4. Kesuksesan berbisnis	54,55,56	3
	Harapan	1. Menambah pengetahuan dan keterampilan	57,58,59	3
		2. Kesejahteraan secara materi	60,61,62	3
		3. Memperbanyak relai	63,64,65	3
		4. Mengisi waktu luang dengan kegiatan yang positif	66,67,68	3
		5. Mengisi waktu tua denga produktif dan menyenangkan	69,70,71	3
	Total			71

b. Kisi-kisi Instrumen Membuat Desain Rencana Bisnis

Adapun kisi-kisi instrumen desain bisnis, atau yang lebih sering disebut proposal bisnis, tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Desain Rencana Bisnis

Variabel	Aspek	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Proposal Bisnis	Judul proposal	1. Jelas	1, 2	2
		2. Spesifik	3,4	2
	Ringkasan proposal	1. Singkat	5,6	2
		2. Menggambarkan keseluruhan	7,8	2
	Analisis permintaan, penawaran, dan persaingan usaha	1. Usaha yang dirintis sedang dibutuhkan	9, 10	2
		2. Menghitung kompetitor	11, 12	2
	Aspek produksi	1. Ketersediaan bahan baku	13, 14	2
		2. Pembelian bahan baku	15, 16	2
	Rencana pemasaran	1. Sasaran produk	17, 18	2
		2. Cara memasarkannya	19, 20	2
	Rencana keuangan	1. Besaran modal	21, 22	2
		2. Cara mendapatkan modal	23, 24	2
	Lampiran	3. Perkiraan untung dan rugi	25, 26	2
		1. Denah lokasi	27, 28	2
		2. Dokumen pendukung lain	29,30	2
Total			30	

Butir-butir pertanyaan atau pernyataan (kuisisioner) yang dibuat berdasarkan skala indikator-indikator variabel tersebut, pengukurannya digunakan skala Likert. Setiap butir pernyataan disediakan 4 opsi atau alternatif jawaban.

Tanggapan yang diberikan oleh subjek penelitian atas kedua kuesioner di atas akan mampu memberikan gambaran mengenai efektivitas pelatihan kewirausahaan yang saat ini ada di lapangan. Kondisi ini kemudian akan menjadi dasar untuk mengembangkan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat.

2. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan sebelum instrumen tersebut digunakan dalam

penelitian. Uji instrumen berupa uji validitas maupun uji reliabilitas. Uji validasi dilakukan untuk menilai apakah instrumen penelitian benar-benar mencerminkan variabel-variabel yang hendak diteliti. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Ada dua substansi yang diuji model pelatihan yang dikembangkan. Substansi model pelatihan diuji oleh pakar pelatihan, sedangkan uji validitas dilakukan oleh pakar kewirausahaan.

a. Perhitungan uji validitas

Untuk menguji validitas alat ukur (soal) ini digunakan persamaan/tes *korelasi product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Suharsimi Arikunto, 1998, hlm. 162)

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi Pearson

N = Jumlah responden

X = Skor tiap butir soal

Y = Skor total

Pengujian validitas ini dilakukan pada setiap butir soal, kemudian hasil perhitungannya dikonsultasikan dengan tabel harga kritik *product moment* pada taraf signifikansi yang telah ditentukan. Apabila hasil pengukuran ini tidak memenuhi atau kurang dari taraf signifikansi tersebut, maka butir soal diuji dengan menggunakan rumus distribusi student (uji t) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba
dengan kaidah keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{table} (\frac{1}{2} \alpha, n-2)$ → Alat ukur valid
Jika $t_{hitung} < t_{table} (\frac{1}{2} \alpha, n-2)$ → Alat ukur tidak valid

(Sudjana, 1989, hlm. 377)

Korelasi yang dihitung adalah korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total, dihitung dengan tujuan untuk mengetahui pertanyaan-pertanyaan mana yang *valid* dan yang tidak *valid*. Selanjutnya untuk pertanyaan yang tidak *valid* akan diganti atau diperbaiki, pertanyaan yang *valid* diproses pada tahap berikutnya.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji ketepatan instrumen penelitian. Uji reliabilitas diperuntukkan bagi instrumen tes dan angket. Tujuan dari reliabilitas tes adalah sejauh mana hasil suatu tes itu dapat dipercaya konsistensinya (Azwar, 2000). Sebuah tes dikatakan reliabel atau dipercaya jika memberikan hasil yang sama dalam atribut yang diukur dari peserta dan tes yang sama. Ketidakreliabelan dapat diartikan sebagai faktor-faktor menebak jawaban tanpa mengetahui jawaban yang sebenarnya dalam menjawab item tes. Jika kejadian main tebak terjadi dalam tes itu kecil maka tes itu bisa dikatakan reliabel dan jika sebaliknya dikatakan tidak reliabel.

Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Spearman-Brown*. Dalam menghitung reliabilitas dengan teknik ini peneliti harus membuat tabel analisis butir soal. Dari analisis ini skor-skor dikelompokkan menjadi dua berdasarkan belah ganjil genap. Dengan teknik belah dua ganjil genap peneliti mengelompokkan skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir bernomor genap sebagai belahan kedua. Langkah selanjutnya adalah mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua dan akan diperoleh harga r_{xy} . Oleh karena indeks

korelasi yang diperoleh baru menunjukkan hubungan antara dua belahan instrumen, maka untuk memperoleh indeks reliabilitas soal masih harus menggunakan rumus *Spearman-Brown*, yaitu :

$$r_{11} = \frac{2 \times r}{1 + r}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

r = Koefisien korelasi product moment

Korelasi product moment dihitung dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi Pearson

N = Jumlah responden

X = Skor tiap butir soal

Y = Skor total

Jika sudah memperoleh angka reliabilitas, langkah selanjutnya adalah mengkonsultasikan harga tersebut dengan tabel r product moment, dengan kaidah keputusan :

Jika r hitung $>$ r tabel $\longrightarrow$ Alat ukur reliabel

Jika r hitung $<$ r tabel $\longrightarrow$ Alat ukur tidak reliabel

Variabel yang diuji reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas *Spearman-Brown* diperoleh positif dan signifikan. Jika nilai koefisien reliabilitas negatif atau non-signifikan berarti variabel yang bersangkutan tidak reliabel sehingga kuesioner perlu diperbaiki.

3. Teknik Analisis Data

Pada uji validasi model pelatihan yang dikembangkan dipergunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif dipergunakan untuk menganalisis instrumen observasi dan angket, sedangkan analisis kuantitatif data studi pendahuluan yang telah dikumpulkan akan dilakukan pengolahan

dan analisis. Analisis yang digunakan pada tahap ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menjabarkan sebuah fenomena, sebuah kejadian, atau sebuah peristiwa yang sedang terjadi (Sujana dan Ibrahim, 1989, hlm. 65). Metode deskriptif dipilih ketika peneliti perlu menguraikan temuan penelitian secara kualitatif dan komprehensif.

Pada tahap penyusunan model pelatihan juga dilakukan analisis deskriptif. Berdasarkan hasil prasurvei (kondisi aktual pelaksanaan pelatihan), teori pelatihan yang dikembangkan, maka peneliti menyusun *draft* model pelatihan (model konseptual) yang akan dikembangkan. Selanjutnya peneliti membahas model tersebut bersama-sama narasumber ahli, pejabat struktural, panitia pelaksana dan ahli pelatihan. Hasil masukan tersebut dijadikan masukan untuk dapat lebih menyempurnakan model pelatihan yang akan dikembangkan (model hipotetik). Model hipotetik ini divalidasi dan disempurnakan dengan wawancara pada para pakar, manajemen, dan peserta, sehingga menghasilkan model yang akan dikembangkan pada uji lebih luas. Model yang dikembangkan pada uji lebih luas menjadi model final/akhir yang dihasilkan selanjutnya divalidasi dengan membandingkan evaluasi akhir peserta yaitu produk proposal. Perbandingan ini dilakukan bukan hanya pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, tetapi juga membandingkan kelompok eksperimen pada uji terbatas dengan uji lebih luas.

Dalam uji coba terbatas dan lebih luas data dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan wawancara, observasi, penilaian produk (proposal bisnis) dan angket yaitu dengan teknis analisis deskriptif, dalam rangka evaluasi proses pelaksanaan, sedangkan dalam uji coba yang lebih luas dilakukan pula evaluasi pogram. *Authentic Assessment* pada kegiatan ini adalah evaluasi produk proposal sebagai kemajuan belajar peserta pelatihan. Sedangkan evaluasi program sebagai bahan untuk validasi model akhir. Penilaian dilakukan dengan melihat produk proposal mereka. Penilaian disajikan dengan data kuantitatif dan kualitatif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan Secara keseluruhan hasil kelas dijadikan landasan bagi revisi model, sehingga ditemukan model pembelajaran yang final.

Analisis Kuantitatif dilakukan untuk menganalisis angket tentang peminatan dan proposal bisnis. Analisis kuantitatif yang dipergunakan adalah uji-t Test.

4. Kriteria Pengujian Model Pelatihan yang Dikembangkan

Untuk melihat hasil pengujian model pelatihan yang digunakan dalam penelitian dan pengembangan ini dapat diukur sedikitnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Relevan, artinya model pelatihan yang diterapkan sesuai dengan pembelajaran orang dewasa.
- b. *Observable*, artinya implementasi model pelatihan dapat diamati dan diukur kelayakannya.
- c. Kegunaan (*usefulness*), artinya model pelatihan yang diterapkan harus memiliki nilai efektifitas yang mendukung dan berguna dalam proses maupun hasil belajar peserta pelatihan. Dan hasilnya dapat diterapkan setelah selesai pelatihan.
- d. Dapat dicapai (*realizable*), artinya esensi yang terkandung dalam model pembelajaran pelatihan tersebut dapat tercapai.
- e. Dapat dipahami, artinya model pelatihan kewirausahaan ini dapat dipahami tutor dan peserta pelatihan secara konsep maupun tahapan atau prosedur implementasi dalam pelatihan.
- f. Diminati, artinya tutor dan peserta pelatihan merasa tertarik dalam melakukan proses pelatihan.

Dalam ujicoba terbatas dan lebih luas ada produk proposal yang menjadi bahan evaluasi keberhasilan peserta mengikuti pelatihan. Kriteria proposal (Daryanto, 2012) yang harus dibuat peserta harus terdiri dari:

- a. Judul proposal, kriterianya jelas dan spesifik.
- b. Ringkasan proposal dengan kriteria singkat dan menggambarkan keseluruhan.
- c. Analisis permintaan, penawaran, dan persaingan usaha dengan kriteria usaha yang sedang dirintis sedang dibutuhkan dan menghitung kompetitor.
- d. Aspek produksi dengan kriteria ketersediaan bahan baku dan pembelian bahan baku.

- e. Rencana pemasaran dengan kriteria sasaran produk dan cara memasarkannya.
- f. Rencana keuangan dengan kriteria besaran modal, cara mendapatkan modal dan perkiraan untung rugi.
- g. Lampiran, dengan kriteria adanya denah lokasi dan dokumen pendukung lain.

Adapun kriteria pendamping, seperti yang diungkapkan oleh Leslia Rae (Rae, 2005), yaitu:

- a. Kemampuan mengarahkan pendampingan.
- b. Kemampuan membangun dan mempertahankan motivasi orang yang didampingi untuk tampil baik.
- c. Kemampuan memberikan kemampuan-kemampuan praktis untuk pembelajaran dan pengembangan minat.
- d. Bersedia melakukan pendampingan tersebut hingga titik akhir, apapun tekanan yang mungkin muncul.
- e. Sanggup mengenali dan menganalisis situasi-situasi belajar, memilihnya menjadi pembelajar yang spesifik dan menilai kinerjanya pada akhir penugasan
- f. Bersedia mendelegasikan (mendiskusikan) banyak aspek pendampingan pada para pakar.
- g. Bersedia mendelegasikan pekerjaan dan wewenang yang sesuai dengannya, tetapi tetap memegang tanggung jawab terakhir atas penyelesaiannya secara efektif.

Di samping hal di atas, pendamping juga harus faham situasi pelatihan, faham teori minat dan pemetaan minat menjadi titik awal wirausaha, serta memahami kondisi kejiwaan peserta pelatihan sebagai orang yang masuk kategori usia madya (Hurlock, 1993).

BAGIAN 4

DISKUSI PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Kondisi Obyektif Pelaksanaan Pelatihan Kewirausahaan Pegawai Negeri Sipil Daerah prapurnabakti di Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

a. Dasar Pelatihan Kewirausahaan di Badan Kepegawaian Daerah Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah (selanjutnya disingkat PNSD), memasuki masa purnabakti atau pensiun adalah sebuah fase alamiah yang tidak bisa ditolak. Ia akan datang dengan sendirinya seiring berjalannya waktu. Jumlah PNSD yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, tidak kurang dari 13.000 orang yang tersebar di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), di mana 600 orang tiap tahunnya memasuki usia purnabakti. (Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Jawa Barat, 16 September 2013. Kisi-kisi pada lampiran 15, Indikator 1 sub indikator a).

Bagi PNSD, periode purnabakti bukanlah sesuatu yang harus ditakuti, namun justru merupakan gerbang menuju kesuksesan berikutnya. Rata-rata usia pensiun PNSD di Indonesia adalah 58 tahun, di mana faktanya saat ini pada usia demikian masih menunjukkan potensi produktivitas yang

relatif tinggi. (Wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Kesejahteraan Provinsi Jawa Barat, Kisi-kisi lampiran 15 Indikator 1 sub Indikator a)

Bagi sebagian besar PNSD, memasuki usia purnabakti adalah bagian dari karir kehidupan yang memerlukan penyesuaian pengetahuan, sikap dan keterampilan supaya tetap menjadi pribadi yang sehat dan produktif. Namun, bagi sebagian lain, pensiun justru merupakan peluang emas untuk mengembangkan jiwa wirausaha yang selama ini terkungkung oleh rutinitas tugas sehari-hari sebagai PNSD. Dengan kata lain, memasuki usia pensiun adalah saatnya untuk membangun *second career* atau karier kedua setelah sebelumnya berpuhlah tahun mengabdikan sebagai PNSD.

Untuk mempercepat hal tersebut, diperlukan sebuah perencanaan pribadi yang terpadu supaya ketika memasuki Purnabakti menjadi proses yang terasa alami, penuh optimisme, membawa harapan baru. Untuk itu perlu diubah *mindset* PNSD yang akan memasuki purnabakti. Perlu ditanamkan optimisme bahwa purnabakti adalah "masa keemasan" dan bukan "masa yang penuh kesuraman". (Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kesejahteraan BKD, Kisi-kisi lampiran 15 indikator 2 subindikator b, dilengkapi dengan Studi Dokumentasi dari materi: Pensiun itu indah).

Hidup di masa Purnabakti, yang sering sekali harus ditopang dengan sumber-sumber keuangan yang lebih terbatas, sesungguhnya bisa lebih terasa ringan jika didukung oleh manajemen keuangan pribadi yang efektif dan menggali sumber dana atau usaha sehingga dapat mengimbangi keuangan ketika masih bekerja. Permasalahannya adalah usaha-usaha apa yang memberikan peluang untuk dikembangkan oleh PNSD yang memasuki purnabakti, mengingat berbagai keterbatasan yang melingkupinya. Keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh para PNSD purnabakti di antaranya adalah usia yang makin lanjut, semangat yang berkurang, serta masalah yang paling mendesak adalah bagaimana membangkitkan semangat berusaha dalam berbagai keterbatasan yang ada.

Dalam rangka membekali Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki masa purnabakti di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, perlu dibekali dengan wawasan dan keterampilan berwirausaha untuk dijadikan

bekal apabila tiba saatnya masa purnabakti. Setiap PNSD yang memasuki masa purnabakti, memiliki keinginan yang berbeda-beda untuk dapat mempertahankan eksistensi dalam hidupnya. Oleh karena itu, perlu diupayakan pemberian pengetahuan dan keterampilan yang mampu memfasilitasi bakat serta minatnya agar di masa purnabakti yang bersangkutan tetap bisa melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai manusia Indonesia yang berakhlak mulia dan berguna bagi bangsa dan negara.

Atas dasar pemikiran inilah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat kemudian menginisiasi sebuah kegiatan pembekalan kewirausahaan yang diperuntukkan bagi para PNSD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang akan segera memasuki usia pensiun atau prapurnabakti. Kegiatan ini merupakan salah satu wujud perhatian Pemerintah Provinsi Jawa Barat terhadap para pegawainya yang akan segera memasuki usia purnabakti (Wawancara pada panitia pelaksana pelatihan, H. Dede Purnama).

Secara praktis, kegiatan ini diselenggarakan selama empat hari kerja dan distribusikan ke dalam 32 jam pelajaran. Sementara, secara teknis, kegiatan pelatihan kewirausahaan ini berada di bawah tanggung jawab Kepala Badan Kepegawaian Daerah, dengan unsur pelaksana Bidang Kesejahteraan dan Disiplin dan Subbagian Kesejahteraan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. (Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah, 13 September 2013).

Secara legal, kegiatan pelatihan kewirausahaan ini didasarkan pada landasan hukum sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
- 2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);
- 3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan

Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara No.4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);

- 4) Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1977 jo Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 2001 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil;
- 5) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2008 tentang Organisasi Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat Urusan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 21 Seri D 56);
- 6) Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 66 Tahun 2008 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Belanja Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat (Berita Daerah Tahun 2008 Nomor 66 Seri E);
- 7) Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 34 Tahun 2010 tentang Kesejahteraan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat;
- 8) Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 910/Kep.1274-Admbang/2009 Tanggal 8 September 2009, tentang Standar Biaya Belanja Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
- 9) Dokumen Pelaksanaan Anggaran SKPD BKD Provinsi Jawa Barat tahun 2012. (Studi dokumentasi dan wawancara dengan Kepala sub bagian kesejahteraan pegawai BKD pemprov Jabar, H Muhammad Imam Yunizar).

Peserta pelatihan kewirausahaan adalah para Pegawai Negeri Sipil yang akan segera memasuki masa purnabakti. Diutamakan berasal dari kalangan staf, memiliki proposal usaha, serta diusulkan oleh Kepala OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Adapun OPD yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat adalah: Bakesbangpolinmasda Provinsi Jawa Barat, Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jawa Barat, Biro Administrasi Pembangunan

Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Biro Pengembangan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Biro Bina Produksi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Biro Hukum Dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Biro Humas Protokol dan Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Biro Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah III Provinsi Jawa Barat di Cirebon, Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah I Provinsi Jawa Barat di Bogor, Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah II Provinsi Jawa Barat di Garut, Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat di Purwakarta, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat, Badan Kerjasama Provinsi Jabodetabekjur, Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Jawa Barat, Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahann Desa Provinsi Jawa Barat, Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Jawa Barat, Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, Dinas Peternakan Provinsi Jawa Barat, Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat, Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Jawa Barat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Priovinsi Jawa Barat, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat, Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat (Wawancara dengan Kepala sub bagian Kesejahteraan BKD, 15 Agustus 2013).

Setiap tahunnya, kegiatan pelatihan kewirausahaan ini diselenggarakan dalam beberapa angkatan. Untuk tahun 2013, misalnya, ada 13 angkatan pelatihan kewirausahaan, yang masing-masing angkatan diikuti oleh 50 orang peserta utusan berbagai OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Secara keseluruhan, sejak program ini diluncurkan tanggal

30 Juni 2008 sampai penelitian ini dilakukan, telah dihasilkan alumni sebanyak 990 orang. (Wawancara dengan Kepala Bidang Kesdis, BKD, 16 Agustus 2013).

Kemampuan yang ingin dilahirkan pada kegiatan ini adalah peserta mampu membuat proposal dengan baik. Baik di sini mencakup kemampuan peserta, baik pengetahuan, keterampilan dan sikapnya. Dalam hal pengetahuan, peserta mengetahui dan memahami bagaimana membuat proposal bisnis berdasarkan minat. Dari segi keterampilan, mereka mampu membuat proposal bisnis sendiri sesuai minat mereka. Adapun untuk sikap, mereka menunjukkan kesungguhan untuk menyelesaikan proposal itu tepat waktu dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjalankannya sesuai rencana.

Fakta di lapangan, melalui observasi dan wawancara, di awal mereka datang di tempat pelatihan, mereka tidak membawa proposal bisnis sebagai suatu rencana yang akan mereka jalankan setelah pelatihan ini selesai. Padahal, dalam surat edaran peserta diharapkan membawa proposal rencana bisnis. Peserta juga mengatakan tidak tahu apa saja yang harus ada dalam sebuah proposal bisnis. Peserta berharap, dari materi yang akan mereka terima pada pelatihan ini, akan menambah pengetahuan, pemahaman dan sikap mereka tentang jenis-jenis usaha yang bisa dilakukan oleh para pensiunan. Peserta juga berharap mereka mampu membuat proposal sendiri untuk diserahkan pada panitia di sesi akhir pelatihan. (wawancara dengan panitia pelaksana, H. Dede Purnama).

b. Tujuan Pelatihan

Secara operasional, melalui studi dokumentasi dan wawancara, tujuan pelaksanaan pelatihan kewirausahaan di Badan Kepegawaian Daerah, seperti yang tercantum dalam Kerangka Acuan Kegiatan (KAK) Kewirausahaan adalah sebagai berikut: 1) Memperkuat kesiapan fisik, mental-spiritual pegawai memasuki masa purnabakti; 2) Mengembangkan wawasan berbisnis di hari tua; 3) Membantu menyusun rencana menyeluruh pribadi di masa purnabakti; 4) Mengembangkan bakat dan minat dalam meraih kemandirian finansial di masa purnabakti. (Wawancara dengan Kasubag Kesejahteraan BKD).

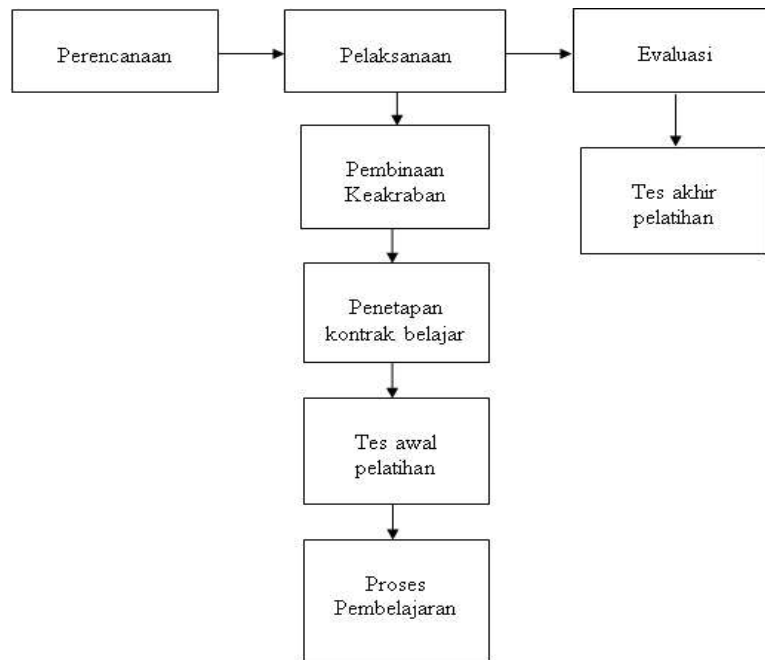
Untuk mencapai tujuan kegiatan tersebut, maka sasaran kegiatan pelatihan kewirausahaan sebagai berikut : 1) Adanya perubahan *mindset* dari para PNSD pra purnabhakti bahwa pensiun adalah peluang untuk mewujudkan potensi yang selama ini dimiliki namun belum berkembang karena rutinitas sebagai pegawai, 2) Adanya peningkatan wawasan mengenai kewirausahaan, 3) Meningkatnya wawasan dan pemahaman tentang pentingnya memelihara sikap mental peningkatan motivasi dan kesejahteraan dan berpandangan jauh ke depan sebagai bekal menjalani menghadapi pensiun. 4) Terbinanya PNSD Prapurnabhakti Provinsi Jawa Barat, yang tersebar dalam 13 (sebelas) angkatan @ 50 orang/angkatan (Studi dokumentasi dan wawancara).

c. Sarana Pelatihan

Adapun sarana pelatihan yang digunakan dalam proses pembelajaran pada pelatihan kewirausahaan adalah sebagai berikut: 1) Sarana kelas, meliputi: ruang kelas, papan tulis, LCD, komputer/laptop, spidol, meja, kursi, *sound system* dan *flip chart*, 2) Sarana belajar, antara lain: kertas, dinding/peragaan, bahan praktik, alat praktik, serta buku pegangan peserta (modul), 3) Media belajar, antara lain: lembar simulasi, lembar peragaan, lembar penyajian, lembar tugas, lembar bacaan, poster, bagan/skema, formulir-formulir, spesimen, alat-alat praktikum, seperti ikan, jamur, tanaman hias, ikan hias dan lain-lain (Wawancara dengan panitia pelaksana, H. Dede Purnama, 15 Agustus 2013).

d. Tahapan Pelaksanaan Pelatihan

Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan pelatihan kewirausahaan sampai tahun 2012 telah melaksanakannya selama 5 tahun. Dengan berbagai kebijakan yang berlaku hingga saat ini, pelatihan tersebut terus berlangsung hingga saat ini. Jika pelatihan sebagai sebuah proses pelaksanaan pembelajaran, maka pelaksanaan pelatihan yang berjalan di Badan Kepegawaian Daerah, sejak tahun 2008 sampai tahun 2012 dapat digambarkan pada bagan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Proses Pelatihan yang Sedang Berjalan
Sumber: *Term of Reference* Kegiatan Pelatihan Kewirausahaan Badan
Kepegawaian Daerah, 2013.

Melalui studi dokumentasi, pengamatan dan wawancara, proses pelaksanaan pelatihan yang sedang berjalan dapat dikatakan terdiri dari 3 kegiatan besar: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Pada perencanaan, terdapat kegiatan menyusun jadwal, menyusun panduan, menyiapkan panggilan peserta, menyiapkan kesediaan narasumber, serta menyiapkan administrasi pembelajaran. Pada proses pelatihan, ada dua kegiatan inti, yaitu: menyampaikan kontrak pembelajaran dan kegiatan pembelajaran. Pada kegiatan evaluasi adalah mengisi format rencana tindak lanjut dan membuat proposal bisnis. Lebih lengkap dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Gambaran pelatihan yang sedang berjalan

No	Tahapan	Jenis Kegiatan	Uraian Kegiatan
1.	Perencanaan	Menyusunan jadwal	- Membuat jadwal kegiatan pelatihan
		Menyusun panduan kegiatan	- Menyusun panduan kegiatan
		Menyiapkan panggilan peserta	- Menyiapkan surat panggilan peserta - Mengirimkan surat panggilan peserta
		Menyiapkan surat kesediaan narasumber	- Membuat surat kesediaan - Mengirimkan surat kesediaan menjadi narasumber
		Menyiapkan administrasi pembelajaran	- Menyiapkan tempat pelatihan - Menyiapkan sarana dan prasarana pelatihan
2	Pelaksanaan	Menyampaikan kontrak belajar	- Peserta menyimak paparan panitia tentang pelaksanaan pembelajaran secara keseluruhan
		Proses pembelajaran	- Peserta mengikuti pembelajaran dengan beberapa metode: ceramah, simulasi, demonstrasi dan observasi lapangan
3	Evaluasi	Mengisi Format Rencana Tindak Lanjut (RTL)	- Peserta mengisi format rencana tindak lanjut
		Proposal bisnis	- Peserta membuat proposal bisnis

Sumber: Modifikasi penulis.

Pada tahap perencanaan, dilaksanakan oleh panitia pelaksana. Panitia pelaksana menyusun jadwal, menyusun panduan peserta, membuat dan mengirimkan surat panggilan peserta kepada OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Selain itu, mereka juga membuat dan mengirimkan surat kesediaan kepada narasumber. Narasumber ini terdiri dari akademisi dan praktisi. Narasumber berasal dari Universitas Islam Negeri Bandung,

Universitas Padjajaran, dan dari praktisi pengusaha sesuai bidangnya masing-masing.

Pada tahap pelaksanaan, di awal pelaksanaan pelatihan, peserta dijelaskan kontrak belajar pelatihan. Kontrak belajar pelatihan ini dimaksudkan agar peserta memahami jalannya pelatihan sejak awal sampai akhir. Kontrak belajar ini sering disebut tata tertib. Pada materi ini juga dijelaskan jadwal kegiatan peserta selama pelatihan. Kegiatan ini dilakukan sesaat setelah pembukaan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Kemudian, setelah materi kebijakan langsung materi-materi yang berhubungan dengan mental wirausaha dan materi-materi yang bersifat praktis. Secara detail bisa dijelaskan seperti di bawah ini: a) Pembekalan mental wirausaha dan kesehatan jasmani di masa pensiun. Pada pembekalan mental wirausaha ini, ada empat materi yang disajikan, yaitu: pensiun itu indah, purnabakti saatnya menjadi entrepreneur sejati, mental baja berwirausaha, serta tetap fit di masa tua. Untuk materi pensiun itu indah dibawakan oleh narasumber Dr. Zainal Abidin, M, Ag, materi purnabakti oleh Prof. Dr. H. Asep. S. Muhtadi, materi mental baja berwirausaha oleh Prof. Dr. Roni Kastaman dan tetap fit di masa tua oleh Dr Arif Anggara. Pada materi ini, metode yang dilakukan adalah ceramah, tanya jawab dan diskusi.

Adapun pada Alternatif wirausaha yang bisa dikembangkan memiliki banyak jenisnya, sehingga, tidak selalu sama setiap pelatihan. Selain berkaitan dengan kesiapan para pemateri, lokasi pelatihan pun menentukan materi-materi tersebut. Diantara materi-materi itu adalah: budidaya jamur tiram yang prospektif, meraih rupiah dari tanaman hias, bebek hibrida ternak yang komersial, produktif dengan beternak kambing perah dan menjemput masa depan dengan bisnis ikan. Para pemateri untuk alternatif wirausaha adalah mereka yang terjun langsung dalam usaha-usaha sesuai jenis di atas. Sehingga, para peserta bisa menanyakan langsung tentang berbagai hal dalam usaha-usaha tersebut. Metode yang digunakan pada materi ini adalah ceramah, tanya jawab, dan demonstrasi. Berikutnya, solusi keuangan di masa tenang, pada materi ini disajikan materi sumber permodalan bagi purnabakti. Pemateri dari Bank Syariah Mandiri atau BRI.

Materi ini berbicara seputar pinjaman lunak bagi purnabakti serta pengelolaan keuangan bagi para pensiunan. Metode yang digunakan pada materi ini adalah ceramah, tanya jawab, dan simulasi.

Selanjutnya, observasi lapangan. Observasi lapangan ini dilakukan oleh seluruh peserta dan panitia mengunjungi sentra-sentra usaha. Tempat yang digunakan adalah yang terjangkau dari lokasi pelatihan. Bila di lembang, misalnya, ke pabrik tahu, pengusaha ikan dan kambing. Pada materi ini, peserta diajak berdialog langsung serta melihat secara riil usaha yang dijalankan oleh para pengusaha yang bergerak dalam bidang tertentu. Metode yang digunakan adalah studi lapangan.

Berikutnya adalah menyusun proposal usaha. Materi ini adalah materi akhir dalam pelatihan, di mana peserta diajak membuat proposal wiausaha. Proposal itu dibuat berdasarkan materi-materi yang sudah disajikan dan peserta membuat proposal yang dipandu oleh pemateri. Materi ini dipandu oleh Ir. Hermawan. Metode yang digunakan adalah ceramah, diskusi dan praktik.

Terakhir, adalah evaluasi. Evaluasi yang dilakukan oleh panitia pelaksana adalah evaluasi program pelatihan. Para peserta mengisi format evaluasi yang disediakan oleh panitia. Evaluasi ini tidak secara rinci mengevaluasi materi demi materi, atau mengevaluasi kemampuan peserta, tetapi lebih pada pelaksanaan pelatihan kewirausahaan secara keseluruhan.

2. Model Konseptual Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat dalam Meningkatkan Kemampuan Desain *Business Plan*

a. Rasional

Munculnya berbagai pelatihan yang membekalkan berbagai keahlian hidup ini, paralel dengan konsep Ivan Illich tentang *deschooling society* (Mohamad, 1994, hlm. 491). Ivan Illich – pemikir yang lama hidup di Amerika Latin yang miskin itu – bukan saja melihat betapa mahalannya ongkos pendidikan sekolah bagi sebuah negeri, tetapi juga betapa omong kosongnya sistem sekolah itu untuk menghilangkan jurang kemiskinan.

Menurut Emma Himayaturrohman (Himayaturrohman, 2017, hlm. 101) bawa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan nonformal. Pendidikan nonformal merupakan salah satu pilar penting dalam mencerdaskan Bangsa.

Tidak semua lapisan masyarakat mampu menempuh jenjang-jenjang pada jalur pendidikan formal. Di sinilah pentingnya pelatihan dilaksanakan. Apalagi sebagai pegawai yang waktunya banyak disibukkan dengan berbagai pekerjaan sehari-hari.

Berkaitan dengan hal hal ini, Ivan Illich (Mohamad, 1994, hlm. 491) mengintrodusir apa yang ia namakan sebagai 'kurikulum tersembunyi.' Dalam 'kurikulum tersembunyi', diajarkan bahwa sikap menerima secara pasif lebih disukai ketimbang kritik yang aktif kepada gagasan-gagasan. Di sana, murid juga dianggap tidak menemukan pengetahuan, dan 'menemukan' memang bukan urusannya. Prestasi intelektual terbesar adalah mengingat kembali atau menghafal. Dalam 'kurikulum tersembunyi' itu juga diajarkan bahwa selalu ada jawaban yang benar dan pasti tunggal untuk setiap pertanyaan.

Perwujudan sebuah tatanan masyarakat yang beradab tidak mungkin bisa dicapai melalui upaya-upaya yang bersifat individual. Usaha-usaha itu harus melakukan secara kolektif. Persentuhan antara satu individu dan individu lain akan melahirkan interaksi, yang akan meningkatkan kualitas masing-masing individu secara timbal balik.

Dalam tatanan global, proses peningkatan dan penyempurnaan kualitas kemanusiaan membutuhkan interaksi yang juga bersifat kemanusiaan, tanpa dibatasi oleh perbedaan-perbedaan bentukan apa pun. Dengan demikian, proses kemanusiaan dan pemanusiaan tidak bisa dilepaskan dari konteks kesemestaan.

Dunia modern menuntut sikap antisipatif dalam menyongsong masa depan dengan perbekalan berbagai pendidikan keahlian. Pendidikan dan keahlian inilah yang dapat mengantisipasi perubahan zaman yang amat cepat ini. Berpendidikan dan belajar, dengan demikian, harus terintegrasi dalam konteks waktu dan ruang untuk tujuan yang sama.

Kelemahan dalam menanggapi setiap momentum yang meresahkan – seperti krisis ekonomi, budaya dan politik sekarang ini – membuktikan bahwa mayoritas bangsa Indonesia tidak memiliki keahlian praktis-pragmatis yang dapat diandalkan. Faktor-faktor penyebab semua ini tidak hanya bersumber dari pribadi yang memang miskin keahlian teknis-

pragmatis, melainkan juga dari sistem dan metodologi pendidikannya.

Lebih dari model dan idealisme yang dikonsepsikan, kemampuan mengantisipasi situasi global dalam memenuhi setiap tuntutan kehidupan merupakan sumber primer yang tidak dapat dihindarkan. Keahlian teknis-pragmatis harus merupakan bentuk-bentuk kemampuan tepat guna yang diproduktifkan untuk menopang hidup dan penghidupan. Ini berarti menyangkut kesanggupan menguasai bidang-bidang keahlian yang dapat diandalkan.

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi manapun, memiliki tujuan yang relatif sama, yaitu meningkatkan kompetensi pesertanya. Hal itu pun terjadi pada instansi pemerintah, seperti halnya pelatihan kewirausahaan pada Badan Kepegawaian Daerah. Pelatihan kewirausahaan yang dilaksanakan setiap tahun memiliki kepentingan untuk meningkatkan kemampuan kewirausahaan para pesertanya.

Pelatihan kewirausahaan, pada dasarnya adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Kata kunci dalam pengembangan sumber daya manusia, menurut Fuad (2009, hlm. 2) integrasi keseluruhan pengembangan dalam satu kesatuan yang sistemik, prosedural dan saling melengkapi. Artinya, pengembangan sumber daya manusia melalui mekanisme pelatihan haruslah menjadi suatu program kegiatan yang mampu mengembangkan kemampuan pesertanya secara menyeluruh. Apabila pelatihan itu dalam bentuk pelatihan kewirausahaan, maka, pelatihan kewirausahaan ini diselenggarakan melalui kegiatan yang mampu mengembangkan kemampuan wirausaha para pesertanya.

Pelatihan, menurut Sudjana (2010, hlm 13-19) merupakan upaya pembelajaran yang dikembangkan dari pembelajaran paling tua di dunia, yaitu magang (*apperenticeship*). Masih menurut Sudjana, pelatihan diselenggarakan dengan menggunakan berbagai metode pembelajaran individual dan kelompok. Salah satu teknik yang banyak dikenal masyarakat pada saat itu disebut teknik "Empat langkah". Empat langkah yang dimaksud adalah: memperlihatkan (*to show*), menjelaskan (*to tell*), mengerjakan (*to do*) dan memeriksa (*to check*). Pada kegiatan pelatihan yang menggunakan teknik ini akan mendorong kegiatan pembelajaran peserta

pelatihan secara efektif. Dari langkah tersebut terlihat seimbang antara kegiatan peserta dengan pelatih. Dengan menggunakan langkah-langkah tadi, terlihat arah pembelajarannya, yaitu mendorong peserta lebih banyak belajar melalui langkah-langkah melihat, mendengar, berbuat dan memeriksa proses belajarnya.

Pelatihan kewirausahaan memiliki jalur yang jelas dalam proses pembelajarannya, yaitu, mengembangkan kemampuan wirausaha para pesertanya. Tujuan pelatihan kewirausahaan, akan sangat berkait dengan tujuan kewirausahaan itu sendiri. Menurut Kamil (2012, hlm. 120) beberapa tujuan kewirausahaan adalah: 1) mewujudkan gagasan inovatif dari seseorang dalam bidang usaha, 2) menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dalam bidang usaha, 3) mengganti tatanan ekonomi dengan mengenalkan produk, layanan, penciptaan pengelolaan, dan menggali bahan-bahan mentah baru dalam usaha, 4) suatu proses untuk mengerjakan sesuatu yang baru, 5) menciptakan inovasi dan kreativitas untuk memecahkan masalah-masalah dalam bidang usaha, 6) mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang dalam bidang usaha, 7) menemukan cara-cara berfikir yang baru dan melakukannya dengan cara-cara tersebut dalam bidang usaha.

Pelatihan kewirausahaan di kalangan PNS, sebenarnya adalah mengubah persepsi mereka yang tadinya tidak berfikir menjadi wirausahawan, menjadi berfikir wirausahawan. Karakter PNS berbeda dengan karakter wirausahawan. PNS dituntut untuk loyal pada atasannya, taat terhadap aturan yang berlaku, melakukan aktivitas kepegawaian sesuai prosedur yang ditentukan. Sementara, berfikir wirausaha, itu berfikir kreatif, efektif dan produktif. Pelatihan kewirausahaan yang dilakukan kepada PNS diharapkan menjadi jembatan penghubung antara dua karakter yang berbeda.

Menurut Kamil (2012, hlm 123-135) mengidentifikasi beberapa karakteristik wirausaha, yaitu percaya diri, berorientasi tugas dan hasil, pengambilan resiko, kepemimpinan, keorisinilan dan berorientasi ke masa depan. Sementara itu, mental utama yang dibangun dan harus ada pada

wirausaha adalah kemandirian. Para ahli menyebutkan bahwa kemandirian merupakan jiwa wiraswasta yang tumbuh dan berkembang seiring dengan pemahaman dan konsep hidup yang mengarah kepada kemampuan, kemauan, keuletan, ketekunan dalam menekuni bidang yang digeluti.

Dalam pelatihan kewirausahaan, penumbuhan mental wirausaha menjadi hal yang sangat penting. Untuk kasus PNS, memiliki arti mengubah pola pikir atau *mind set* mereka. Pola pikir PNS menjadi pola pikir wirausaha. Ada banyak cara merubah pola pikir dan persepsi ke arah wirausaha. Menurut Mubarak (2013, hlm. 26) ada beberapa cara melakukan transformasi persepsi ke arah wirausaha, yaitu: mengikuti pelatihan wirausaha, ikut keanggotaan komunitas bisnis, mencari informasi dunia bisnis di internet, membaca buku terkait dengan bagaimana menjadi berhasil di dunia bisnis, merenungkan sebab-sebab internal yang menyebabkan pengalaman negatif pada usaha yang dijalani, menyimak cara-cara *talkshow* seputar dunia bisnis dan pengembangan diri serta menyimak kisah-kisah keberhasilan dan kegagalan usaha yang dialami oleh sahabat atau kerabat.

Bagi para PNS yang sudah bertahun-tahun berkecimpung dalam dunia kerja yang lebih menuntut mereka melakukan pekerjaan-pekerjaan rutin dengan aktivitas yang tidak begitu menantang, menumbuhkan mental wirausaha memang bukan hal yang mudah. Sehingga, jika mereka merencanakan usaha yang akan mereka lakukan setelah pensiun, haruslah yang sekiranya mereka *enjoy* melakukannya. Seperti yang ditegaskan oleh Deporter (1999, hlm. 10), bahwa bisnis dimulai dari satu pandangan tanggung jawab total, melayani, jujur sepenuhnya, dan melakukan pekerjaan dengan cara yang menyenangkan dan sportif. Di situlah, titik awal pengembangan pelatihan kewirausahaan ini dimulai. Bahwa, agar pelatihan ini memiliki dampak bagi penumbuhan mental wirausaha para pesertanya. Pelatihan kewirausahaan bagi PNS di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat dikembangkan dengan memetakan minat para pesertanya. Dari minat itulah rencana bisnis itu disusun. Karena, jika usaha tidak disertai dengan minat, kemungkinan gagalnya lebih besar. Hal ini

ditegaskan oleh Mubarak (2013, hlm. 109) kegagalan memahami minat, bakat dan hobi pada saatnya memiliki dampak yang besar dalam kehidupan karir. Karena, orang yang bekerja tanpa memiliki minat, bakat dan hobi tertentu menjadi kalah unggul jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dengan minat, bakat dan hobinya.

Pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini didesain untuk menghasilkan peserta pelatihan yang mengenal minat utama mereka yang dapat dijadikan ide bisnis dan melahirkan rencana bisnis (proposal). Peminatan dimasukkan ke dalam satu mata latihan tersendiri, peserta diberikan pemahaman tentang pentingnya minat dalam merencanakan usaha. Kemudian, peserta juga diberikan kesempatan mengidentifikasi minat mereka. Setelah itu, mereka menentukan minat utama dari minat-minat yang mereka miliki. Kemudian, dari minat utama itu, mereka menuliskan ide-ide bisnis yang dapat dilakukan dari minat yang mereka tentukan sendiri. Dari ide bisnis itulah mereka akan menentukan satu jenis usaha yang tertuang dalam proposal usaha. Sehingga, di sesie akhir pelatihan, peserta mampu membuat proposal wirausaha berdasarkan minat yang mereka miliki.

Minat menjadi penting dalam hal ini. Karena, memulai usaha berdasarkan minat menjadi salah satu kunci sukses usaha. Apalagi, usia pensiun adalah masa menikmati hidup dengan senang hati. Jika usaha dilakukan dengan senang hati, maka usaha bagi mereka adalah aktivitas yang menyenangkan. Beraktifitas usaha yang menyenangkan, pada dasarnya adalah pengembangan minat itu sendiri. Ini ditegaskan oleh Mubarak (2013, hlm 108) bahwa pengembangan minat yang tepat akan menciptakan bangunan pengetahuan dan pengalaman yang lebih luas, lebih dalam dan lebih holistik. Dan, mengembangkan minat adalah salah satu cara paling membahagiakan untuk menjadi lebih unggul dibanding orang lain.

Jika setiap orang yang berwirausaha mampu mengenali minat mereka dan mengembangkan minatnya dalam bentuk wirausaha yang produktif, maka hasilnya akan berbeda. Bahkan, Musrofi (2010: 11-31), mengidentifikasi tujuh keunggulan usaha yang berbasis minat, yaitu:

menggeluti bisnis yang terkait dengan hobi merupakan ekspresi bakat, menggeluti bisnis yang terkait dengan hobi membuat orang menjadi tekun, menggeluti bisnis terkait membuat orang menjadi kreatif, menggeluti usaha yang terkait hobi merupakan cara termudah menguasai dunia bisnis, menggeluti bisnis yang terkait dengan hobi akan menghasilkan barang atau jasa yang unik, menggeluti yang terkait hobi bisa mempengaruhi orang berfikir keuntungan jangka panjang, serta menggeluti bisnis yang terkait dengan hobi bisa menghasilkan produk yang berkualitas.

Pengembangan minat ini akan melahirkan ide-ide brilian dalam usaha yang dilakukan. Sesederhana apapun, jika usaha berdasarkan minat akan lebih baik hasilnya. Mubarak (2013, hlm 112) bahkan menegaskan, jika bidang usaha dijalani tanpa didasari oleh minat, bakat dan hobi, ada resiko bahwa di tengah persaingan usaha yang ketat dan berat rasa frustrasi dan putus asa tumbuh karena tak ada semangat yang kuat saat menjalankan usaha.

Apabila minat dikembangkan dengan baik dalam bentuk usaha yang dilakukan, De Porter (1999 hlm 51) memberikan delapan prinsip keunggulan dalam quantum bisnis, yaitu: hidup dalam integritas, mengakui bahwa kegagalan membawa pada kesuksesan, berbicara dengan niat baik, hidup pada masa sekarang, tegaskan komitmen, jadilah pemilik, tetap fleksibel dan mempertahankan keseimbangan.

b. Tujuan

Secara umum, model pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini dipromosikan sebagai model pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan para PNSD dalam merancang usaha yang akan dilakukan setelah pensiun. Model ini berorientasi pada perencanaan wirausaha yang berbasis minat. Hal ini berawal dari kenyataan bahwa para pensiunan PNS akan memerlukan kegiatan sebagai aktivitas pengganti kegiatan yang mereka tinggalkan ketika masih aktif sebagai PNS. Kegiatan itu, agar lebih bisa mereka lakukan terus menerus, juga harus membuat mereka menikmati masa tua dengan senang hati. Dengan demikian, rencana usaha mereka harus disesuaikan dengan minat mereka. Hal ini penting untuk dikembangkan mengingat berdasarkan temuan penelitian sampai saat ini,

belum ada model pelatihan kewirausahaan yang ditujukan bagi pensiunan PNSD, agar mereka dapat tetap beraktivitas produktif walaupun mereka sudah pensiun dari pekerjaan formal mereka sebagai PNS.

Secara khusus model pelatihan berbasis minat untuk meningkatkan kemampuan membuat *design business plan* ini bertujuan: 1) Memperkenalkan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat yang dapat meningkatkan kemampuan membuat *design business plan*, kepada para penyelenggara program pelatihan di instansi pemerintah bagi para pegawainya yang hendak purnabakti, 2) Memberikan motivasi dan arah peminatan bagi mereka yang hendak pensiun, untuk melakukan wirausaha setelah pensiun, 3) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para PNSD prapurnabakti dalam bidang wirausaha yang diminatinya, 4) Memberikan gambaran pentingnya pelatihan kewirausahaan berbasis minat yang mengacu pada prinsip-prinsip PLS dalam program pelatihan bagi para PNSD prapurnabakti, 5) Memperkenalkan pendekatan-pendekatan dan tahapan-tahapan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat dalam rangka meningkatkan kemampuan para PNSD prapurnabakti dalam merencanakan bisnis yang akan digeluti oleh peserta pelatihan dan penyelenggara program, sehingga program yang dikembangkan dapat dengan mudah diterapkan dan dapat memberikan manfaat yang maksimal.

c. Prinsip Pembelajaran Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat

Adapun prinsip pembelajaran yang digunakan pada pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini adalah: Pertama, Prinsip pembelajaran orang dewasa. Dalam kegiatan pelatihan ini, yang notabene para pesertanya adalah orang-orang yang memasuki usia pensiun, maka pendekatan andragogis merupakan hal yang mutlak. Sehingga, proses pembelajaran dan keberlangsungan kegiatan dari awal sampai akhir, merupakan proses belajar pada orang dewasa. Proses pembelajaran andragogis dalam model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti juga memadukan antara jenis wirausaha yang akan dilakukan dengan minat masing-masing peserta serta peluang usaha yang dapat mereka lakukan dan kembangkan di tempat tinggalnya masing-masing.

Kedua, Prinsip pengenalan minat. Dalam model pelatihan

kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti, minat merupakan hal penting dan menjadi pusat pengembangan dari model yang sudah ada. Minat ini menjadi titik berangkat dari pelatihan yang dilaksanakan. Hasil pengembangan minat ini, adalah rencana bisnis dari para peserta, yang disesuaikan dengan keinginan, bakat, minat dan kecenderungan masing-masing, dalam mengisi hari pada saat pensiun nanti. Aktivitas apapun jika dilakukan sesuai minat, maka tidak akan bosan dan berhenti begitu saja, begitu pula aktivitas wirausaha.

Ketiga, prinsip pendampingan. Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pesertanya dalam membuat rencana wirausaha, untuk kemudian dari hasil rencana itu diimplementasikan di tempat tinggal masing-masing menjadi sebuah kegiatan wirausaha. Sehingga, pelatihan ini ditujukan memberikan peluang dan mendukung para pesertanya untuk memulai usaha yang berawal dari minat yang dimiliki, yang kemudian akan mereka kembangkan sendiri menjadi lebih maju.

Keempat, prinsip pemberdayaan. Situasi dan lingkungan yang dialami para PNSD sehari-hari sebagai aparatur negara akan berbeda dengan situasi dan lingkungan setelah mereka purnabakti. Hal ini akan menjadi salah satu keadaan yang memerlukan penyesuaian diri secara terus menerus. Terkait hal tersebut, diperlukan upaya yang sistematis agar aktivitas mereka ketika masih aktif dan setelah mereka pensiun, bisa tetap produktif. Oleh karena itu, model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti memiliki prinsip pemberdayaan. Pelatihan ini dimaksudkan untuk memberdayakan para PNSD yang nantinya purnabakti, sehingga mereka tidak saja mengisi hari dengan aktivitas yang menyenangkan, tetapi sekaligus menghasilkan.

Kelima, Prinsip integrasi. Model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti memadukan instrumen, metode, pendekatan dan strategi pembelajaran dengan mengeksplorasi potensi dan sumber daya yang dimiliki PNSD yang hendak purnabakti.

Keenam, prinsip partisipasi, kerjasama, dan kemitraan. Dalam model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti ini diarahkan pada kegiatan yang memberikan keleluasaan bagi para

pesertanya untuk berpartisipasi, bekerja sama dan menjalin kemitraan, tidak hanya diarahkan pada penyedia dana, material, dan tenaga semata, tetapi juga pada proses perencanaan, pelaksanaan maupun pada evaluasinya. Sehingga, mereka bisa saling memberikan informasi, peluang, kemungkinan dan hal-hal yang ingin mereka perdalam pada substansi wiausaha yang akan mereka lakukan.

Ketujuh, prinsip terfokus. Model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti memerlukan penyusunan sistem, prosedur, dan operasional yang benar-benar terfokus pada tujuan yang telah ditetapkan. Pemanfaatan sumber-sumber daya pelatihan seperti dana, waktu, material, kurikulum, sarana dan proses pebelajaran harus terfokus pada tujuan riil adanya pelatihan ini. Model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti harus terfokus pada upaya meningkatkan kemampuan PNSD prapurnabakti dalam menyiapkan rencana usaha yang akan dilakukannya.

Kedelapan, prinsip keberlanjutan. Dalam model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti ini, hasil-hasil yang dicapai semua elemen yang mendukung, strategi, pendekatan model, instrumen, dan metode yang digunakan harus dipertahankan dan terus dikembangkan menjadi lebih baik lagi, sehingga bisa digunakan terus menerus. Ini memberikan makna bahwa model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti ini tidak hanya berorientasi jangka pendek saja, melainkan juga harus berorientasi pada kebutuhan jangka panjang.

d. Kurikulum Model Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat

Dalam mengembangkan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini, kurikulum pelatihan merupakan alat yang sangat penting dalam kegiatan pengembangan model tersebut. Kurikulum ini membantu penyelenggara pelatihan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi suatu program pelatihan. Oleh karena itu, kurikulum dalam model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurna bakti ini memiliki fungsi konstruktif, preventif dan korektif.

Fungsi konstruktif menunjukkan arti bahwa kurikulum memberikan

arah yang jelas bagi pelaksanaan, pengembangan serta pembinaan kurikulum. Fungsi preventif kurikulum yaitu menjaga agar pengguna kurikulum terhindar dari kesalahan melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam kurikulum. Fungsi korektif kurikulum berarti kurikulum berfungsi sebagai rambu-rambu yang harus menjadi pedoman dalam membetulkan kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pelatihan.

Dari ketiga fungsi tersebut, kurikulum memiliki kegunaan yang sangat penting bagi unsur pelaksana model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti, yaitu merupakan alat ukur yang dapat dijadikan patokan dalam melihat keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Kurikulum juga dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam perumusan tujuan maupun dalam penentuan bahan pembelajaran, metode, media maupun sarana yang harus ada.

Kurikulum model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti yang dikembangkan adalah kurikulum yang sudah ada pada kegiatan pembekalan kewirausahaan yang sudah dilaksanakan oleh pemerintah provinsi Jawa Barat sejak tahun 2008. Sebagai suatu sistem, kurikulum pada model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti, merupakan suatu sistem yang saling bersinergi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kurikulum yang dikembangkan juga berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan tersebut.

Kurikulum yang dikembangkan berdasarkan kebutuhan para peserta dalam membuat rencana bisnis, sekaligus juga menyiapkan mental dan spiritual mereka dalam menghadapi pensiun nanti.

Berdasarkan hasil diskusi dengan pakar pelatihan kewirausahaan yang sudah menangani kegiatan ini sejak awal, serta dengan penyelenggara pelatihan dan beberapa narasumber yang terlibat, maka kurikulum model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti, maka disepakati kurikulum yang akan dikembangkan pada pelatihan ini. Tujuannya adalah mencapai efektifitas pembelajaran.

e. Metode Pembelajaran

Menurut Knowles dalam Sudjana (2007b) metode pembelajaran dalam

pelatihan adalah cara pengorganisasian peserta didik untuk mencapai tujuan pelatihan. Metode pembelajaran dalam pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini didasarkan kepada strategi pembelajaran yang digunakan, yang meliputi (a) strategi pembelajaran individu dan (b) strategi pembelajaran kelompok.

f. Evaluasi Hasil Belajar Pelatihan

Menurut Rothwell dalam Sudjana (2007) evaluasi adalah proses menentukan nilai (*value*), yang menunjukkan derajat sesuatu yang dievaluasi dengan kategori baik atau buruk, penting atau tidak penting, bermanfaat atau tidak bermanfaat, tinggi atau rendah, berhasil atau tidak berhasil, dan sebagainya. Nilai dapat mencerminkan sejauh mana tingkatan keterampilan, pengetahuan, sikap, perilaku, dan nilai-nilai yang diperoleh peserta pelatihan sebelum mengikuti, saat mengikuti, dan setelah mengikuti pelatihan.

Evaluasi hasil belajar dalam pelatihan kewirausahaan berbasis minat akan meliputi dua hal, yaitu: (a) mengkaji perubahan yang terjadi berkenaan dengan pengetahuan, sikap, dan keterampilan setelah peserta pelatihan memperoleh layanan pelatihan sebagai hasil belajar dari pelatihan dan (b) mengkaji tentang produk pelatihan kewirausahaan yang harus mereka hasilkan (proposal).

Evaluasi hasil belajar dalam pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini berkenaan dengan perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dilakukan dengan mengamati aktivitas pembelajaran peserta pada setiap materi. Hal-hal yang dievaluasi dalam pelatihan ini adalah berkenaan dengan (a) aspek kognitif yaitu pengetahuan peserta pelatihan dengan keaktifan mereka bertanya, menjawab dan diskusi, (b) aspek afektif yaitu kecenderungan sikap peserta pelatihan dalam proses pembelajaran (c) aspek psikomotorik yaitu keterampilan peserta pelatihan dalam membuat produk proposal mereka berdasarkan minat.

g. Komponen Model Pelatihan kewirausahaan berbasis minat

Pengembangan model pelatihan berbasis minat ini menggunakan pendekatan sistem atau dikenal dengan istilah *system approach*, di mana pelatihan merupakan proses pembelajaran yang harus dirancang secara

sistemik dan sistematis. Pendekatan sistem diartikan sebagai sebuah proses yang logis dan berulang yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu program pembelajaran (Dick dan Carey, 2005). Sistem menerima masukan atau *input* dari lingkungannya dan melalui sebuah proses atau transformasi untuk mengubah input menjadi *output*, serta selanjutnya *output* ditransformasi menjadi *outcome*.

1) Masukan Mentah (*Raw Input*)

Raw input (input mentah) dalam model pelatihan ini meliputi: (a) faktor internal, yaitu: latar belakang pendidikan, asal OPD dan mental PNS dan (b) faktor eksternal, yaitu: surat tugas dari atasan

2) Masukan Sarana (*Instrumental Input*)

Instrumental input dalam model pelatihan ini diantaranya meliputi; (a) instruktur, (b) kurikulum, dan (c) media, (d) fasilitas dan (e) tempat praktik lapangan.

3) Proses Pelatihan (*Process*)

Pendekatan pembelajaran dilakukan dengan menggunakan pembelajaran orang dewasa dan partisipatif. Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dengan kolaborasi berbagai metode yang digunakan di mana penyampaian teori dan praktik diintegrasikan.

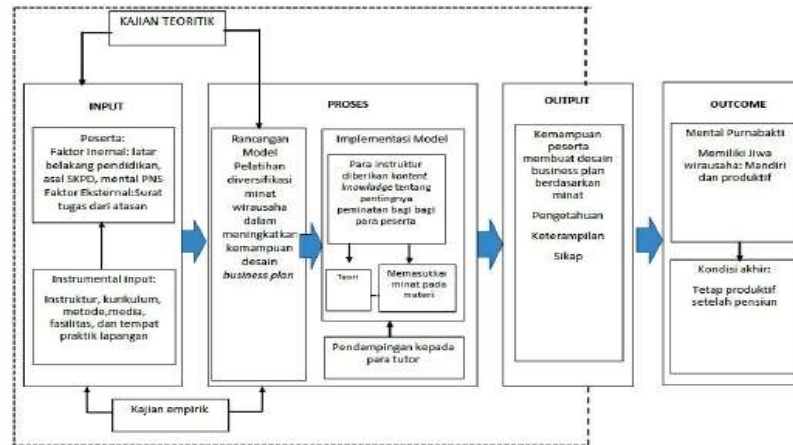
4) Keluaran (*Output*)

Aspek *output* dalam model pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini adalah: (a) peserta memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berbeda dengan sebelum pelatihan tentang kewirausahaan (b) membuat desain *business plan* berdasarkan minat.

5) Dampak (*Outcome*)

Dampak atau *outcome* dalam model pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini adalah (a) Peserta memiliki jiwa wirausaha (mandiri dan kreatif) dan hasil akhirnya adalah (b) tetap produktif setelah pensiun.

Model awal atau model konseptual pelatihan diversifikasi minat wirausaha dalam meningkatkan kompetensi menyusun *desain business plan* pada Gambar 4.2



Gambar 4.2
Model Konseptual Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat
Sumber: Modifikasi Peneliti

h. Validasi Model Konseptual

Memvalidasi model bertujuan untuk menghasilkan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat yang dapat diaplikasikan dalam pelatihan, yang berjalan dan mampu meningkatkan kemampuan peserta dalam membuat proposal berdasarkan minat mereka. Dalam prosesnya, model konseptual pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini dibangun berdasarkan pada kajian teoritik dan kajian empirik. Meskipun demikian untuk menguji kelayakan model tersebut diperlukan beberapa masukan dari berbagai pihak untuk perbaikan, penyempurnaan, dan penajaman terhadap model yang telah dibangun.

Selain melakukan validasi model, terlebih dahulu, penulis melakukan validasi instrumen yang akan digunakan oleh peserta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat, yang diisi oleh peserta. Kemudian, melakukan validasi model secara keseluruhan.

Kegiatan validasi meliputi validasi teoritik dan validasi empirik. Validasi

teoritik pada penelitian ditempuh dengan berdiskusi dengan pakar yang telah terlibat langsung dalam pelatihan ini sejak awal, berdiskusi dengan pelaksana pelatihan, berdiskusi dengan narasumber yang memberikan materi serta dengan ahli pelatihan di PLS, juga meminta tanggapan dari para peserta pelatihan.

Selain kegiatan validasi teoritik dan empirik, penulis juga melakukan penelaahan teori-teori, konsep-konsep yang relevan dengan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat dan model pelatihan lainnya.

Instrumen yang diberikan kepada peserta pada implementasi model terlebih dahulu divalidasi pada peserta pelatihan yang homogen. Hasil validasi instrumen kepada peserta pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel X_1 (Minat)

Hasil perhitungan uji validitas variabel Minat dengan menggunakan SPSS didapat data sebagai berikut: no item 12, 46, 50, 53, 55 dan 56 tidak valid sehingga tidak lagi digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Minat)

Pada tabel Reliability Statistics, dilihat dari nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items, nilai tersebut 0,951 > R tabel 0,2787. Berarti Tes Secara Keseluruhan Reliabel.

3) Uji Validitas Variabel X_2 (Data proposal)

Hasil perhitungan uji validitas variabel Data Proposal dengan menggunakan SPSS didapat data sebagai berikut: no item 16, 18, 22, 23, dan 24 tidak valid sehingga tidak lagi digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4) Uji Reliabilitas Variabel X_2 (Data Proposal)

Dari hasil Analisis menggunakan SPSS, didapat data seperti ini: Pada tabel Reliability Statistics, lihat nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items, nilai tersebut 0,917 > R tabel 0,2787. Berarti Tes Secara Keseluruhan Reliabel.

Validasi terhadap model konseptual pelatihan ini dilakukan dengan pakar dalam bidang pelatihan, dosen pembimbing, peserta pelatihan, instruktur pelatihan, dan manajemen dari Badan Kepegawaian Daerah. Validasi model konseptual ini dilakukan dengan wawancara dan diskusi dengan pihak yang telah disebutkan dan kemudian hasilnya dirangkumkan

sebagai dasar untuk perbaikan model konseptual ini. Beberapa masukan dari pakar dalam bidang pelatihan, dosen pembimbing, peserta pelatihan, instruktur pelatihan, dan manajemen dari Badan Kepegawaian Daerah, disampaikan pada paparan berikut.

1) Penilaian Pakar dalam Bidang Pelatihan

Penilaian pakar dalam bidang pelatihan terhadap model konseptual pelatihan berbasis minat ini, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a) Model ini cukup *aplicable* mengingat kondisi peserta yang sebagian besar belum menemukan minat mereka terhadap usaha yang akan mereka lakukan setelah selesai pelatihan.
- b) Model ini harus betul-betul bisa meningkatkan kompetensi membuat proposal bisnis, sehingga peserta lebih mandiri dan lebih siap berwirausaha. Kompetensi yang perlu dicapai tidak hanya aspek kognitif saja, melainkan harus menyentuh aspek afektif dan psikomotorik.
- c) Perlu dirancang panduan yang terstruktur dan sistematis berkenaan dengan implementasi model pelatihan ini (*implementation guide*), sehingga memudahkan untuk menggunakan model pelatihan ini.
- d) Pada saat uji efektivitas terhadap model ini, penggunaan kelompok kontrol dan kelompok eksperimen untuk dibandingkan hasil belajarnya dianggap tepat namun perlu diperhatikan independensi kedua kelompok tersebut agar hasil uji efektivitas tidak bias dan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan secara empirik.
- e) Perlu diformulasikan ulang peminatan yang akan diterapkan kepada peserta, mengingat kondisi mereka yang tidak lagi muda.

2) Penilaian dari Dosen Pembimbing

Penilaian dosen pembimbing terhadap model konseptual pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a) Model ini mencoba menjembatani antara konsep mental wirausaha dan mental yang PNS yang memiliki kesenjangan dan perbedaan yang signifikan.
- b) Materi pelatihan sudah menunjukkan pengembangan *kontent knowledge* dalam pengembangan model pelatihan.

- c) Penggunaan alat ukur instrumen untuk peserta, perlu divalidasi terlebih dahulu kepada peserta.
- d) Dampak atau *outcome* tidak termasuk dalam pengembangan model ini, karena pengembangan model ini sampai pada pengukuran kemampuan peserta dalam membuat proposal bisnis

3) Penilaian Peserta Pelatihan

Penilaian peserta pelatihan terhadap model konseptual pelatihan berbasis minat ini, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a) Model pelatihan ini sangat bermanfaat bagi penemuan minat wirausaha yang akan dilakukan setelah pensiun.
- b) Perlu ada materi khusus tentang peminatan yang lebih komprehensif tentang bagaimana menentukan minat menjadi jenis usaha yang akan dijabarkan dalam proposal bisnis.
- c) Pengenalan dan pemetaan peminatan lebih diarahkan kepada individu masing-masing dan dibimbing untuk menentukan jenis usaha yang mungkin dari minat yang dimiliki.
- d) Dalam proses pembelajarannya, instruktur memandu dengan jelas dan sistematis, karena kemampuan bekerja dan berfikir usia pensiun tidak seperti usia muda.

4) Penilaian Instruktur Pelatihan

Penilaian instruktur pelatihan terhadap model konseptual pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a) Materi pelatihan sudah lengkap dan komprehensif karena membahas semua komponen/aspek dalam konsep sebuah pelatihan kewirausahaan.
- b) Model ini cukup baik diimplementasikan, karena instruktur dituntut untuk menguasai teori dan praktik tentang pelatihan
- c) Materi peminatan sebaiknya tidak dibawa oleh setiap instruktur. Hal ini karena beberapa hal: keterbatasan waktu yang disediakan, keterkaitan materi dengan peminatan memerlukan kajian tersendiri, pengulangan materi peminatan oleh setiap instruktur akan membosankan.

5) Penilaian Manajemen Badan Kepegawaian Daerah

Penilaian manajemen Badan Kepegawaian Daerah terhadap model konseptual pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a) Model pelatihan ini merupakan model yang kreatif dan inovatif yang berbeda dengan model pelatihan yang sekarang diselenggarakan, terutama dari aspek materi peminatan yang belum pernah ada sebelumnya.
- b) Perlu dirancang materi peminatan agar peserta lebih memahami tentang pentingnya minat dalam memulai sebuah usaha, sehingga memudahkan bagi penyelenggara menggunakan model pelatihan ini.
- c) Untuk implementasi model ini bagi pihak penyelenggara diperlukan instruktur yang menguasai materi peminatan wirausaha, sekaligus mempertimbangkan usia peserta yang menjelang pensiun.
- d) Model pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini bisa menjadi alternatif yang akan dikembangkan, jika instruktur yang memandu peminatan selalu siap untuk mengisi materi sesuai dengan jadwal pelatihan yang telah kami tentukan.
- i. Model Hipotetik

Berdasarkan pada berbagai penilaian dari beberapa pihak diantaranya adalah (a) pakar dalam bidang pelatihan, (b) dosen pembimbing, (c) peserta pelatihan, (d) instruktur pelatihan, dan (e) manajemen dari Badan Kepegawaian Daerah, dihasilkan model hipotetik atau model konseptual akhir pelatihan kewirausahaan berbasis minat yang dikembangkan oleh peneliti dan siap untuk diimplementasikan melalui Uji Model Tahap I dan Uji Model Tahap II. Model hipotetik tersebut disajikan dalam Gambar 4.3.

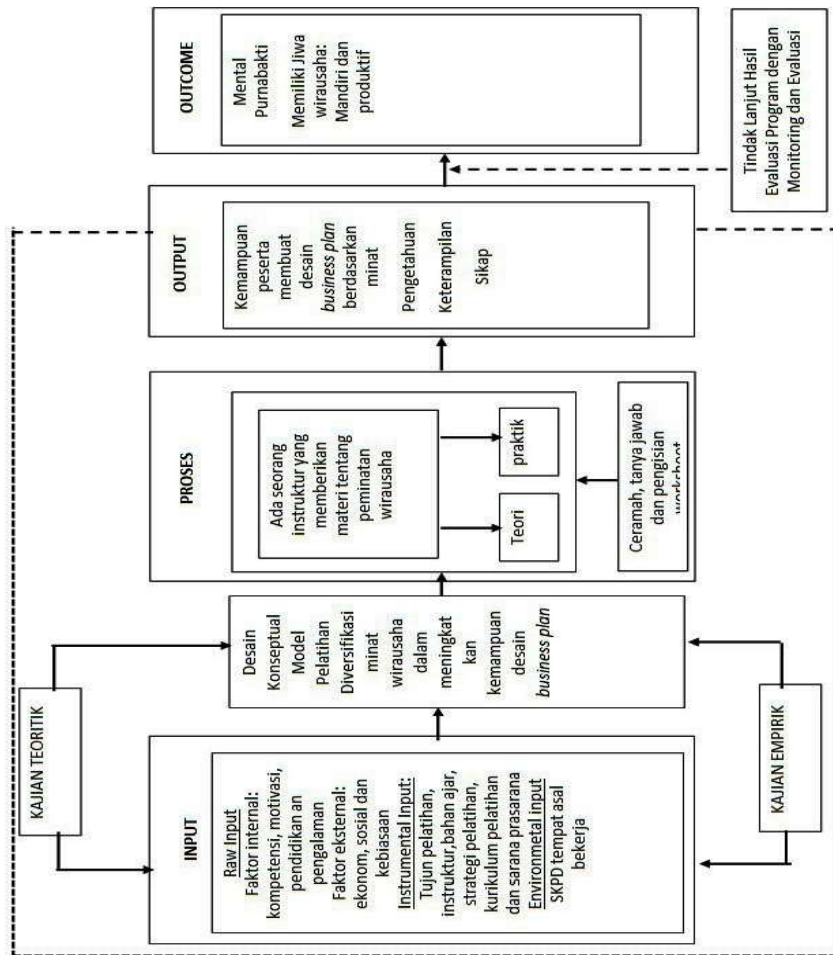
Model hipotetik pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini berbeda dengan *draft* awal model pelatihan, terutama dalam materi peminatan dengan ringkasan perbedaan kedua model tersebut tersaji pada Tabel 4.9. Model hipotetik dikembangkan berdasarkan masukan-masukan dari para *stakeholders*, sehingga diharapkan adanya penyempurnaan model sebelum model tersebut diimplementasikan. Perbaikan yang dilakukan pada model hipotetik adalah pada proses peminatan.

Tabel 4.2 Perbandingan Model Konseptual dengan Model Hipotetik

No	Aspek	Model Konseptual	Model Hipotetik Pelatihan
1	Umum	Perbedaan	
		Model yang belum siap diujicobakan dan masih memerlukan validasi <i>stakeholders</i> .	Model yang siap diujicobakan.
2	Input	Perbedaan	
		Input pada model ini terdiri atas internal (latar belakang pendidikan, asal OPD, mental PNS), <i>instrumental input</i> (instruktur, kurikulum, metode, media, fasilitas dan tempat praktik lapangan)	Pada model hipotetik, input terdiri atas <i>raw input</i> (faktor internal: kompetensi, motivasi, pendidikan dan pengalaman) dan eksternal: ekonomi, sosial dan kebiasaan), <i>instrumental input</i> (tujuan pelatihan, instruktur, bahan ajar, strategi pelatihan, kurikulum pelatihan dan sarana prasarana, serta <i>environmental input</i> (Tempat bekerja/asal SKPD)
		Persamaan	
		Input yang dihasilkan dari kajian empirik dan teoritik dijadikan dasar pertimbangan untuk merancang model konseptual pelatihan kewirausahaan minat.	
2	Process	Perbedaan	
		Rancangan Model: Kegiatan merancang <i>draft</i> awal model konseptual termasuk ke dalam aspek proses. Implementasi Model: Dalam pelaksanaan, peminatan diberikan kepada para tutor, dan para tutor memadukan peminatan dalam materi yang disampaikan	Rancangan Model: Kegiatan merancang model hipotetik tidak termasuk ke dalam aspek proses, dengan pertimbangan bahwa aspek proses berkenaan dengan implementasi model konseptual yang sudah dirancang. Implementasi Model: Dalam pelaksanaannya, peminatan diberikan secara khusus (materi baru) kepada peserta dibawakan oleh seorang tutor. Materi ini menggunakan beberapa metode pembelajaran, yaitu: (a) ceramah dan (b) diskusi dalam penyampaian teori (c) tanya jawab dalam pemetaan minat menjadi ide usaha serta (4) praktek mengisi lembar

3	Output		pemetaan minat menjadi ide usaha dan menentukan jenis usaha.
		Persamaan Metode yang digunakan dalam konteks pembelajaran orang dewasa serta aktivitas peserta yang menyenangkan Adanya integrasi antara teori dan praktik Persamaan	
		Kemampuan peserta membuat desain <i>business plan</i> berdasarkan minat	
	Outcome	Persamaan Mental purnabakti: memiliki jiwa wirausaha: mandiri dan produktif Perbedaan	
		Kondisi akhir: tetap produktif setelah pensiun	Tidak ada kondisi akhir, karena sudah termasuk dalam mental purnabakti
5	Other Input	Perbedaan	
		Tidak ada	Diperlukan Rencana tindak lanjut hasil evaluasi program dari kegiatan pelatihan.

Dari paparan dan tabel di atas, maka model hipotetik pelatihan kewirausahaan berbasis minat adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Model Hipotetik Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat
Sumber: Modifikasi Penulis

3. Implementasi Model pelatihan kewirausahaan berbasis minat dalam meningkatkan kemampuan menyusun desain *business plan*
 - a. Uji Coba Terbatas (Tahap I)

Pada Uji coba model terbatas (tahap I) ini tahapannya adalah:

perencanaan ujicoba model, pelaksanaan dan evaluasi. Tahap pertama, perencanaan ujicoba model. Pada perencanaan uji coba model ini, yang dilakukan adalah: a) Identifikasi kebutuhan, yaitu menyiapkan semua perangkat pembelajaran juga melakukan konsolidasi dengan panitia, pakar, dan narasumber, b) Menetapkan sasaran ujicoba: Ujicoba dilakukan kepada 50 orang peserta pelatihan di kelas B sebagai grup yang diberi *treatment* dan 50 di kelas A sebagai kelompok kontrol, c) Merancang instrumen uji coba. Instrumen ujicoba model pelatihan adalah hasil dari validasi yang sudah direvisi, d) Menetapkan sumber belajar: Menyiapkan para narasumber yang sesuai dengan materi dan keahliannya, e) Menyiapkan materi pelajaran. Peneliti bersama narasumber mempersiapkan materi yang akan diujicobakan. Materi yang akan diujicobakan pada kesempatan ini sesuai dengan struktur program yang disepakati bersama panitia pelaksana yaitu tentang pengembangan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat, f) Menetapkan sarana prasarana, yaitu mempersiapkan media dan peralatan belajar untuk menunjang proses pelatihan, g) Menyusun jadwal bersama panitia dan narasumber. Jadwal ini disusun berdasarkan kesepakatan dengan semua pihak. Uji coba ini dilaksanakan selama 4 hari, h) Menetapkan tempat uji coba. Uji coba terbatas ini dilakukan pada angkatan ke 7 dan ke 8 yang dilaksanakan di Hotel Sabda Alam Garut. Peserta pelatihannya, sama dengan yang ditetapkan, yaitu para PNSD Prapurnabakti.

Tahap kedua, Pelaksanaan uji coba model. Pelaksanaan pembelajaran pelatihan sejak awal hingga akhir dilakukan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan. Adapun pelaksanaan pada model yang dikembangkan adalah ditambahkannya materi peminatan. Di mana materi peminatan itu dilakukan oleh seorang instruktur yang telah dibekali pemahaman dan keterampilan dalam menyampaikan materi tentang minat. Pelaksanaan uji coba model pada tahap I ini, tutor memberikan materi tentang peminatan dengan menggunakan metode ceramah, tanya jawab dan praktik mengisi lembar kerja.

Dari Kurikulum di atas, proses pembelajarannya akan nampak pada tabel aktivitas di bawah. Pengamatan terhadap kegiatan peserta tidak

terlepas dari kegiatan pelatih/tutor. Gambaran aktivitas mereka seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Aktivitas Pembelajaran Pada Ujicoba Tahap I

No	Materi	Kegiatan Pelatih /Tutor/narasumber	Kegiatan Peserta	Tujuan
1	Pembekalan mental wirausaha dan kesehatan jasmani di masa pensiun	- Menampilkan tayangan dalam bentuk power point, video dan beberapa nukilan ayat-ayat Al-Quran dan hadis - Memberikan penjelasan secara teoritik, faktual dan pendekatan kejiwaan dan religius - Memberikan contoh-contoh nyata dalam kehidupan bagaimana orang yang sudah pensiun - Memberikan gambaran yang jelas tentang kehidupan nyata setelah pensiun - Memberikan penjelasan tentang karakteristik lansia yang berwirausaha - Memberikan kesempatan tanya jawab tentang mental purnabakti - Memberikan tips bugar di usia senja - Mempraktekkan beberapa gerakan yang bisa dilakukan setiap hari untuk menjaga kebugaran - Memberikan kesempatan kepada peserta berbagi cerita	- Menyimak tayangan dari narasumber - Bertanya kepada narasumber tentang hal-hal yang belum jelas - Bertanya kepada narasumber tentang hal yang ingin diketahui lebih dalam - Berbagi pengalaman tentang kondisi kejiwaan menjelang pensiun - Bersikap proaktif dalam memberikan pertanyaan atau jawaban dari sesama peserta - Berbagi pengalaman tentang suka duka menjadi PNS - Bertanya tentang kesehatan jasmani di masa pensiun - Melakukan gerakan untuk menjaga kebugaran di usia senja - Melakukan senam ringan untuk kesehatan jantung	Peserta dapat: - Memahami problem pensiun - Memahami Cara menyikapi masa pensiun - Memahami Cara mengatasi proses perubahan - Menjaga dan mengembangkan semangat - Menempatkan agama sebagai basis kehidupan - Menemukan kembali kekayaan yang pernah hilang - Menemukan kembali kekayaan yang pernah hilang - Memaknai saatnya sukses dan berhasil - Memahami Karakteristik wirausahawan - Memahami tahapan wirausaha - Memahami cara menjaga kebugaran di usia senja - Memahami perilaku sehat bagi para lansia

2.	Pengenalan Minat wirausaha	1. Menjelaskan tayangan tentang teori minat 2. Menjelaskan tentang pentingnya minat dalam memulai wirausaha 3. Menjelaskan cara mengidentifikasi minat diri sendiri 4. Menjelaskan cara memetakan minat menjadi ide usaha, dan menentukan jenis usaha dari ide tersebut 5. Memberikan contoh cara memetakan minat menjadi ide usaha, dari ide usaha menjadi jenis usaha yang akan dilakukan 6. Memberikan kesempatan kepada peserta bertanya jawab 7. Memberikan kepada peserta untuk mengisi <i>worksheet</i> yang telah disediakan.	1. Memperhatikan tayangan tentang teori minat 2. Mengamati tayangan yang menjelaskan tentang pentingnya minat dalam menjalankan sebuah usaha 3. Mengidentifikasi minat secara lisan (yang ditunjuk tutor) 4. Mengikuti petunjuk tutor dalam memetakan minat menjadi ide usaha dan menentukan jenis usaha 5. Bertanya jawab tentang cara memetakan minat secara langsung dan tidak langsung 6. Melihat contoh pemetaan yang diberikan oleh tutor 7. Mengisi <i>worksheet</i> yang sudah disiapkan	Peserta dapat: 1. Memahami Minat sebagai titik awal menentukan usaha 2. Memahami bagaimana minat menentukan keberlangsungan sebuah usaha 3. Mengidentifikasi minat mereka 4. Memetakan minat menjadi ide bisnis 5. Menentukan jenis usaha sesuai minat
3.	Alternatif wirausaha yang bisa dikembangkan	1. Menjelaskan tentang pengetahuan umum budi daya tanaman atau ternak 2. Menjelaskan aspek teorinya 3. Menjelaskan aspek faktanya 4. Menjelaskan kelebihan dan kekurangannya 5. Menjelaskan tatacara dan	1. Memperhatikan penjelasan tentang pengetahuan umum budi daya tanaman atau ternak 2. Memperhatikan teori-teori yang menjadi landasannya 3. Mengamati pengalaman tutor dari sisi faktanya	Peserta dapat memahami: 1. Tatacara budi daya jamur 2. Prospek budidaya jamur 3. Tata cara budi daya tanaman hias 4. Prospek tanaman hias 5. Tata cara beternak bebek hibrida

	tahapan budidayanya 6. Menjelaskan syarat-syarat yang harus dipenuhinya 7. Berbagi pengalaman tentang suka duka budi daya tanaman atau ternak 8. Simulasi budi daya tanaman atau temak	4. Memperhatikan tata cara dan tahapan budi daya, baik menggunakan gambar, video atau demonstrasi yang dilakukan oleh tutor 5. Berbagi pengalaman tentang suka duka budi daya 6. Mengikuti simulasi yang dilakukan bersama-sama tutor	6. Prospek bebek hibrida ke depan 7. Tata cara betemak kambing perah 8. Prospek betemak kambing perah 9. Tata cara bisnis ikan 10. Prospek Bisnis ikan
4. Solusi keuangan di masa tenang	1. Menjelaskan tentang ketentuan pinjaman pada masa pensiun 2. Menjelaskan tatacara dan tahapan (prosedur pengajuan) melakukan pinjaman menjelang atau setelah pensiun 3. Bertanya jawab dengan peserta tentang pinjaman lunak bagi pensiunan	1. Memperhatikan penjelasan tentang ketentuan pinjaman pada masa pensiun 2. Menyimak penjelasan tentang tata cara dan tahapan melakukan pinjaman setelah pensiun 3. Bertanya tentang hal-hal yang perlu diketahui dan dilakukan (prosedur	Peserta memahami: 1. Pinjaman lunak bagi purnabakti 2. Mengelola keuangan bagi pensiunan

			pengajuan) ketika ingin melakukan pinjaman setelah pensiun	
5	Observasi Lapangan	1. Menjelaskan tahapan budi daya 2. Menjelaskan rintangan dan hambatan dalam budi daya 3. Menjelaskan berbagai hal terkait jenis budi daya 4. Menjelaskan kekurangan dan kelebihan dari budi daya yang dilakukan 5. Mengajak peserta berkeliling dan mengenal berbagai hal baik alat, pakan, tempat, dan hal lain terkait keperluan budi daya	1. Memperhatikan penjelasan narasumber di lapangan tentang tahapan budi daya 2. Memperhatikan penjelasan tentang berbagai rintangan dan hambatan dalam melakukan budi daya 3. Menyimak penjelasan tentang kekurangan dan kelebihan melakukan budaya tanaman atau hewan 4. Berkeliling dan mengenal berbagai kebutuhan dan alat serta berbagai hal keperluan budi daya	Peserta dapat: 1. Mengetahui secara langsung wirausaha di lapangan 2. Mengetahui hambatan dalam wirausaha 3. Mengetahui kelebihan dan kekurangan suatu jenis usaha
6	Menyusun proposal wirausaha sesuai minat	1. Menjelaskan tentang profil utama seorang wirausahawan 2. Menjelaskan tahapan menjadi wirausahawan 3. Menjelaskan komponen yang harus ada dalam proposal wirausaha	1. Menyimak penjelasan tentang profil utama seorang wirausahawan 2. Memperhatikan penjelasan tentang tahapan menjadi wirausaha 3. Memperhatikan dan menuliskan	Peserta dapat: 1. Memahami profil wirausahawan 2. Memahami tahapan dalam berwirausaha 3. Mengetahui komponen yang harus ada dalam proposal wirausaha 4. Menyusun

		4. Mendampingi peserta menyusun proposal wirausaha	poin-poin yang harus ada dalam sebuah proposal 4. Membuat proposal sederhana dari format yang telah disiapkan dengan melengkapi dengan lampirannya.	proposal wirausaha secara lengkap
--	--	--	--	-----------------------------------

Adapun wawancara dan observasi dengan peserta, panitia dan narasumber terdapat data sebagai berikut:

Tabel 4.4
Kesimpulan Wawancara dan Observasi Ujicoba Tahap I

No	Materi Wawancara	Peserta	Narasumber/tutor /pelatih	Panitia
1	Proses Pembelajaran	a. Proses pembelajaran secara umum terjadi sangat akrab, komunikatif dan memberikan pencerahan bagi pemahaman baru. b. Memberikan pengalaman belajar yang berbeda. Belajar cara orang tua berbeda dengan belajar anak-anak atau orang dewasa lainnya. Pelatihan ini memberikan keleluasaan untuk itu	a. Proses pembelajaran berjalan baik. Peserta antusias dan cair. Suasana hangat dan gembira. b. Peserta banyak yang secara proaktif bertanya, terutama pada materi-materi yang diminati atau yang ingin pemahaman lebih dalam lagi. c. Sesama peserta komunikasinya cukup baik, sehingga proses belajar terasa segar dan	a. Proses pembelajaran berjalan sesuai rencana dan jadwal yang ditentukan. b. Para tutor melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan dan datang tepat waktu. c. Para peserta sebagian tidak mampu mengikuti pembelajaran secara tepat waktu, karena kondisi fisik mereka.

		c. Perlu adanya tambahan pembelajaran yang lebih menekankan <i>problem solving</i> dari rencana usaha yang akan dilakukan. Tetapi tidak resmi dan lebih pada pembimbingan individu.	gembira.	
2	Materi Pembelajaran	a. Secara umum pembelajaran memberikan pemahaman yang cukup komprehensif. Ini dilihat dari segi jenis materi yang disajikan, yaitu mental spiritual, kesehatan jasmani, penguatan motivasi dan peminatan, pengetahuan dan praktik wirausaha, sumber dana, maupun melihat usaha yang sedang berjalan pada kegiatan observasi lapangan b. Materi sangat variatif, kadang-kadang jadi bingung. Sebaiknya, materi tidak terlalu banyak, tapi waktu ditambah.	a. Materi pembelajaran yang diberikan oleh panitia cukup simple, sederhana dan spesifik, sehingga memudahkan dalam proses penyampaian. b. Peserta sebagian besar dapat memahami materi. Sebagian yang kurang faham, mungkin karena beberapa keterbatasan, termasuk dari segi usia dan keterbatasan fisik lainnya. c. Materi cocok dengan jenis pelatihan dan tujuan yang ingin dicapai.	a. Materi yang disajikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam pelatihan. b. Materi peminatan sangat membantu dalam memecahkan kebingungan peserta dalam menentukan jenis usaha yang ingin dilakukan, terutama bagi mereka yang belum memiliki rencana usaha. c. Materi diramu sedemikian rupa supaya peserta memiliki pemahaman dan keterampilan yang komprehensif. Sesuai dengan usia mereka.

3	Metode Pembelajaran	a. Metode yang dilakukan sudah cukup baik dan variatif. b. Observasi lapangan kalau mungkin dipilih yang sesuai dengan banyaknya minat peserta.	a. Metode yang digunakan harus benar-benar andragogi. Selain karena peserta sudah dewasa, mereka juga memiliki kemampuan berbeda-beda dan latar belakang yang berbeda. b. Metode menitikberatkan pada lebih banyak pelibatan peserta dalam pembelajaran. c. Diusahakan menggunakan metode yang menyenangkan agar tidak mengantuk dan kelas gembira.	a. Metode yang digunakan oleh tutor cukup sesuai dengan usia dan kondisi peserta. b. Metode yang digunakan sesuai dengan karakteristik materi. c. Peserta terlibat aktif dalam pembelajaran dan suasana cair.
4	Media Pembelajaran	a. Media yang digunakan oleh narasumber sudah memadai. b. Media praktik lebih banyak digunakan agar lebih faham.	a. Media yang disediakan panitia sudah memadai. b. Media yang berhubungan langsung dengan praktik, demonstrasi dan simulasi, membawa sendiri agar peserta lebih faham.	a. Media yang disediakan dimanfaatkan dengan baik. b. Media terkait dengan materi secara khusus disepakati dengan tutor untuk membawa sendiri demi ketercapaian tujuan. c. Peserta menggunakan dan memanfaatkan media yang tersedia dengan optimal.

5	Tujuan Pembelajaran	Tujuan dapat mungkin dalam tahap minimal, karena usia sudah sepuh, agak berat mencerna materi. Susah mengerti mudah lupa.	a. Tujuan tiap materi bisa dicapai. b. Beberapa materi mungkin tidak utuh difahami, tetapi kalau dilatih akan dapat dimengerti. c. Tujuan bersifat jangka pendek dapat tersampaikan dengan baik	a. Tujuan pembelajaran dapat dicapai. b. Tujuan pelatihan berjalan dengan baik.
6	Evaluasi Pembelajaran	a. Evaluasi pembelajaran yang sederhana saja, jangan yang sulit. Untuk membaca saja sudah harus dibantu dengan kaca mata. b. Format produk akhir mohon disiapkan agar tinggal mengisi saja, dengan dibimbing biar tidak salah isi.	a. Evaluasi materi dapat berupa pemahaman mereka yang diungkapkan dengan lisan. b. Pemahaman mereka juga nampak dalam praktik, simulasi dan kegiatan tanya jawab. c. Pengetahuan diukur dari ketersambungan materi dengan rencana yang akan dilakukan setelah pensin. d. Tidak semua peserta dapat menunjukkan kemampuannya. Hal ini juga keterbatasan waktu setiap materi.	a. Evaluasi pembelajaran lebih banyak menggunakan evaluasi proses, yaitu melihat aktivitas peserta selama pembelajaran. b. Evaluasi akhir berupa produk proposal yang merupakan gambaran sederhana rencana usaha yang akan dilakukan. c. Evaluasi proram berupa rekaman seluruh kegiatan pelatihan
7	Model Pelatihan secara keseluruhan	a. Secara keseluruhan, pelaksanaan pelatihan cukup baik b. Pengisian angket mohon jangan terlalu banyak. c. Selain ada materi, sebaiknya ada pembimbingan di luar jadwal yang ditentukan.	a. Secara umum model pelatihan yang dikembangkan cukup tepat sasaran. b. Untuk menjembatani antara kemampuan dan kondisi peserta yang sudah mulai sepuh, sebaiknya ada pembimbing yang mendampingi peserta menyelesaikan tugasnya. c. Bisa dikembangkan model pelatihan	a. Model pelatihan yang dikembangkan dengan peminatan, cukup membantu peserta dalam mengenali minat dan menentukan jenis usaha yang akan dirancang. b. Di sesie akhir pelatihan, peserta dipandu membuat proposal wirausaha, ada beberapa peserta

	yang lebih dikhusukan pada materi tertentu. Sehingga, pemahamannya lebih dalam.	yang lupa dan bingung kembali menentukan jenis usaha yang sesuai minat. c. Ada baiknya model dikembangkan dengan pendamping kepada peserta selama pelatihan berlangsung, sehingga materi demi materi dapat terkonstruksi baik, dan peserta lebih yakin dalam membuat proposal sesuai minat mereka.
--	---	---

Tahapan ketiga, adalah Evaluasi. Evaluasi ini ada 2 pengolahan. Pertama, data angket dan kedua data produk proposal. Pertama, pengisian angket. Pengisian angket yang diisi berupa pertanyaan tertutup (lihat lampiran 9 untuk peserta). Hasil pengolahan data hasil angket dan evaluasi produk akhir. Pengolahan data hasil angket. Pengolahan data hasil angket yang dibagikan peserta setelah diolah menggunakan SPSS adalah sebagai berikut: Data yang didapat dari angket diolah menggunakan SPSS dan dilakukan Uji T test. Setelah dilakukan Uji T test, yang dilakukan untuk melihat apakah rata-rata kelompok kontrol sama dengan rata-rata kelompok eksperimen. Dari hasil perhitungan SPSS dari table di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $22,224 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Kedua, pengolahan hasil tes akhir. Pengolahan data hasil Tes akhir (produk proposal) Pada kegiatan evaluasi ini difokuskan pada produk yang dihasilkan peserta, yaitu proposal usaha. Bagi peserta yang baru akan merintis usaha setelah beres pelatihan, maka evaluasi diarahkan kepada: 1) Kesesuaian jenis usaha dengan minat yang dimiliki, 2) Kelengkapan proposal yang harus disiapkan, 3) Kejelasan jenis usaha yang akan dilakukan,

4) Kemungkinan terrealisasi jenis usaha yang akan dilakukan dengan berbagai sumber daya yang dimiliki.

Bagi peserta yang akan mengembangkan usaha, maka evaluasinya diarah pada produk proposal yang merupakan proposal pengembangan usaha: 1) Hubungan pengembangan usaha dengan usaha sebelumnya, apakah berdekatan atau jauh, 2) Sumber daya yang tersedia untuk mengembangkan usaha, 3) Alasan yang logis serta strategis dalam pengembangan usaha tersebut, 4) Langkah-langkah kongkrit pengembangan usaha yang dilakukan.

Dari pengumpulan data dengan menggunakan format di atas didapatkan data. Data tersebut ditampilkan dalam bentuk pengelompokkan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Perbandingan Nilai Produk Proposal Kelompok Eksperimen
dan Kelompok Kontrol Uji Tahap I

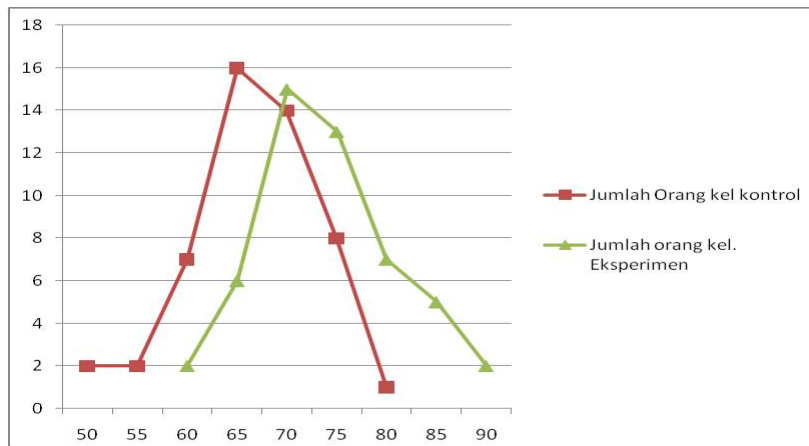
No	nilai	Jumlah Orang kel. kontrol	Jumlah orang kel. Eksperimen
1	50	2	
2	55	2	
3	60	7	2
4	65	16	6
5	70	14	15
6	75	8	13
7	80	1	7
8	85		5
9	90		2
Jumlah		50	50

Sumber: Modifikasi Peneliti

Dari data di atas, maka dapat dilihat bahwa pada kelompok kontrol yang memiliki nilai 50 ada 2 orang, nilai 55 ada 2 orang, nilai 60 ada 7 orang, nilai 65 16 orang, nilai 70 ada 14 orang, nilai 75 8 orang dan nilai 80 ada 1 orang. Sedangkan ada kelompok eksperimen, terdapat 2 prang yang memiliki nilai 60, ada 6 orang yang memilii nilai 65, ada 15 oang yang memiliki nilai 70, ada 13 orangyang memiliki nilai 75, ada 7 orang

yang memiliki nilai 80 dan terdapat 5 orang yang memiliki nilai 85, serta 2 orang yang memiliki nilai 90.

Jika dibuat diagram untuk melihat perbandingan kedua kelompok tersebut, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.4
Nilai Produk Kelompok Kontrol dan Eksperimen Uji Terbatas (Tahap I)
Sumber: Modifikasi Penulis

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai pada kelompok eksperimen lebih tinggi dibanding dengan nilai pada kelompok kontrol. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat efektif meningkatkan kemampuan menyusun proposal.

1) Revisi model hasil uji coba terbatas

Dari hasil uji coba terbatas ini ada beberapa masukan dari manajemen, peserta dan panitia. Masukan itu dimaksudkan agar model pelatihan yang dikembangkan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan. Masukan itu dapat berupa proses pembelajaran, waktu pelaksanaan atau usulan untuk meningkatkan kompetensi peserta. masukan tersebut terangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Masukan Pelaksanaan Model Pelatihan pada Uji Terbatas (Tahap I)

No	Asal Masukan	Masukan	Tujuan	Tindak Lanjut
1	manajemen	- Materi peminatan sebaiknya ditambahkan pada sesi lain mengingat peserta sudah tua dan perlu dibimbing lebih intensif lagi. - Ada sesi di mana peserta dapat memetakan minat dan menentukan jenis usaha lebih detail.	- Agar peserta lebih jelas menentukan dan memetakan minat mereka. - Agar peserta lebih terjamin membuat proposal sesuai minat mereka.	Ada sesie selain peminatan yang dibawakan oleh seorang tutor yang mampu membimbing pesera dalam memetakan minat.
2	Panitia Pelaksana	- Lebih baik peserta diobservasi dan diwawancara lebih banyak, dari pada diminta untuk mengisi kuesioner, karena mengambil waktu cukup banyak. - Diperlukan tutor khusus yang mendampingi mereka dalam menentukan minat mereka sekaligus memetakannya untuk kemudian merencanakannya dalam proposal wirausaha.	- Peserta tidak merasa repot untuk mengisi kuesioner. - Peserta dapat memetakan minat mereka untuk kepentingan menyusun proposal wirausaha.	- Peserta lebih banyak diwawancara dan diobservasi. - Menentukan tutor yang mampu membimbing peserta dalam memetakan minat mereka yang menjadi titik awal wirausaha.
3	Peserta	- Ada tindak lanjut dari materi peminatan agar lebih jelas memahami minat sendiri yang baik untuk menjadi titik awal usaha. - Peminatan sebaiknya digali juga dari latar belakang pendidikan. - Ada pembimbing khusus yang memandu dalam mengidentifikasi minat menjadi ide usaha dan menentukan jenis usaha. - Ada pembimbing khusus yang membimbing membuat proposal berdasarkan minat peserta.	- Peserta mengenali minat yang dapat dijadikan titik awal usaha. - Agar latar belakang pendidikan dapat dipetakan ke peminatan wirausaha. - Agar peserta tidak ragu dan merasa yakin dengan ide-ide usaha dan jenis usaha. - Agar peserta lebih terarah dalam membuat proposal wirausaha.	Ada sesie khusus dengan tutor yang mampu memetakan minat peseta pelatihan sekaligus membimbing membuat proposal usaha berdasarkan minat.

Sumber: Modifikasi penulis

Dari hasil masukan tersebut di atas, didiskusikan dengan para narasumber pelatihan, stakeholder dan ahli pelatihan, maka perlu dilakukan sesie tersendiri sebagai pendalaman dari materi peminatan yang tidak

mengganggu jadwal dan dilaksanakan selama pelatihan berlangsung. Bentuk sesie tersebut berdasarkan tinjauan teori yang mempertimbangkan kondisi peserta, ketersediaan waktu, serta pelaksanaan sesie yang relatif membutuhkan waktu yang lebih luasa, maka pelaksanaan yang paling memungkinkan adalah dengan pendampingan. Pendampingan ini dilakukan sebagai *follow up* dari materi pendampingan di awal materi pelatihan.

Ketentuan pendamping yang memenuhi persyaratan menurut Lesli Rae (Rae, 2005) harus terpenuhi. Adapun waktu dan pelaksanaannya ditentukan bersama dengan *stakeholder* dan panitia pelaksana kegiatan pelatihan. Kegiatan pendampingan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Kegiatan Pendampingan dalam Peminatan

Nama Sesie	Syarat Pendamping	Kegiatan Pendamping	Kegiatan Peserta	Waktu Pelaksanaan
Pendampingan	Pembimbing harus memiliki: a. Kemampuan mengarahkan pendampingan. b. Kemampuan membangun dan mempertahankan motivasi orang yang didampingi untuk tampil baik. c. Kemampuan memberikan kemampuan-kemampuan praktis untuk pembelajaran dan pengembangan minat. d. Bersedia melakukan pendampingan tersebut hingga titik akhir, apapun tekanan yang mungkin muncul. e. Sanggup mengenali dan menganalisis situasi-situasi belajar, memilihnya menjadi pembelajar yang	Pada sesie pendampingan, pendamping melakukan aktivitas: a. Menyediakan waktu bagi peserta yang ingin berkonsultasi tentang minat mereka. b. Memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya minat dalam menjalankan usaha. c. Membimbing peserta dalam mengidentifikasi minat peserta dan menentukan minat utama yang dapat dijadikan titik awal wirausaha. d. Membimbing peserta dalam memetakan minat mereka menjadi ide-ide bisnis yang mungkin dilakukan. e. Membimbing peserta dalam	Pada sesie pendampingan, peserta melakukan aktivitas: a. Berkonsultasi pada pembimbing tentang minat mereka. b. Meminta pembimbing memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya minat dalam wirausaha. c. Bersama-sama dengan pembimbing mengidentifikasi kasi minat dan menentukan minat utama. d. Bersama-sama dengan pembimbing memetakan minat	Pembimbing mendampingi peserta pada jam-jam istirahat dan santai, setelah materi atau waktu <i>break, snack</i> dan hiburan. Yaitu: a. <i>Snack</i> pagi b. Makan siang c. <i>Snack</i> sore d. Makan malam e. Selama kegiatan praktik lapangan f. Hiburan g. Waktu lain selama pelatihan dan peserta tidak sedang mengikuti materi.

	spesifik dan menilai kinerjanya pada akhir penugasan.	menentukan jenis usaha yang paling mungkin dilakukan dan dibuatkan proposalnya.	menjadi ide bisnis.
f.	Bersedia mendelegasikan (mendiskusikan) banyak aspek pendampingan pada para pakar.	f. Memberi pertimbangan kepada peserta tentang latar belakang pendidikan mereka yang dapat menjadi penguat dalam perjalanan usaha.	e. Dengan dibimbing, menentukan jenis usaha dari ide-ide bisnis yang ada.
g.	Bersedia mendelegasikan pekerjaan dan wewenang yang sesuai dengannya, tetapi tetap memegang tanggung jawab terakhir	g. Mendampingi peserta dalam menyusun <i>draft</i> proposal usaha sesuai minat	f. Mempertimbangkan latar belakang pendidikan dalam menentukan jenis bisnis g. Bersama-sama tutor menyusun <i>draft</i> proposal

Sumber: Modifikasi Penulis

Dari penjelasan di atas, maka dapat dilihat perbedaan pelaksanaan model pelatihan kewirausahaan pada uji coba terbatas (tahap I) dan uji coba lebih luas (tahap II).

Perbedaan itu tampak pada tabel perbandingan model hipotetik dan model tahap II di bawah ini:

Tabel 4.8 Perbandingan Model Hipotetik dan Model Tahap II

No	Aspek	Model Hipotetik Pelatihan	Model Akhir Pada Tahap II
1	Umum	Perbedaan	
		Model yang diujicobakan pada tahap I dan masih memerlukan validasi <i>stakeholder</i> .	Model yang sudah diujicobakan di tahap I dan disempumakan berdasarkan masukan dari manajemen, panitia dan peserta .

2	Input	Persamaan	
		Input yang dihasilkan dari kajian empirik dan teoritik dijadikan dasar pertimbangan untuk merancang model konseptual pelatihan kewirausahaan minat.	
3	Process	Perbedaan	
		Rancangan Model: Merupakan hasil dari model konseptual yang diberimasukan oleh manajemen, panitia, nara sumber dan ahli pelatihan, dan diujicobakan pada tahap I	Rancangan Model: Merupakan hasil dari uji coba Tahap I yang diberi masukan oleh manajemen, panitia dan peserta. Ini dilakukan untuk mencapai hasil yang lebih baik .
		Implementasi Model: Dalam pelaksanaannya, peminatan diberikan secara khusus (materi baru) kepada peserta dibawakan oleh seorang tutor. Materi ini menggunakan beberapa metode pembelajaran, yaitu: (a) ceramah dan (b) diskusi dalam penyampaian teori (c) tanya jawab dalam pemetaan minat menjadi ide usaha serta (d) praktik mengisi lembar pemetaan minat menjadi ide usaha dan menentukan jenis usaha.	Implementasi Model: Dalam pelaksanaannya, peminatan dibagi 2 kegiatan utama: Materi secara khusus dan pendampingan. (1) diberikan secara khusus (materi baru) kepada peserta dibawakan oleh seorang tutor. Materi ini menggunakan beberapa metode pembelajaran, yaitu: (a) ceramah dan (b) diskusi dalam penyampaian teori (c) tanya jawab dalam pemetaan minat menjadi ide usaha serta (d) praktik mengisi lembar pemetaan minat menjadi ide usaha dan menentukan jenis usaha. (2) Pendampingan. Tutor bersama-sama dengan peserta mengenal minat lebih jauh, memetakan minat menjadi ide usaha, menentukan minat utama, mengidentifikasi ide-ide usaha dari minat utama, menentukan jenis usaha yang mungkin dilaksanakan, serta menyusun <i>draft</i> proposal sesuai minat peserta.

		Persamaan Motode yang digunakan dalam kontek pembelajaran orang dewasa serta aktivitas peserta yang menyenangkan. Adanya integrasi antara teori dan praktik .
4	Output	Persamaan Kemampuan peserta membuat desain <i>business plan</i> berdasarkan minat.
5	Outcome	Persamaan Mental pumabakti: memiliki jiwa wirausaha: mandiri dan produktif. Perbedaan
		Mental pumabakti: memiliki jiwa wirausaha: mandiri dan produktif. Mental pumabakti: memiliki jiwa wirausaha: mandiri dan produktif dengan memiliki satu jenis wirausaha sesuai minat.
6	Other Input	Persamaan Diperlukan Rencana tindak lanjut hasil evaluasi program dari kegiatan pelatihan.

Sumber: Modifikasi Penulis

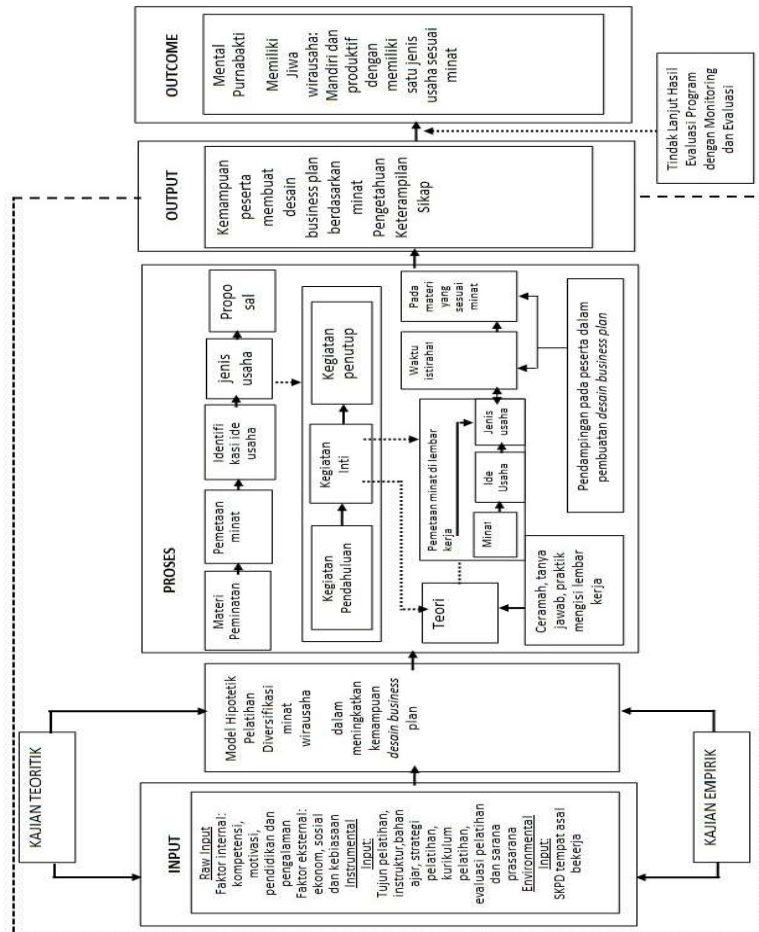
Bagan model akhir pelatihan hasil dari ujicoba terbatas menjadi bahan untuk uji coba lebih luas (Tahap II). Dari penjelasan di atas, maka model yang dikembangkan pada Uji coba tahap II memiliki perbedaan dalam pelaksanaannya. Peminatan dibagi 2 kegiatan utama: Materi secara khusus dan pendampingan. (1) diberikan secara khusus (materi baru) kepada peserta dibawaikan oleh seorang tutor. Materi ini menggunakan beberapa metode pembelajara, yaitu: (a) ceramah dan (b) diskusi dalam penyampaian teori (c) tanya jawab dalam pemetaan minat menjadi ide usaha serta (4) praktik mengisi lembar pemetaan minat menjadi ide usaha dan menentukan jenis usaha. (2) Pendampingan. Tutor bersama-sama dengan peserta mengenal minat lebih jauh, memetakan minat menjadi ide usaha, menentukan minat utama, mengidentifikasi ide-ide usaha dari

minat utama, menentukan jenis usaha yang mungkin dilaksanakan, serta menyusun *draft* proposal sesuai minat peserta. Pada *Outcomenya*, pada tahap I mental purnabakti: memiliki jiwa wirausaha: mandiri dan produktif. Sementara pada tahap II mental purnabakti: memiliki jiwa wirausaha: mandiri dan produktif dengan memiliki satu jenis wirausaha sesuai minat.

Perbedaan dengan model pada tahap I adalah pada prosesnya. Pada rancangan model pelatihan, jika tahap I hasil dari model konseptual yang diberi masukan oleh manajemen, panitia, narasumber dan ahli pelatihan, dan diujicobakan pada tahap I. Sedangkan pada tahap II merupakan hasil dari uji coba Tahap I yang diberimasukan oleh manajemen, panitia dan peserta. Ini dilakukan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Pada Implementasi model, jika pada tahap I pelaksanaannya, peminatan diberikan secara khusus (materi baru) kepada peserta dibawakan oleh seorang tutor. Materi ini menggunakan beberapa metode pembelajaran, yaitu: (a) ceramah dan (b) diskusi dalam penyampaian teori (c) tanya jawab dalam pemetaan minat menjadi ide usaha serta (4) praktik mengisi lembar pemetaan minat menjadi ide usaha dan menentukan jenis usaha. Sedangkan pada tahap II dalam pelaksanaannya, peminatan dibagi 2 kegiatan utama: Materi secara khusus dan pendampingan. (1) diberikan secara khusus (materi baru) kepada peserta dibawakan oleh seorang tutor. Materi ini menggunakan beberapa metode pembelajaran, yaitu: (a) ceramah dan (b) diskusi dalam penyampaian teori, (c) tanya jawab dalam pemetaan minat menjadi ide usaha serta (4) praktik mengisi lembar pemetaan minat menjadi ide usaha dan menentukan jenis usaha. (2) Pendampingan. Tutor bersama-sama dengan peserta mengenal minat lebih jauh, memetakan minat menjadi ide usaha, menentukan minat utama, mengidentifikasi ide-ide usaha dari minat utama, menentukan jenis usaha yang mungkin dilaksanakan, serta menyusun *draft* proposal sesuai minat peserta.

Perbedaan juga pada *outcome*. Pada tahap I, mental purnabakti: memiliki jiwa wirausaha: mandiri dan produktif. Sedangkan pada tahap II, mental purnabakti: memiliki jiwa wirausaha: mandiri dan produktif dengan memiliki satu jenis wirausaha sesuai minat

Lebih jelas gambaran model yang dilaksanakan pada ujicoba Tahap II tampak pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.5 Model Final Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat

b. Uji Coba Lebih Luas (Tahap II)

Tahapan pada ujicoba tahap II ini adalah perencanaan ujicoba model, pelaksanaan ujicoba model, dan evaluasi ujicoba model. Pada Tahap

perencanaan pembelajaran pelatihan, peneliti bersama narasumber dan panitia melakukan: penentuan materi ajar, penentuan instruktur, pemilihan metode dan pendekatan, penentuan media dan sarana belajar. Pertama, Penentuan materi belajar. Dari hasil uji coba terbatas, maka materi lebih difokuskan pada pendalaman minat bagi yang sudah memiliki usaha sebelumnya, serta memberikan beberapa wawasan yang terkait dengan pengembangan minat tersebut. Adapun bagi yang belum memiliki usaha, lebih banyak diberikan beberapa alternatif usaha yang akan mereka jalankan, sehingga mereka mendapat gambaran tentang usaha yang akan mereka lakukan setelah purnabakti. Materi ini lebih banyak diarahkan awalnya, pada penguatan mental dan spiritual bagi para peserta. Setelah materi ini diterima peserta, mereka diberikan alternatif usaha yang akan mereka jalankan.

Kedua, penentuan instruktur/narasumber. Instruktur yang menyajikan materi adalah instruktur terpilih yang menguasai materi secara spesifik. Instruktur juga diambil dari para praktisi wirausaha. Mereka yang ditunjuk membawakan materi pada ujicoba lebih luas ini adalah yang sudah memiliki komitmen menerapkan model yang dikembangkan. Para instruktur secara umum diberi pengarahan terlebih dahulu tentang model yang akan dikembangkan. Setelah itu, mereka memberikan materi sesuai jadwal. Khusus untuk materi peminatan, diberikan gambaran menyeluruh tentang maksud dan tujuan peminatan, proses pelaksanaan peminatan, rencana pembelajaran peminatan, langkah-langkah pelaksanaan pendampingan serta tayangan peminatan. Sehingga, instruktur ini melaksanakan pembelajaran sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam pengembangan model pelatihan.

Ketiga, pemilihan metode dan pendekatan. Metode dan pendekatan, berdasarkan hasil uji terbatas, maka selain ada sesi materi tentang peminatan, juga diberikan pendampingan. Pendampingan ini dilakukan di sela-sela waktu kosong mereka. Pendampingan ditujukan untuk memahami mereka tentang pentingnya minat dalam suatu usaha. Setelah itu, mereka harus mampu menemukan minat mereka sendiri. Minat yang mereka tentukan sebagai minat utama, harus bisa menghasilkan

ide-ide bisnis yang mungkin mereka lakukan setelah pensiun. Bagi peserta yang memerlukan bimbingan proposal, tutor juga menyediakan waktu. Ada beberapa tambahan dalam proses pembimbingan. Walaupun fokus utamanya di peminatan. Penambahannya untuk beberapa materi, yaitu pada materi mental spiritual instruktur memberikan bimbingan secara khusus bagi peserta yang membutuhkannya. Hal ini berdasarkan hasil dari uji terbatas, ada beberapa peserta yang mencoba berkonsultasi tentang kehidupannya, yang ada hubungannya dengan mental mereka, sehubungan dengan penentuan usaha dan daya dukung yang ada.

Keempat, penentuan media dan sarana belajar. Media dan sumber belajar, berdasarkan konsultasi dengan narasumber, dianggap cukup layak dengan yang tersedia. Tetapi, pemanfaatannya diperluas. Misalnya, tutor memberikan waktu yang luang bagi mereka yang akan konsultasi tidak hanya pada malam hari (di uji terbatas dilakukan pada malam hari ketika jam materi selesai).

Tahap kedua, adalah pelaksanaan pembelajaran pelatihan. Pada pelaksanaan pembelajaran, selain metode yang sudah dilaksanakan sebelumnya, ditambahkan juga pendampingan. Pendampingan ini dilaksanakan dalam 2 bentuk pendampingan. Pertama, kepada peserta yang baru akan memulai merintis usaha. Kelompok ini ada 2 jenis. Ada yang sudah memiliki rencana tetapi belum dituliskan dalam sebuah *draft* proposal atau sudah dalam bentuk proposal tapi masih belum yakin. Ada juga yang sama sekali belum tahu mau berwirausaha jenis apa. Kedua, pendampingan bagi peserta yang sudah memiliki usaha sebelumnya dan ingin mengembangkannya. Pendampingan yang pertama, dilakukan oleh pendamping kepada peserta dalam hal: a) Menentukan minat mereka, b) Menghubungkan antara minat dan latar belakang pendidikan mereka, c) Memberi gambaran yang cukup tentang usaha yang mungkin bisa mereka rintis, d) Memberikan masukan dan alternatif terhadap usaha yang akan dirintis oleh peserta, e) Membantu peserta menyiapkan *draft* proposal yang sederhana untuk memetakan dan menuliskan rencana usaha mereka.

Pendampingan kepada peserta yang sudah memiliki usaha dan ingin mengembangkannya: a) Membantu mereka memberikan alternatif

(tambahan) pengembangan usaha, b) Memberikan gambaran kemungkinan hambatan dan peluang dari pengembangan usaha yang direncanakan peserta, c) Memberikan saran untuk menyelesaikan hambatan atau masalah yang mungkin timbul, baik yang diprediksi oleh peserta atau yang mungkin timbul menurut penulis, d) Membantu peserta melengkapi *draft* proposal pengembangan usaha.

Tahap ketiga, evaluasi pembelajaran pelatihan. Pada kegiatan evaluasi ini difokuskan pada produk yang dihasilkan peserta, yaitu proposal usaha. Bagi peserta yang baru akan merintis usaha setelah beres pelatihan, maka evaluasi diarahkan kepada: (1) Kesesuaian jenis usaha dengan minat yang dimiliki, (2) Kelengkapan proposal yang harus disiapkan, (3) Kejelasan jenis usaha yang akan dilakukan, (4) Kemungkinan terrealisasi jenis usaha yang akan dilakukan dengan berbagai sumber daya yang dimiliki.

Bagi peserta yang akan mengembangkan usaha, maka evaluasinya diarahkan pada produk proposal yang merupakan proposal pengembangan usaha: (a) Hubungan pengembangan usaha dengan usaha sebelumnya, apakah berdekatan atau jauh, (b) Sumber daya yang tersedia untuk mengembangkan usaha, (c) Alasan yang logis serta strategis dalam pengembangan usaha tersebut, (d) Langkah-langkah kongkrit pengembangan usaha yang dilakukan.

Pada pelaksanaan pembelajaran, yang dilakukan oleh penulis adalah: Melakukan observasi terhadap pelaksanaan pembelajaran dengan melihat hal-hal sebagai berikut: Pertama, Aktivitas peserta dalam mengikuti pembelajaran. Secara umum peserta terlibat aktif dalam setiap sesi pembelajaran. Itu tampak dari antusiasme mereka dalam menerima materi, bertanya kepada narasumber ketika materi sedang berlangsung ataupun ketika materi sudah selesai. Bahkan, banyak sekali yang mengacungkan tangan untuk bertanya, tetapi keterbatasan waktu tidak memungkinkan semua memiliki kesempatan bertanya. Sejak sesi pertama, yang dibawakan oleh Dr.H. Zainal Abidin, M.Ag peserta tampak antusias. Macam-macam pertanyaan yang diajukan pada materi Pensiun itu Indah. Hal ini berkaitan dengan bagaimana mempersiapkan diri secara mental untuk pensiun. Peserta diajak melihat diri mereka sendiri ketika pensiun nanti. Peserta

diajak diskusi tentang problem-problem bagi para pensiunan. Mereka juga digiring untuk merubah *mindset* dari pensiun yang kehilangan segalanya, menjadi pensiun yang berarti memulai segalanya. Pada sesi ini peserta dibawa ke pendekatan agama. Mereka diberikan pemahaman tentang arti pensiun, mengisi waktu pensiun dengan hal-hal yang lebih bermakna dan bermanfaat serta senantiasa bersyukur bisa pensiun dengan tenang. Karena, banyak yang pensiun di balik jeruji besi karena melakukan hal-hal yang melanggar aturan agama atau negara. Sesi kedua diisi oleh Bapak Prof. Dr. H. Asep Saepul Muhtadi. Peserta dibawa ke suasana lebih riil dalam mengisi masa pensiun dengan melakukan hal-hal yang lebih produktif, yaitu wirausaha. Pada sesi yang merupakan awal dari proses pembentukan *mindset* peserta untuk siap beraktivitas dan bekerja walaupun sudah pensiun. Apapun pekerjaan yang akan mereka jalani, yang terpenting adalah motivasi dan ketekunan menjalaninya. Peserta secara umum tampak serius dan mengikuti materi ini dengan baik.

Aktivitas narasumber dan moderator. Secara keseluruhan narasumber ahli di bidangnya masing-masing. Hal ini tampak dari penguasaan materi secara keseluruhan serta kedalaman substansinya. Hal ini tampak dari kepuasan peserta ketika bertanya dan mendapat jawaban dari narasumber. Mereka diberi kesempatan bertanya untuk hal-hal yang lebih detail setelah pembelajaran. Hal ini disediakan oleh narasumber, terutama bagi para peserta yang memang sangat tertarik dengan jenis usaha yang ditawarkan. Salah satu materi yang banyak diminati adalah tentang beternak kambing etawa. Hal ini banyak mendapat perhatian peserta. Selain karena tidak terjun langsung menjadi peternak, juga ada jaminan yang memadai dari penyelenggara. Artinya, para peserta yang tertarik dengan usaha tersebut, cukup menyiapkan dana, mengisi perjanjian, mengecek kambing miliknya dan bertemu peternak yang memelihara kambingnya, serta memahami konsep bagi hasil dari beternak tersebut.

Materi lain yang juga banyak peminatnya adalah budidaya jamur. Selain simpel, juga tidak terlalu repot, karena bekerja sama dengan fakultas pertanian UNPAD, sehingga usaha mereka tidak sendiri, tetapi ada badan penanggung jawabnya.

Untuk materi lain, selain substansi tentang wirausaha, yang membuat peserta antusias adalah materi yang dibawakan DR Arif. Narasumber ini membawakan materi: prima di usia senja. Narasumber yang satu ini selain ahli dalam bidang kesehatan, mengemas materi sangat menarik, dengan menampilkan gambar-gambar yang bisa membuat peserta tertawa tapi merasa. Materi ini juga sarat dengan tips-tips menjaga kesehatan, keharmonisan dan semangat hidup meski sudah memasuki usia senja. Selain itu juga, ada gerakan-gerakan yang dipraktikkan peserta untuk menjaga kebugaran tubuh, stamina, hubungan dengan pasangan serta gerakan ringan yang bisa dilakukan peserta di rumah setiap hari untuk menjaga kesehatan mereka. Materi ini sangat menarik bagi para peserta yang memang akan pensiun. Apalagi narasumbernya selain kocak, seorang dokter juga sangat atraktif dalam mengajar. Suasana terasa segar, semangat, ceria dan semarak.

Aktivitas panitia pelaksana adalah mempersiapkan sarana prasarana dalam proses pembelajaran. Baik media, alat tulis, modul, kertas kerja dan lain-lain. Panitia juga berpartisipasi aktif dalam memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengeksplorasi minat mereka terhadap rencana usaha yang akan dilakukan.

Penulis juga melakukan Wawancara. Wawancara dilakukan penulis baik terhadap peserta, panitia pelaksana, narasumber serta para pejabat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah. Hasil wawancara dapat disimpulkan sebagai berikut: Wawancara terhadap peserta. Hasilnya, peserta yang diwawancara terbagi 3 kelompok. Kelompok pertama, ada peserta yang sudah siap dengan proposal rancangan wirausaha. Kelompok ke 2, yang sudah terbayang mau merintis usaha tapi belum menuangkannya dalam bentuk proposal. Kelompok ke 3 adalah peserta yang belum tahu mau melakukan usaha apa, menunggu materi-materi dalam pelatihan yang akan diikuti selama 4 hari. Peserta kelompok pertama, adalah mereka yang akan mengembangkan usaha yang sudah dirintisnya. Artinya, mereka adalah para peserta yang sudah memiliki usaha sebelumnya. Kebanyakan peserta dari kelompok ini, jenis pengembangan usahanya sejenis dengan yang sudah berjalan misalnya, ada yang sudah memiliki sanggar senam.

Pengembangan usahanya berrencana akan membeli alat-alat fitness yang bisa digunakan oleh para peserta sanggar senam, atau kolega mereka yang lebih menyukai fitness dari pada senam. Ada juga yang sudah punya usaha bersama dengan saudaranya dalam budidaya ikan koi. Pengembangan usaha yang dipersiapkan adalah ingin memiliki usaha ikan koi sendiri yang akan dikelola setelah pensiun nanti. Ada juga peserta yang sudah memiliki usaha butik. Pengembangan usahanya diarahkan ke pengadaan aksesoris untuk para pelanggan butiknya. Aksesoris yang disiapkan tidak hanya dari dalam negeri tetapi dari luar negeri. Hal ini sangat mungkin, karena peserta yang bersangkutan senang jalan-jalan ke luar negeri dan memiliki kesempatan itu bersama dengan teman-teman bisnisnya.

Wawancara terhadap panitia pelaksana. Panitia pelaksana adalah para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Mereka adalah para pelaksana yang sudah bertahun-tahun melaksanakan kegiatan ini dengan berbagai perubahan pelaksanaan pelatihan. Mereka sangat *support* ketika model pelatihan diarahkan pada pengembangan minat ini. Mereka mempersilahkan peneliti untuk mewawancarai, mengamati bahkan mempersilahkan peneliti untuk menjadi moderator pada beberapa sesi sehingga dapat mengamati secara utuh proses pembelajaran pada pelatihan ini. Wawancara dilakukan terhadap beberapa panitia yang terlibat langsung sejak awal dilaksanakannya pelatihan ini. Secara umum, mereka melihat pelatihan ini adalah hal yang penting dilakukan untuk memberikan pembekalan pada peserta prapurnabakti. Dilihat dari komposisi materi, mereka berpendapat bahwa materi pembekalan di awal, yang bersifat pembekalan mental spiritual, merupakan dasar yang bagus memulai pelatihan. Hal ini menjadi titik awal mereka, bagaimana menempatkan diri sebagai orang yang akan pensiun. Bahwa pensiunnya mereka adalah sebuah hal yang lumrah. Tidak perlu stres dan tidak perlu menyesali. Pensiun dalam keadaan sehat, berkumpul dengan keluarga, adalah sebuah hal yang patut disyukuri. Materi mental yang kedua, bagaimana pensiun menjadi awal yang baik untuk mengisi waktu dengan hal-hal yang lebih bermanfaat, bermakna dan menyalurkan hobi yang sempat tertunda ketika

masih menjadi pegawai negeri yang aktif. Ini membawa kesadaran kepada peserta bahwa pensiun itu bukan akhir segalanya tetapi awal memulai kegiatan lain yang lebih nikmat. Untuk materi yang lebih teknis, ke arah jenis-jenis kewirausahaan, mereka berpendapat sangat signifikan bagi para peserta, terutama bagi mereka yang belum tahu mau melakukan usaha apa setelah kegiatan pelatihan ini. Adapun materi tentang bugar di usia senja, cukup penting, terutama tips-tips yang diberikan kepada peserta tentang pola hidup sehat di usia yang tidak lagi muda. Panitia juga merasa sangat setuju dengan adanya bimbingan dan pengarahan peminatan bagi para peserta di sela-sela waktu luang yang dilakukan pembimbing. Hal ini membantu mereka yang masih ragu-ragu tentang jenis usaha yang akan dikerjakan. Hal ini juga membantu memberikan solusi bagi mereka yang akan mengembangkan usahanya, juga bagi mereka yang belum tahu akan melaksanakan usaha apa, lebih diarahkan pada minat yang mereka miliki. Sehingga, diharapkan usaha yang akan mereka rintis bisa lebih mereka nikmati sebagai sebuah kegiatan yang menyenangkan sekaligus produktif.

Wawancara terhadap narasumber lebih diarahkan kepada materi yang mereka bawa dan hubungannya dengan peminatan. Secara umum, para narasumber pada kegiatan ini adalah ahli di bidangnya masing-masing. Baik narasumber dari kajian mental spiritual, jenis-jenis usaha dan info kesehatan. Menurut para narasumber, jika sebuah usaha didasari dari minat, maka kemungkinan terlaksana dalam tempo yang lama, lebih bisa terlaksana. Apalagi, yang akan melakukannya adalah para orang tua yang sudah bukan pekerja keras dan kasar. Mereka lebih cenderung melakukan aktivitas untuk mengisi waktu luang sebagai sebuah kegiatan yang membuat mereka nyaman dan tidak terbebani. Sehingga, kegiatan itu harus didasari kesenangan dan minat mereka.

Wawancara dilakukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Kasubdit kesejahteraan pegawai. Menurut kepala Badan Kepegawaian Daerah, kegiatan ini dimaksudkan agar para pegawai yang hendak purnabakti mendapatkan pembekalan kewirausahaan. Ini penting, agar mereka memiliki bekal pengetahuan, wawasan dan *skill* untuk melakukan wirausaha setelah pensiun nanti. Apabila, usaha yang mereka lakukan sesuai minat,

maka itu lebih bagus lagi. Hal ini didasarkan pada teori bahwa apapun yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan minat, maka mereka akan melakukannya dengan senang hati. Jika melakukan usaha dengan senang hati, maka usaha apapun akan dinikmatinya. Tidak jadi soal apakah usaha itu sukses atau tidak. Bagi seorang pensiunan, bisa melakukan aktivitas usaha yang menyenangkan saja sudah merupakan hal yang luar biasa. Karena, mereka akan lebih nyaman menjalani masa pensiun dan kesehatan mereka akan lebih baik lagi. Sehingga terhindar dari perasaan terasing, tidak berguna dan malas beraktivitas.

Menurut Kasubdit Kesejahteraan Pegawai, kegiatan ini sudah berjalan dari tahun ke tahun, dengan perbaikan dan peningkatan kualitas dari waktu ke waktu. Setiap tahun selalu ada perubahan komposisi, terutama dari materi dan narasumber. Hal ini berkaitan dengan hasil evaluasi dari para peserta dan masukan dari para narasumber. Jika tahun ini dilakukan peminatan, menurutnya, itu suatu terobosan yang baik. Hal ini sejalan dengan harapan penyelenggara, agar setelah kegiatan pelatihan ini selesai, peserta menindaklanjuti dengan memulai usaha. Jika rencana usahanya sesuai dengan minat mereka, maka kemungkinan terrealisasinya besar. Hal ini harus dimulai dari proses pembuatan proposal yang diarahkan sesuai minat mereka. Proses pembimbingan merupakan upaya yang efektif dalam mengarahkan peserta menyelesaikan rancangan proposal sesuai minat mereka.

Tahap ketiga, adalah evaluasi pelatihan. Evaluasi dilakukan dengan mengolah hasil angket dan menilai produk proposal peserta. Pengolahan data hasil Dari penyebaran angket kepada peserta didapat hasil sebagai berikut:

Kelompok Eksperimen

Untuk variabel minat wirausaha, ada 5 aspek, yaitu: kecenderungan wirausaha, aktivitas yang disenangi, perhatian yang intens, pengalaman bisnis dan harapan.

Aspek pertama, yaitu kecenderungan wirausaha, memiliki 5 indikator, yaitu bersosialisasi, membangun relasi, mencoba hal yang baru, mengambil

resiko dan mengikuti informasi.

Pada variabel proposal bisnis, ada 7 aspek, yaitu: judul proposal, ringkasan proposal, analisis permintaan, penawaran dan persaingan usaha, aspek produksi, rencana pemasaran, rencana keuangan dan lampiran. Adapun aspek judul proposal memiliki 2 indikator, yaitu jelas dan spesifik. Untuk ringkasan proposal indikatornya singkat dan menggambarkan keseluruhan. Aspek analisis permintaan, penawaran dan persaingan usaha memiliki 2 indikator, yaitu usaha yang dirintis sedang dibutuhkan serta menghitung kompetitor. Aspek produksi memiliki 2 indikator, yaitu ketersediaan bahan baku dan pembelian bahan baku. Aspek rencana pemasaran memiliki 2 indikator, yaitu sasaran produk dan cara memasarkannya. Aspek rencana keuangan memiliki indikator besaran modal dan perkiraan untung rugi. Sedangkan aspek lampiran memiliki indikator denah lokasi dan dokumen pendukung lain.

Adapun perbandingan masing-masing aspek antara kelompok eksperimen dilakukan uji T tes. Uji T test dimaksudkan untuk melihat apakah rata-rata kelompok kontrol sama dengan rata-rata kelompok eksperimen. Dari data yang diperoleh didapatkan pengolahan data melalui SPSS sebagai berikut:

Varibel Minat Wirausaha

Aspek Kecenderungan Wirausaha Antara Kelas Eksperimen dengan Kelas Kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 17,201 > nilai t tabel = 2,021, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Aspek Aktifitas yang disenangi antara kelas eksperimen dengan kelas kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 19,779 > nilai t tabel = 2,021, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Aspek perhatian yang intens antara kelas eksperimen dengan kelas kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 14,409 > nilai t tabel = 2,021, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Aspek pengalaman bisnis antara kelas eksperimen dengan kelas kontrol dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $9,262 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Aspek harapan antara kelas eksperimen dengan kelas kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $26,656 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Variabel Proposal Bisnis

Aspek Judul Proposal Antara Kelas Eksperimen dengan Kelas Kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $30,33 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Aspek Ringkasan Proposal Antara Kelas Eksperimen dengan Kelas Kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $15,241 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Aspek Analisis permintaan, penawaran dan persaingan usaha Antara Kelas Eksperimen dengan Kelas Kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $14,778 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Aspek produksi antara kelas eksperimen dengan kelas kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $12,570 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Aspek rencana pemasaran antara kelas eksperimen dengan kelas kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $16,06 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Aspek rencana keuangan antara kelas eksperimen dengan kelas kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $12,385 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai

rata-rata kedua kelompok signifikan.

Aspek lampiran antara kelas eksperimen dengan kelas kontrol. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $6,254 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan. Artinya nilai rata-rata pada Aspek Lampiran di Kelas Eksperimen sebesar 9,16 dan nilai rata-rata Aspek Lampiran di Kelas Kontrol sebesar 7,42. berbeda secara signifikan, sehingga bisa dikatakan bahwa nilai rata-rata kelas eksperimen memang lebih besar daripada nilai rata-rata kelas kontrol.

Pengolahan data minat wirausaha. Untuk mencari perbandingan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dilakukan uji T test. Uji T test dimaksudkan untuk melihat apakah rata-rata kelompok kontrol sama dengan rata-rata kelompok eksperimen. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $22,224 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Data Proposal. Perbandingan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dilakukan uji T test. Uji T test dimaksudkan untuk melihat apakah rata-rata kelompok kontrol sama dengan rata-rata kelompok eksperimen. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $26,960 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Adapun evaluasi kedua, adalah produk proposal. Hasil evaluasi Proposal pada uji tahap 2 ini membandingkan antara nilai produk proposal peserta pelatihan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, serta kelompok eksperimen tahap 2 dengan kelompok eksperimen tahap I. Untuk melihat perbedaan perolehan nilai mereka.

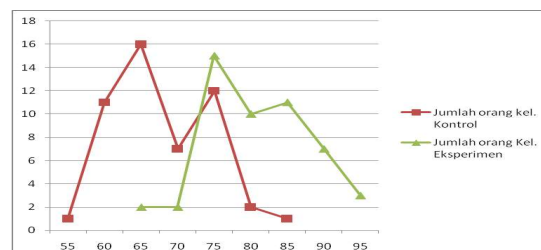
Tabel 4.9
Perbandingan Nilai Produk Proposal Pada Ujicoba Tahap II

NO	Nilai	Jumlah orang kel. Kontrol	Jumlah orang Kel. Eksperimen
1	55	1	
2	60	11	
3	65	16	2
4	70	7	2
5	75	12	15
6	80	2	10
7	85	1	11
8	90		7
9	95		3

Sumber: Modifikasi Penulis

Dari tabel di atas, dapat disebutkan bahwa pada kelompok kontrol, terdapat 1 orang yang memiliki nilai 55, ada 11 orang yang memiliki nilai 60, ada 16 orang yang memiliki nilai 65, terdapat 7 orang yang memiliki nilai 70, ada 12 orang yang memiliki nilai 75 dan 1 orang yang memiliki nilai 85. Sedangkan pada kelompok eksperimen sebagai berikut: terdapat 2 orang yang mendapat nilai 65, ada 2 orang yang mendapat nilai 70, ada 15 orang yang mendapat nilai 75, ada 10 orang yang mendapat nilai 80, ada 7 orang yang mendapat nilai 85 orang serta 3 orang yang mendapat nilai 90 orang.

Ini menunjukkan bahwa nilai pada kelompok eksperimen lebih tinggi dibanding kelompok kontrol. Distribusi nilai tersebut terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.6
Nilai Produk Proposal Kelompok Kontrol dan Eksperimen pada Uji Tahap II.
(Sumber: Modifikasi Penulis)

5. Efektivitas Pelatihan Diversifikasi Minat Wirausaha

Kegiatan melihat efektivitas model pelatihan kewirausahaan berbasis minat ini dilakukan dengan melihat aktivitas peserta selama pelatihan, membandingkan hasil angket serta evaluasi akhir peserta, berupa produk proposal bisnis.

a. Uji Coba Terbatas (Tahap I)

Aktivitas Peserta (dari hasil pengamatan dan wawancara), didapat data sebagai berikut: 1) Peserta mengikuti materi antusias, 2) Peserta bertanya jawab secara aktif, baik dengan sesama peserta ataupun dengan tutor, 3) Peserta mengikuti materi secara utuh dan aktif, 4) Peserta melaksanakan praktik-praktik bagi pembelajaran yang menggunakan metode praktik, 5) Peserta mengikuti simulasi yang dipandu oleh tutor, 6) Peserta banyak berdiskusi baik selama pembelajaran ataupun di luar jam belajar, 7) Peserta menyatakan pentingnya minat dalam penentuan jenis usaha, 8) Peserta banyak bertukar pendapat dengan sesama peserta lainnya tentang kemungkinan usaha yang akan dijalani, 9) Peserta banyak berbagi pengalaman dengan peserta lain, terutama bagi peserta yang sudah memulai usahanya, 10) Peserta berdiskusi dan berkumpul dengan yang memiliki minat serupa serta merencanakan kemungkinan-kemungkinan usaha yang akan dilakukan setelah pensiun.

Kemudian, dilihat perbandingan hasil angket kelompok kontrol dan eksperimen. Pengolahan data hasil angket yang dibagikan peserta setelah diolah menggunakan SPSS. Data yang didapat dari angket diolah menggunakan SPSS dan dilakukan Uji T test. Setelah dilakukan Uji T test, yang dilakukan untuk melihat apakah rata-rata kelompok kontrol sama dengan rata-rata kelompok eksperimen. Dari hasil perhitungan SPSS dari table di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $22,224 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan. Ini menunjukkan bahwa kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol, dengan perbedaan yang signifikan. Ini berarti model pelatihan kewirausahaan berbasis minat efektif meningkatkan kemampuan membuat proposal bisnis.

Ini menunjukkan bahwa kedua kelompok menunjukkan perbedaan yang

signifikan pada variabel minat wirausaha. Artinya, kecenderungan wirausaha pada kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol. Hal ini terlihat dari nilai t hitungnya, yaitu $17,201 > 2,021$. Untuk aktivitas yang disenangi, t hitung $> t$ tabel, yaitu $19,779 > 2,021$. Ini menunjukkan bahwa, untuk aspek aktivitas yang disenangi, kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol. Adapun untuk aspek perhatian t hitung $> t$ tabel, yaitu $14,409 > 2,021$ artinya, pada kelompok eksperimen aspek perhatiannya lebih baik dari kelompok kontrol. Sedangkan pada aspek pengalaman bisnis, angka t hitung $9,263 > 2,021$ juga masih menunjukkan lebih besar dari t tabel. Ini berarti pengalaman bisnis kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol.

Untuk variabel proposal bisnis, ada 7 aspek. Aspek pertama, yaitu judul proposal usaha. Untuk aspek ini t hitungnya menunjukkan angka $30,33 > 2,021$ lebih besar dari t tabel. Berarti aspek judul proposal pada kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol. Aspek yang kedua adalah aspek ringkasan proposal. Aspek ini menunjukkan perbandingan nilai t hitung dan t tabelnya $15,241 > 2,021$ menunjukkan bahwa ringkasan proposal pada kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol. Aspek yang ketiga adalah aspek analisis permintaan, penawaran dan persaingan usaha. Pada aspek ini t hitung dan t tabel menunjukkan angka $14,778 > 2,021$. Ini berarti, aspek analisis permintaan, penawaran dan persaingan usaha pada proposal mereka pada kelompok eksperimen lebih baik dari pada kelompok kontrol. Adapun aspek keempat adalah aspek produksi. Aspek produksi ini menunjukkan angka t hitung dan t tabelnya $12,570 > 2,021$. Artinya, proposal mereka untuk kelompok eksperimen aspek produksi lebih baik dari kelompok kontrol. Aspek kelima dari variabel proposal bisnis adalah rencana pemasaran. Pada aspek ini t hitung dan t tabel menunjukkan angka $16,06 > 2,021$. Ini berarti pada aspek rencana pemasaran, kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol. Aspek keenam dari variabel proposal bisnis adalah rencana keuangan. Pada aspek ini, t hitung dan t tabel menunjukkan angka $12,385 > 2,021$. Artinya, pada aspek rencana keuangan, kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol. Dan, aspek terakhir dari variabel proposal bisnis adalah lampiran.

Pada aspek ini t hitung dan t tabel menunjukkan angka $6,254 > 2,021$. Dari angka tersebut menunjukkan bahwa aspek lampiran yang ada pada proposal kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol.

Dari pemaparan di atas, seluruh aspek pada variabel minat wirausaha maupun pada variabel proposal bisnis menunjukkan angka yang signifikan. Artinya, kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol.

Efektivitas model pelatihan juga tampak jelas perbedaan yang signifikan dari hasil evaluasi produk akhir peserta kelompok kontrol dan kelompok eksperimen, di mana baik nilai rata-rata, nilai tertinggi dan nilai terendah dari kedua kelompok tersebut.

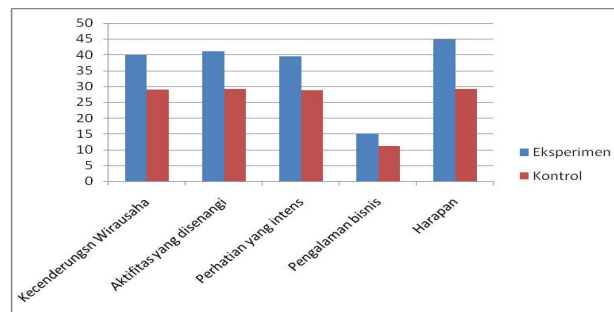
Angket yang menunjukkan minat para peserta terhadap wirausaha menunjukkan hasil sebagaimana tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10. Rata-rata Variabel Minat Wirausaha

No	Aspek	Eksperimen	Kontrol
1	Kecenderungan Wirausaha	39.9	28.9
2	Aktifitas yang disenangi	41.06	29.26
3	Perhatian yang intens	39.56	28.84
4	Pengalaman bisnis	15.1	11.04
5	Harapan	44.9	29.18

Sumber: Modifikasi Penulis

Tabel di atas menunjukkan rata-rata nilai peserta dari variabel minat. Bila tabel di atas disajikan dalam diagram batang akan lebih tampak perbandingan rata-rata kedua kelompok tersebut seperti diagram di bawah ini:



Gambar 4.7. Data Perbandingan Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol Variabel Minat. (Sumber: Modifikasi Penulis)

Keterangan: Terlihat bahwa rata-rata kelas eksperimen selalu paling tinggi dibandingkan dengan rata-rata kelas kontrol untuk semua aspek.

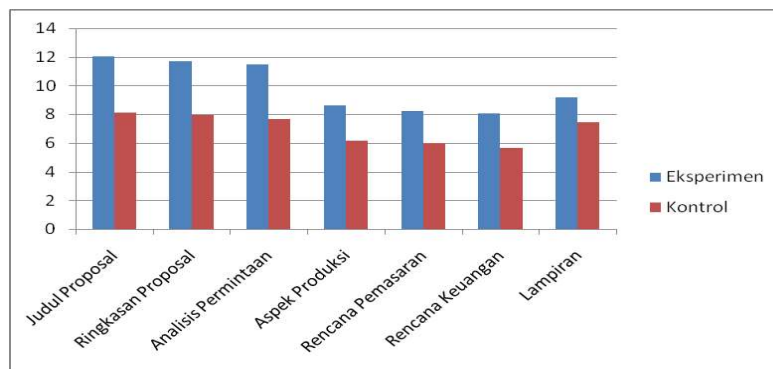
Adapun angket yang disebarkan kepada peserta tentang proposal wirausaha yang mereka buat, hasilnya tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Rata-rata Variabel Proposal Wirausaha

No	Aspek	Eksperimen	Kontrol
1	Judul Proposal	12.02	8.12
2	Ringkasan Proposal	11.72	7.96
3	Analisis Permintaan	11.5	7.7
4	Aspek Produksi	8.62	6.18
5	Rencana Pemasaran	8.22	6.02
6	Rencana Keuangan	8.06	5.66
7	Lampiran	9.16	7.42

Sumber: Modifikasi Penulis

Bila disajikan dalam diagram batang, akan tampak perbandingan rata-rata antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada variabel proposal wirausaha. Tampak pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.8. Data Perbandingan Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol Variabel Proposal Wirausaha
Sumber: Modifikasi Penulis

Keterangan: Terlihat bahwa rata-rata kelas eksperimen selalu paling tinggi dibandingkan dengan rata-rata kelas kontrol untuk semua aspek

Efektivitas juga dapat dilihat dari perbandingan hasil produk proposal kelompok kontrol dan eksperimen.

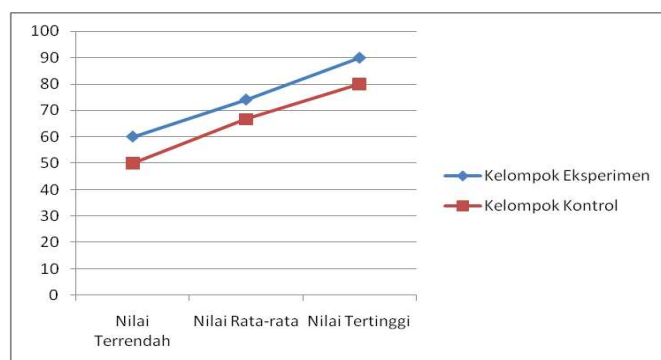
Dari tabel pada lampiran 17 bisa dilihat perbandingan antara nilai produk proposal kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Perbandingan Nilai Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol Uji Terbatas

Aspek	Kelompok Eksperimen (KE)	Kelompok Kontrol (KK)	Keterangan
Nilai Rata-rata	74.08	66.68	KE > KK
Nilai Tertinggi	90	80	KE > KK
Nilai Terendah	60	50	KE > KK

Sumber: Modifikasi Penulis

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai-nilai pada kelompok eksperimen lebih besar dari kelompok kontrol, baik nilai terendah, rata-rata ataupun nilai tertinggi. Jika data tersebut digambarkan dengan menggunakan diagram garis, maka akan nampak gambar sebagai berikut:



Gambar 4.9 Gambaran Efektifitas Model Pelatihan Pada Uji Terbatas (Tahap I)

Dari data di atas terlihat bahwa kelompok eksperimen lebih tinggi dari kelompok kontrol, baik secara rata-rata, nilai tertinggi maupun nilai terendah.

b. Uji coba Lebih Luas (Tahap II)

Peneliti merekam hasil aktivitas Peserta (hasil wawancara dan pengamatan), sebagai berikut: 1) Aktivitas peserta lebih kreatif dan variatif, 2) Aktivitas peserta lebih aktif, terutama banyak bertanya pada materi-materi yang mereka memiliki minat atas materi tersebut, 3) Peserta mengisi waktu-waktu luang dengan berdiskusi sesama peserta lain dalam hal kemungkinan usaha yang akan dilakukan, 4) Peserta antusias mengikuti pembimbingan terkait ide, hobi dan kesukaan mereka yang menjadi dasar penentuan jenis usaha yang akan dilakukan, 5) Peserta secara berkelompok berdiskusi tentang suka duka dan pengalaman usaha yang sudah berjalan, 6) Peserta aktif berdiskusi dengan pembimbing tentang proposal yang akan mereka buat sesuai minat, 7) Peserta secara berkelompok membuat rencana usaha sebagai konsep awal dari proposal yang akan dibuat, 8) Peserta aktif melakukan pembelajaran di mana saja, kapan saja dan gembira.

Efektivitas juga dilihat dari perbandingan hasil angket kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen. Pengolahan data minat wirausaha: untuk mencari perbandingan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dilakukan uji T test. Uji T test dimaksudkan untuk melihat apakah rata-rata kelompok kontrol sama dengan rata-rata kelompok eksperimen. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $22,224 > \text{nilai } t \text{ table} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Pada data proposal didapat hasil: perbandingan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dilakukan uji T test. Uji T test dimaksudkan untuk melihat apakah rata-rata kelompok kontrol sama dengan rata-rata kelompok eksperimen. Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $26,960 > \text{nilai } t \text{ table} = 2,021$, disimpulkan bahwa nilai rata-rata kedua kelompok signifikan.

Adapun Perbandingan hasil produk proposal antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen terdapat pada lampiran 17. Pada lampiran

17 dapat dilihat dengan jelas bahwa rata-rata nilai kelompok eksperimen lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada kelompok kontrol. Begitu juga nilai terendah pada kelompok eksperimen lebih tinggi dari nilai terendah pada kelompok kontrol. Begitu pula hasil yang sama menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada kelompok eksperimen lebih tinggi dari pada nilai tertinggi dari kelompok kontrol.

Gambaran tentang perbandingan hasil produk proposal kelompok kontrol dan eksperimen, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

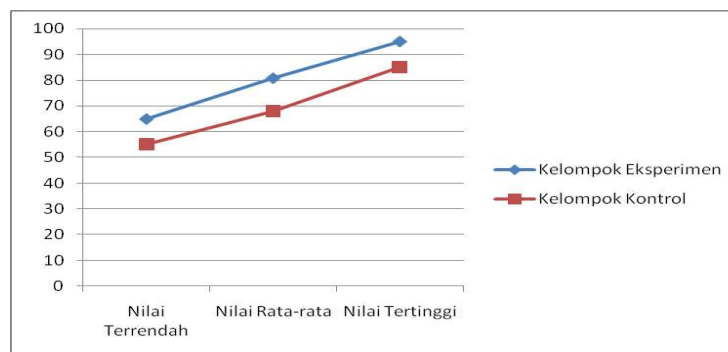
Tabel 4.13
Perbandingan Nilai Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol
Pada Uji Lebih Luas

Aspek	Kelompok Eksperimen (KE)	Kelompok Kontrol (KK)	keterangan
Nilai Rata-rata	80.8	67.88	KE > KK
Nilai Tertinggi	95	85	KE > KK
Nilai Terendah	65	55	KE > KK

Sumber: Modifikasi Penulis

Dari sajian data di atas, tampak bahwa nilai-nilai ada kelompok eksperimen lebih besar dibanding kelompok kontrol. Nilai-nilai tersebut mencakup nilai terendah, nilai rata-rata dan juga nilai tertinggi.

Jika digambarkan dalam bentuk diagram garis, maka perbandingan nilai antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada tabel di atas tampak seperti gambar di bawah ini:



Gambar 4.10 Gambaran Efektifitas Model Pelatihan Pada Uji Lebih Luas (Tahap II)
Sumber: Modifikasi Penulis

c. Validasi Model Akhir

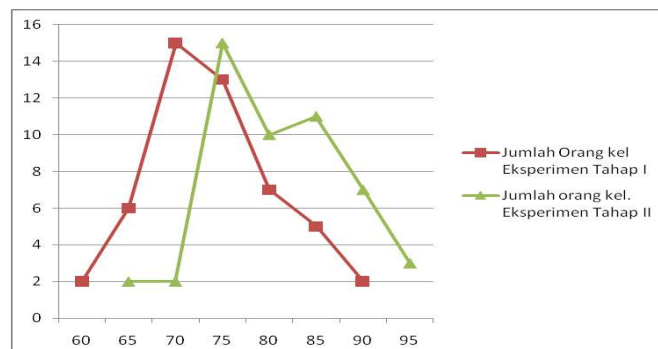
Validasi akhir model pelatihan kewirausahaan ini dilakukan membandingkan hasil produk pada kelompok eksperimen dan kontrol pada ujicoba tahap II juga dilakukan dengan membandingkan hasil produk antara kelompok eksperimen pada uji coba tahap I dan Uji coba tahap II. Hasil perbandingan tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Data Nilai Proposal Kelompok Eksperimen Tahap I dan Tahap II

No	Nilai	Jumlah Orang kel. Eksperimen Tahap I	Jumlah orang kel. Eksperimen Tahap II
1	60	2	
2	65	6	2
3	70	15	2
4	75	13	15
5	80	7	10
6	85	5	11
7	90	2	7
8	95		3

Sumber: Modifikasi Penulis

Dari tabel di atas, jika didistribusikan dan dibandingkan nilai kedua kelompok tersebut, nampak pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.11 Nilai Produk Proposal Kelompok Eksperimen Tahap I dan Tahap II. (Sumber: Modifikasi Penulis).

Dari gambar di atas dapat dilihat jumlah orang pada kelompok eksperimen tahap I dan kelompok eksperimen tahap II, signifikan dalam hal perolehan nilai produk proposalnya. Dari gambar di atas tampak jelas bahwa hasil kelompok eksperimen tahap II lebih baik dari pada hasil eksperimen tahap I dari segi jumlah orang dengan perolehan nilai.

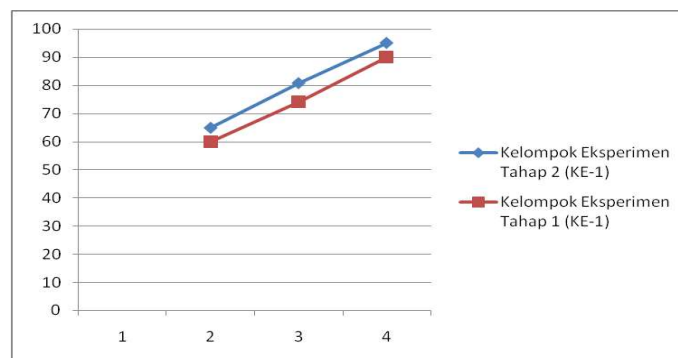
Adapun untuk perbandingan nilai terendah, rata-rata dan nilai tertinggi, pada kelompok eksperimen tahap I dan tahap II dapat dilihat di lampiran 17 dan distribusi data di atas, tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Perbandingan Nilai Kelompok Eksperimen Uji Terbatas (Tahap I)
Dengan Kelompok Eksperimen Uji Lebih Luas (Tahap II)

Aspek	Kelompok Eksperimen Tahap 2 (KE-1)	Kelompok Eksperimen Tahap I (KE-1)	keterangan
Nilai Rata-rata	80.8	74,08	KE-2 > KE-1
Nilai Tertinggi	95	90	KE-2 > KE-1
Nilai Terendah	65	60	KE-2 > KE-1

Sumber: Modifikasi penulis

Tabel di atas, jika digambarkan dalam bentuk diagram, maka akan tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.12 Gambaran Validasi Model Akhir
Sumber: Modifikasi Penulis

Hal ini menunjukkan bahwa, nilai produk proposal pada kelompok eksperimen tahap II lebih tinggi dari nilai produk proposal pada kelompok eksperimen tahap I. Berarti, bisa dikatakan bahwa, pendampingan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan membuat rencana bisnis bagi para peserta pelatihan.

Hal ini juga tampak pada rata-rata, nilai tertinggi dan nilai terendah yang didapat oleh kelompok eksperimen pada tahap II lebih tinggi dari kelompok eksperimen pada tahap I. Sehingga, dapat dikatakan, peminatan pada tahap II lebih efektif dibandingkan pada tahap I.

Dari hasil di atas tampak bahwa kelompok eksperimen pada uji tahap II memiliki rata-rata nilai, nilai tertinggi dan nilai terendah lebih tinggi dari kelompok eksperimen ujicoba tahap II. Ini menunjukkan bahwa model pelatihan kewirausahaan pada uji coba tahap II lebih baik dari model yang dikembangkan pada ujicoba tahap I. Sehingga bisa disimpulkan bahwa model tahap II lebih baik hasilnya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Kondisi Obyektif Pelatihan Kewirausahaan Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Prapurnabakti Pemerintah Provinsi Jawa Barat

Gagasan untuk memberikan pelatihan kewirausahaan bagi pegawai negeri seperti halnya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Provinsi Jawa Barat tampak menarik untuk dianalisis. Disebut menarik karena dunia birokrasi pemerintahan yang sangat mengandalkan loyalitas dan tertib aturan akan tampak kontras dengan dunia kewirausahaan yang lebih menitikberatkan kreativitas dan terobosan.

Dari perspektif pendidikan luar sekolah, munculnya program pelatihan kewirausahaan bagi para PNSD yang akan segera memasuki masa pensiun adalah fenomena yang menarik. Di situ bukan hanya terjadi proses belajar pada orang dewasa, tetapi sekaligus bagaimana orang dewasa –bahkan, dewasa akhir–belajar tentang wirausaha yang sangat jauh dari dunia

yang selama ini mereka geluti, yakni dunia birokrasi. Bagaimanapun, “menjadi pegawai” dan “menjadi pengusaha” adalah dua hal yang sangat berbeda, dua entitas yang kontras. Bagaimana dua hal ini bisa dijembatani melalui sebuah desain pelatihan yang diperuntukkan bagi mereka yang sudah berusia tua.

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan birokrasi pemerintah sering dipersepsikan sebagai sosok manusia yang kurang sejahtera, hanya mencari jaminan masa tua, tidak terampil, serta cenderung bermental malas. Para PNS juga sering digambarkan tidak punya cukup keterampilan, tidak memiliki target dan ukuran kinerja dalam aktivitasnya, tidak pernah atau tidak mau memegang posisi penting dalam sebuah tim, memiliki sumber penghasilan yang sangat terbatas karena tidak mampu menjalin jejaring, serta mudah puas dengan kondisi seadanya dan tidak menyukai tantangan baru dari pekerjaannya. Ini adalah tipikal, atau bahkan stereotype, pegawai negeri yang dikenal secara luas oleh masyarakat.

Kegiatan pelatihan kewirausahaan bagi PNSD prapurnabakti di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat diarahkan pada pembangunan pola pikir (*mindset*) kalangan pegawai yang sebelumnya disibukan dengan rutinitas pada cara berpikir yang lebih mandiri. Sasaran kegiatan seperti ini sejalan pandangan bahwa tahapan kehidupan karir PNSD tidak akan berakhir pada masa purnabakti. Pada masa ini, seorang yang sebelumnya berstatus PNSD tidak lagi dihadapkan pada berbagai tugas kedinasan. Situasi tersebut akan berdampak pada perubahan ritme kegiatan rutinitas yang dirasakan tidak mudah untuk dihadapi. Terlebih lagi bila dikaitkan dengan tuntutan kemandirian finansial, yang mungkin dirasakan oleh hampir semua PNSD yang akan memasuki masa purnabakti.

Secara faktual, memasuki masa purnabakti bukan merupakan hal yang mudah dan seringkali menimbulkan masalah psikologis bagi yang menjalaninya. Purnabakti selalu menyangkut perubahan peran, nilai dan pola hidup individu secara menyeluruh. Bagi PNSD yang belum siap menghadapi purnabakti dengan seluruh konsekuensi di belakangnya, seperti harus menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan psikologis, finansial dan sosial yang mungkin terjadi, akan menganggap bahwa

puh nabakti merupakan suatu periode kepahitan, kegetiran dan sesuatu yang mengancam. Karena, terpaksa harus kehilangan hal-hal yang pernah menjadi miliknya dan harus menyesuaikan diri dengan cara hidup baru yang belum diketahuinya.

Untuk mengantisipasi kekhawatiran dan perubahan kebiasaan, emosi dan pendapatan, maka PNS prapuh nabakti perlu dipersiapkan baik secara mental, wawasan, maupun keterampilan. Inilah sasaran yang dituju oleh kegiatan pelatihan kewirausahaan bagi PNSD prapuh nabakti ini. Pemberian pelatihan kewirausahaan pada masa prapuh nabakti akan sangat membantu dalam menjalani masa puh nabakti. Harapannya, PNSD prapuh nabakti akan lebih tenang dalam menyelesaikan masa kerjanya dan dapat memberikan tongkat estafet dengan baik kepada karyawan penerusnya. Karena itu, dampak psikologi dari semua ini diantisipasi sejak dini, melalui upaya-upaya strategis yang dapat membantu PNSD dalam merencanakan tahapan kehidupan selanjutnya setelah memasuki masa puh nabakti, di antaranya adalah melalui pelatihan pembekalan kewirausahaan ini. (Wawancara dengan Kepala Bidang Kesdis, BKD, 16 Agustus 2013).

Pada dasarnya, setiap PNSD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang akan memasuki masa puh nabakti telah memiliki jiwa *entrepreneurship*. Wirausaha adalah orang yang mampu menciptakan bisnis baru serta kreatif dan inovatif dengan mengambil risiko dan ketidakpastian untuk mencapai keuntungan dengan cara mengidentifikasi peluang dan ancaman serta menggabungkan dengan sumberdaya yang dimilikinya. Dengan demikian jiwa entrepreneur merupakan kunci untuk meraih kesuksesan dalam bisnis.

Pada awal memasuki fase puh nabakti akan terasa teras teras sulit. Padahal seringkali tidak disadari, bahwa dalam diri masing-masing tersimpan berbagai potensi yang luar biasa, termasuk kemampuan berwirausaha. Seiring dengan itu, kegiatan pelatihan ini dimaksudkan untuk mendorong mereka yang akan segera memasuki masa puh nabakti mengembangkan jiwa *entrepreneurship* atau berwirausaha. Puh nabakti adalah masa di mana seseorang hidup lebih merdeka, bebas menentukan dalam mengisi hidup ini.

Berwirausaha tidaklah berbeda dari aktivitas bekerja seperti yang dilakukan selama ini. Namun, lebih spesifik berwirausaha dapat dikatakan sebagai aktivitas membangun, memiliki, dan mengelola usaha sendiri. Namun, makna berwirausaha tidak sebatas pengertian di atas, melainkan lebih dari itu, yakni pemanfaatan kemampuan unik seseorang untuk memberi arti bagi orang lain dan lingkungannya, sekaligus mendatangkan hasil berupa materi penghargaan, kepuasan dan kebahagiaan bagi diri sendiri. Bila mampu menyadari hal tersebut, maka kendala-kendala yang biasa dihadapi oleh wirausahawan, akan dapat diminimalisir.

Salah satu kendala yang sering dihadapi adalah perasaan tidak pantas karena faktor usia, padahal sejarah membuktikan bahwa usia bukanlah masalah. Sebagai contoh, bisa dilihat sosok legenda bisnis ayam goreng, yakni Kolonel Sanders di usia 66 tahun berhasil merintis usaha *Kentucky Fried Chicken* (KFC) yang telah mendunia, atau *Ray Kroc* yang mengembangkan bisnis *burger McDonald* pada usia 52 tahun. Sistem nilai yang menganggap bahwa PNSD lebih prestisius dari berwirausaha, harus diluruskan dengan menunjukkan kredibilitas sebagai seorang pelaku usaha yang baik. (Wawancara dengan Kepala Bidang Kesdis, BKD, 16 Agustus 2013).

Aspek selanjutnya yang perlu diperhatikan dalam berwirausaha adalah pembiasaan diri. Pekerjaan selaku PNSD telah menggiring kepada sebuah rutinitas. Terkait dengan itu, perlu mengubah paradigma berpikir menjadi seorang yang imajinatif-inovatif. Karenanya, tidak perlu selalu mempertahankan kebiasaan yang dirasa mudah dan memberikan kenyamanan, melainkan diperlukan upaya-upaya terobosan dan keberanian mengambil resiko dengan penuh perhitungan, yang dapat membawa kepada berbagai pilihan dan peluang yang lebih terbuka dan menguntungkan.

Secara umum, kegiatan pelatihan kewirausahaan bagi PNSD prapurbakti di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat bertujuan memberikan bekal berupa peningkatan kemampuan, sikap dan keterampilan dalam bidang kewirausahaan bagi pegawai menuju kemandirian finansial di masa Purnabakti yang lebih sehat dan produktif. Sedangkan secara

khusus, kegiatan ini bertujuan untuk: a) Memperkuat kesiapan fisik, mental-spiritual pegawai memasuki masa Purnabakti; b) Mengembangkan wawasan berbisnis di hari tua; c) Membantu menyusun rencana menyeluruh pribadi di masa Purnabakti; d) Mengembangkan bakat dan minat dalam meraih kemandirian finansial di masa Purnabakti; e) Adanya perubahan *mindset* dari para PNSD prapurnabakti bahwa pensiun adalah peluang untuk mewujudkan potensi yang selama ini dimiliki namun belum berkembang karena rutinitas sebagai pegawai.

Adapun materi pelatihan kewirausahaan terdiri atas dua bagian besar, yakni menyangkut wawasan, termasuk wawasan dan motivasi spiritual, dan teknik keterampilan berwirausahaan di bidang: pertanian, peternakan, perikanan, pengolahan pangan, jasa, dan sumber-sumber permodalan yang dapat dimanfaatkan dalam merintis usaha.

Secara lengkap, materi kegiatan pelatihan ini dapat dirinci sebagai berikut. Pertama, materi penguatan mental dan pembukaan wawasan terdiri atas: (1) Memelihara Spiritualitas dan Daya Hidup (2) Perencanaan Karir di Masa Purnabakti (3) Mengisi dan Mencintai Anugrah Hidup (4) Membangun Jiwa *Entrepreneurship* (5) Mengubah Masalah Menjadi Berkah (6) Spirit Menjemput Masa Depan (7) Bekerja Benar dengan Ikhtiar (8) Bekerja Cerdas Penuh Kreativitas.

Kedua, materi keterampilan teknis usaha terdiri atas: (1) Bisnis Distribusi dan Eceran (2) Rintisan Usaha (3) Budi Daya Perikanan (4) Budi Daya Komoditas Pertanian Unggulan (5) Budi Daya Tanaman Hias (6) Budi Daya Ternak Unggulan (7) Klinik Konsultasi Usaha.

Ketiga, solusi bisnis, terdiri dari: (1) Observasi dan Praktik Lapangan (2) Solusi Memilih Bidang Usaha (3) Sumber – Sumber Permodalan (4) Penyusunan RKTL.

Adapun narasumber kegiatan pelatihan ini berasal dari kalangan akademisi perguruan tinggi, yakni dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Fakultas Peternakan Unpad, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Unpad, Fakultas Pertanian Unpad, serta dari Institut Teknologi Bandung. Sementara, narasumber yang berasal dari kalangan praktisi usaha terdiri atas praktisi usaha bidang perikanan,

pertanian, dan peternakan. Selain itu, dalam konteks penyediaan modal usaha, panitia juga mendatangkan narasumber dari kalangan dunia perbankan.

Kegiatan pelatihan kewirausahaan dilakukan melalui proses pembelajaran partisipatif dengan menggunakan metode-metode belajar secara kombinasi, dari metode-metode: ceramah, tanya jawab, curah pendapat, kerja kelompok, diskusi, simulasi, peragaan, praktik, kunjungan lapangan. Menurut Emma Himayaturohmah (Himayaturohmah, 2019, hlm 10) Proses pembelajaran adalah sebuah interaksi timbal balik yang terjadi ketika sebuah pembelajaran berlangsung, selama kurun waktu tertentu. Hal ini dilaksanakan secara baik selama pelatihan berlangsung.

Adapun media atau sarana yang digunakan, antara lain: Sarana Kelas, meliputi: 1) Ruang kelas, 2) Papan tulis, 3) LCD, 4) Komputer/Laptop, 5) Spidol, 6) Meja – kursi, 7) Sound Sistem dan *Flip chart*. Sedangkan sarana belajar terdiri dari: 1) Kertas dinding/peragaan, 2) Bahan praktik, 3) Alat praktik, 4) Buku pegangan peserta (modul). Adapun media belajar terdiri dari atas: 1) Lembar simulasi, 2) Lembar peragaan, 3) Lembar penyajian, 4) Lembar tugas, 5) Lembar Bacaan, 6) Poster, 7) Bagan/Skema, 8) Formulir-formulir, 9) Spesimen, 10) Farm, 11) Kolam ikan, 12) Ikan.

Upaya untuk memberikan pelatihan kewirausahaan yang digagas oleh pihak Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan diperuntukkan bagi pegawai pemerintah yang akan segera memasuki usia pensiun tergolong jarang. Sejauh yang diketahui, sampai saat ini, di Indonesia, baru Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang melakukan hal ini. Hanya saja, berbagai pelatihan kewirausahaan yang ada selama ini cenderung bersifat pragmatis dan lebih diarahkan untuk menyiapkan tenaga yang siap pakai, dan tidak terutama diarahkan pada penumbuhan mental dan minat berwirausaha itu sendiri. Sementara itu, mereka hidup dalam kultur priyayi (pegawai negeri) yang tidak mendukung tumbuh dan berkembangnya mental berwirausaha. Selain itu, secara keterampilan, mereka juga tidak terbiasa dengan dunia usaha yang lebih menekankan kemandirian dan kerja keras.

Indikasi seperti ini tampaknya mendapat penguatan dari data awal yang diperoleh di lapangan, bahwa peserta yang mengikuti program

pelatihan kewirausahaan bagi PNSD prapurnabakti di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini tidaklah serta merta mereka yang memiliki minat dan niat untuk terjun ke dunia usaha. Padahal, secara teoritik, seseorang yang akan terjun ke dunia usaha niscaya betul-betul memiliki minat yang kuat. Dengan kata lain, seseorang harus memahami minat pribadinya tentang usaha yang akan dilakukan, sehingga, usaha itu menyenangkan, produktif dan berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Mereka menjadi peserta program ini lebih karena kehendak dari kebijakan yang ditetapkan oleh institusi tempat mereka bekerja. Terlebih, berdasarkan kebijakan yang baru, yakni Peraturan Gubernur Jawa Barat nomor 34 tahun 2012, mulai tahun 2013 ini uang *kadeudeuh* (kerahiman) yang selama ini diterima oleh PNSD yang akan purnabakti dialihkan menjadi modal stimulan usaha yang besarnya mencapai 15 juta rupiah, yang hanya bisa diperoleh setelah mengikuti program pelatihan kewirausahaan ini.

Dengan demikian, mereka datang ke tempat pelatihan tidak terutama atas inisiatif dan kehendak mereka sendiri, melainkan karena memang diperintahkan oleh institusi tempat mereka bekerja. Hal ini diperkuat dengan informasi yang ditemukan di lapangan bahwa sejak penyelenggaraan pembekalan kewirausahaan tahun 2008 hingga sekarang, tidak banyak alumninya yang benar-benar *ajeg* dalam menjalankan usahanya. Hal ini mungkin ada kaitannya dengan kemampuan mereka dalam membuat rancangan usahanya di fase awal. Setelah selesai pelatihan, peserta membuat rencana jenis usaha yang akan dikembangkan. Dari hasil wawancara, kebanyakan mereka bingung dengan usaha apa yang akan dijalankan. Hal ini bisa terjadi karena beberapa hal, di antaranya: kurangnya minat, tidak memiliki pemahaman dan wawasan yang memadai tentang dunia usaha, tidak memiliki daya saing kuat untuk memulai usaha, tidak memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi pengusaha, dan lain sebagainya.

Sementara itu, gejala *post power syndrome* juga banyak dialami oleh mereka yang akan segera memasuki usia purnabakti. Gejala seperti ini sebenarnya bukan hal yang aneh. Ia adalah sesuatu yang dipandang normal dialami oleh seseorang yang akan memasuki masa purnabakti. Secara psikologis, sebenarnya cukup manusiawi jika seseorang terkena

dampak tersebut. Apalagi, jika sebelumnya ia memiliki jabatan, kekuasaan, dan pengaruh yang cukup besar di masa kerjanya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Begitu memasuki pensiun, semua itu tak lagi dimilikinya, sehingga timbullah berbagai gangguan psikis yang semestinya tidak perlu.

Secara teoretis, sebagaimana dikatakan oleh Elizabeth Hurlock (1993, hlm. 362), pada usia madya, yaitu menjelang usia pensiun, wanita atau pria harus menyesuaikan diri dengan masa pensiun yang akan segera datang. Penekanan utamanya adalah membuat sesuatu yang dapat menguntungkan dengan memberikan pendapatan yang memadai setelah pensiun. Hal yang harus diperhitungkan menjelang pensiun di antaranya: memanfaatkan waktu senggang yang begitu banyak, serta bagaimana caranya melibatkan diri dalam kegiatan pelayanan masyarakat secara sukarela.

Pelatihan kewirausahaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini termasuk pelatihan yang berorientasi untuk memenuhi kebutuhan individu, yaitu para PNSD yang hendak pensiun. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan berwirausaha bagi para pegawainya yang hendak memasuki pensiun. Sehingga, diharapkan setelah selesai kegiatan tersebut para pesertanya memiliki kemampuan memulai usaha. Salah satu kemampuan tersebut adalah merancang jenis usaha yang akan dilakukan. Nyatanya, setelah pelatihan selesai, hal itu tidak sepenuhnya berhasil. Mereka banyak yang masih bingung tentang usaha yang akan mereka lakukan.

Jika gejala semacam ini tidak diantisipasi dengan tepat, maka defisit mental berwirausaha yang ada pada para peserta program ini potensial membuat modal stimulasi untuk memulai usaha yang diberikan oleh pihak Pemerintah Provinsi Jawa Barat malah bisa disalahgunakan untuk keperluan yang sifatnya konsumtif. Akhirnya, efektivitas diselenggarakannya pelatihan wirausaha ini menjadi tidak tercapai. Terlepas dari hal demikian, adanya program pembekalan kewirausahaan bagi PNSD prapurnabakti di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti lebih jauh. Bagi PNSD, masa pensiun adalah waktu di mana mereka tidak lagi mengerjakan pekerjaan, tugas, kegiatan yang

biasa dilakukan ketika mereka masih aktif sebagai PNS. Hal tersebut akan menimbulkan ketidakseimbangan kehidupan, baik secara jasmani maupun secara mental. Mereka yang biasa berangkat pagi pulang sore, dilakukan setiap hari, harus berhenti dari rutinitas tersebut. Hal ini menimbulkan apa yang disebut orang sebagai *post power syndrome*. Sehingga, diperlukan sebuah kegiatan yang tidak hanya mengatasi *post power syndrome*, tetapi juga produktif dan menyenangkan.

PNS yang telah puluhan tahun hidup nyaman dalam budaya birokrasi yang menekankan pada loyalitas, kini mereka diperkenalkan pada budaya wirausaha yang lebih menekankan kreativitas. Lompatan budaya semacam ini potensial menimbulkan 'gagap budaya' atas diri mereka. Karena itu penting dipikirkan satu desain atau model pelatihan kewirausahaan yang lebih memberikan rasa aman dengan mengakomodasi kecenderungan memilih bidang usaha sesuai minat mereka. Hal terpenting bagi mereka adalah bagaimana mengisi waktu purnabakti mereka secara produktif dan menyenangkan. Setelah memasuki masa purnabakti, mereka memiliki kegiatan yang tidak hanya *make sense* (bermakna), tetapi juga *make money* (menghasilkan uang).

Dunia PNS yang biasanya bekerja aktif sebagai pegawai, akan bergeser menjadi seorang pensiunan, diperlukan jembatan yang bisa menyambungkan dunia yang berbeda tersebut. Jembatan itu bisa berupa pelatihan. Pelatihan, pada dasarnya adalah kegiatan belajar untuk meningkatkan kemampuan pesertanya. Inti dari pelatihan adalah belajar. Belajar meniscayakan perubahan perilaku. Proses belajar yang terus menerus selama rentang kehidupan itu, dikenal dengan belajar sepanjang hayat.

Sudut pandang pendidikan sepanjang hayat, menghadirkan adanya keniscayaan proses belajar selama rentang waktu kehidupan. Dari mulai anak-anak hingga dewasa. Pentingnya belajar di dalam kehidupan nyata tidak terbatas pada upaya untuk memiliki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan aspirasi saja. Lebih jauh lagi, kegiatan belajar mencakup segi-segi kehidupan yang lebih luas seperti nilai-nilai keagamaan, hubungan sosial, adat istiadat dan norma-norma yang berkembang dalam

masyarakat. Kegiatan belajar diperlukan pula untuk menyesuaikan diri dengan perubahan positif yang terus berkembang dalam kehidupan. Dengan kata lain, kegiatan belajar sepanjang hayat adalah proses untuk menyiapkan diri guna mencapai kehidupan yang lebih baik di masa yang akan datang.

Usia menjelang pensiun, memerlukan sebuah program pendidikan yang lebih menekankan pada penguasaan *soft skill* yang mereka butuhkan untuk mengisi hari-hari ketika mereka memasuki masa pensiun. Seperti yang dikemukakan oleh Sudjana, karakteristik pendidikan yang diarahkan pada tujuan yang bersifat jangka pendek dan berfungsi nyata dalam kehidupan keseharian, serta pelaksanaannya relatif singkat, meningkatkan kemampuan sosial ekonomi yang berguna bagi masa depan dan kehidupannya serta sesuai dengan kebutuhan, minat, dan kesempatan.

Secara umum, program ini diarahkan untuk memberikan pembekalan tentang arti masa purnabakti dan permasalahannya sehingga mereka bisa lebih siap secara mental dan spiritual dalam menjalani masa purnabakti, tidak mengalami stress, apalagi *post power syndrome*. Dengan istilah lain dapat dikatakan, bahwa program ini dibuat untuk menyiapkan semacam *soft landing*, atau tempat mendarat yang nyaman, bagi para PNSD yang akan segera memasuki masa purnabakti. Selain itu, para peserta program juga dibekali pengetahuan, wawasan dan keterampilan kewirausahaan, sehingga mereka diharapkan dapat meniti karir kedua (*second career*) sebagai wirausahawan setelah mereka tak lagi menjadi PNS aktif.

Secara khusus, pada kegiatan ini peserta diharapkan memiliki kompetensi dalam membuat desain *business plan*. Kompetensi atau kemampuan tersebut meliputi: pengetahuan, keterampilan dan sikapnya. Pengetahuan adalah pemahaman mereka tentang apa itu proposal bisnis dan unsur-unsur apa saja yang harus ada dalam sebuah proposal. Keterampilan yang harus dimiliki peserta adalah membuat sendiri proposal bisnis di sesi akhir pelatihan. Adapun sikap yang dimaksud adalah kesungguhan mereka dalam mengikuti semua sesi dan kesungguhan untuk mengimplementasikannya di lapangan, tentang rencana bisnis yang sudah tertuang di proposal. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Mulyasa, bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga seseorang dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Mulyasa, 2003, hlm. 7). Sehingga, implementasi usaha mereka merupakan bukti kepemilikan kompetensi kewirausahaan.

Model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti merupakan model pelatihan yang menekankan pada proses pembelajaran, khususnya pembelajaran orang dewasa, dalam mengembangkan minat peserta dalam berwirausaha. Model ini dapat diterapkan pada setiap materi atau bahan pembelajaran apapun dalam struktur program pelatihan kewirausahaan. Model ini dapat diterapkan pada materi ajar yang disusun atas dasar partisipasi peserta pelatihan atau pun pada materi yang sudah tersedia sesuai kurikulum dengan adaptasi atau modifikasi tertentu. Adaptasi atau modifikasi, terutama diselaraskan dengan spektrum struktur materi, pendekatan pembelajaran dan langkah-langkah pembelajaran pelatihan diversifikasi minat wirausaha bagi PNSD prapurnabakti.

Struktur materi, pendekatan pembelajaran dan langkah-langkah pokok pembelajaran dalam pelatihan diversifikasi minat wirausaha bagi PNSD prapurnabakti adalah sebagai berikut: 1) Materi pembelajaran berupa: (lihat di SK kurikulum), 2) Pendekatan pembelajarannya bersifat partisipatif, 3) Langkah-langkah pokok pembelajaran meliputi: penetapan minat, penetapan jenis usaha dan pembuatan proposal usaha.

Karakteristik kurikulum dari sisi konten berisi pokok-pokok materi yang secara garis besar terbagi 3: (lihat di SK). Selanjutnya, ruang lingkup model dirumuskan sebagai berikut: 1) Membuat perencanaan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat bagi PNSD prapurnabakti, 2) Membangun motivasi peserta pelatihan dengan memanfaatkan sumber-sumber sistem nilai, motivasi dan perilaku yang dimiliki para peserta pelatihan. Memanfaatkan dan mengusahakan alat serta sumber bahan pembelajaran pelatihan dari lingkungan, 3) Melakukan evaluasi terhadap proses maupun hasil belajar pelatihan

Dari observasi dan wawancara, peserta pada saat awal datang ke

tempat pelatihan, terekam data sebagai berikut: 1) Peserta tidak membawa proposal bisnis, 2) Belum menetapkan jenis usaha yang akan dilakukan setelah pensiun, 3) Tidak tahu dengan jelas proposal bisnis yang baik, 4) Tidak tahu secara pasti hal-hal apa saja yang harus diuraikan dalam proposal bisnis, 5) Belum jelas struktur proposal yang baik, 6) Belum tahu bagaimana menjelaskan masing-masing bagian dalam proposal, 7) Belum dapat menjelaskan dengan jelas jenis usaha yang akan dilakukan, 8) Belum memahami penjelasan proposal yang benar secara menyeluruh, 9) Belum membuat proposal. Ada beberapa orang yang sudah membuat proposal tetapi dibuatkan orang lain, hanya idenya saja yang disampaikan, 10) Belum tahu kelengkapan yang harus ada dalam proposal, tetapi membawa KTP asli, NPWP, alamat yang jelas, rencana lokasi yang akan dijadikan tempat bisnis kebanyakan alamat rumah sendiri.

Dari data wawancara dan observasi di atas maka dapat dikatakan bahwa kemampuan peserta sebelum pelatihan, baik pengetahuan, keterampilan cukup rendah dalam pemahaman tentang proposal bisnis.

Pada sesi akhir pelatihan, melalui wawancara dan pengamatan, didapat data sebagai berikut: 1) Peserta sudah bisa membuat proposal bisnis, walaupun dengan bimbingan, 2) Sudah menetapkan jenis usaha yang akan dilakukan setelah pensiun, 3) Sudah tahu dengan jelas proposal bisnis yang baik, 4) Sudah mengerti hal-hal apa saja yang harus diuraikan dalam proposal bisnis, 5) Sudah jelas struktur proposal yang baik (dibantu dengan disiapkan format proposal yang sederhana oleh panitia), 6) Sudah tahu bagaimana menjelaskan masing-masing bagian dalam proposal, 7) Sudah mampu menjelaskan jenis usaha yang akan dilakukan, 8) Sudah memahami penjelasan proposal yang benar secara menyeluruh, 9) Sudah dapat membuat proposal. Hampir semua sudah mengisi format proposal yang disiapkan panitia, 10) Sudah menyiapkan kelengkapan yang harus ada dalam proposal, tetapi membawa KTP asli, NPWP, alamat yang jelas, rencana lokasi yang akan dijadikan tempat bisnis kebanyakan alamat rumah sendiri.

Hasil analisis didapatkan bahwa pelatihan kewirausahaan merubah pengetahuan dan keterampilan mereka, yang awalnya tidak faham atau

tidak jelas tentang apa itu wirausaha, proposal bisnis dan lain-lain, menjadikan mereka memiliki kemampuan baru tentang wirausaha. Hal ini memperkuat teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2002, hlm. 70), yang mengutip pendapat Edwin Plippo, yang menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu. Juga teori yang disampaikan oleh Sjafril Mangkuprawira (2003, hlm. 135) yang mengatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian dan sikap tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standar. Biasanya, pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Keterampilan yang dimaksud adalah keterampilan membuat desain *business plan*.

Untuk kelompok eksperimen, dari hasil wawancara, didapatkan data bahwa mereka merasa yakin bahwa proposal yang mereka buat sudah sesuai dengan minat mereka. Sementara, untuk kelompok kontrol, ada yang sesuai minat, ada yang tidak. Hal ini dianalisis lebih jauh pada angket yang disebar.

2. Model Konseptual Pelatihan kewirausahaan berbasis minat dalam Meningkatkan Kemampuan Desain *Business Plan*

Model konseptual diadopsi dan selaras dengan konsep pelatihan yang dituliskan oleh Sudjana (2007, hlm. 77), yaitu "tahapan pelatihan terdiri dari: identifikasi kebutuhan, sumber sumber dan hambatan pelatihan, perumusan tujuan pelatihan, penyusunan tes awal pelatihan, penyusunan tes akhir pelatihan, pelaksanaan pelatihan bagi pelatih, pelaksanaan pelatihan, tes akhir peserta serta supervisi dan evaluasi serta umpan balik".

Langkah yang dikembangkan dalam pelatihan ini, prinsipnya sama dengan teori yang disampaikan Sudjana, dengan beberapa modifikasi, yaitu: 1) Identifikasi kebutuhan, sumber-sumber dan hambatan pelatihan dikelompokkan pada kegiatan perencanaan yang dilengkapi dengan perencanaan berdasarkan pelatihan kewirausahaan berdasarkan karakter peserta yang merupakan PNS, jadi perencanaannya meliputi: identifikasi kebutuhan sumber dan hambatan, materi wirausaha, menyusun jadwal,

menyusun panduan kegiatan, menyiapkan panggilan peserta, menyiapkan surat kesediaan serta menyiapkan administrasi pembelajaran, 2) Pelaksanaan pembelajaran pelatihan, dilaksanakan secara berurutan dan berkesinambungan kegiatan berikut: kontrak belajar pelatihan, pembinaan keakraban, pembinaan kebutuhan dan minat wirausaha dan proses pembelajaran, 3) Evaluasi. Pada kegiatan evaluasi ini para peserta diminta untuk membuat rencana wirausaha yang sesuai minat mereka. Rencana itu dibuat dalam garis besar konsep yang dituangkan dalam bentuk proposal sederhana wirausaha.

Kekurangan itu didapat melalui wawancara dan observasi. Kekurangan itu di antaranya: 1) Para peserta hanya memahami sekilas tentang minat mereka, 2) Masih ada peserta yang belum memahami jenis minat mereka, 3) Para peserta masih belum dapat mengidentifikasi minat mereka yang bisa dijadikan ide bisnis, 4) Para peserta belum bisa menghubungkan antara minat atau hobi mereka menjadi ide bisnis yang akan dituangkan dalam proposal bisnis, 5) Para peserta menginginkan ruang konsultasi untuk diskusi rencana bisnis mereka, 5) Para peserta mengharapkan bisa membuat proposal bisnis mereka dengan benar (terutama bagi peserta yang belum memulai bisnisnya saat ini).

Pada identifikasi kebutuhan ini didapat bahwa peserta memerlukan materi tentang minat. Minat ini berhubungan dengan penentuan jenis usaha. Karena, seperti teori yang disampaikan oleh Musrofi (2010 hlm 11-31) ada 7 alasan mengapa bisnis akan sukses bila dimulai dengan minat atau hobi, yaitu: menggeluti bisnis merupakan ekspresi bakat, akan membuat orang menjadi tekun, membuat orang menjadi kreatif, merupakan cara termudah menguasai dunia bisnis, menghasilkan barang atau jasa yang unik, bisa mempengaruhi orang berfikir keuntungan jangka panjang serta dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

3. Implementasi Model Pelatihan kewirausahaan berbasis minat dalam Meningkatkan Kemampuan Desain *Business Plan*.

a. Uji Coba Terbatas (Tahap I)

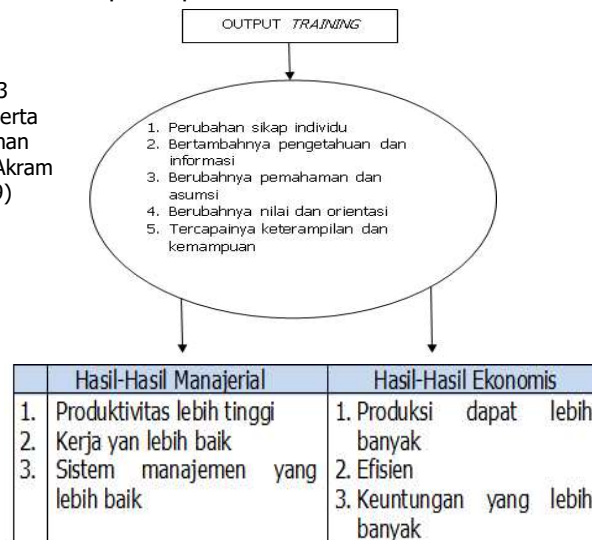
Pada uji coba terbatas (tahap I) ini nampak dalam temuan bahwa dengan memasukkan peminatan menjadi sebuah materi sendiri, diajarkan

oleh tutor yang menguasai tentang teori minat dan memetakan minat menjadi ide usaha dan melahirkan jenis usaha yang akan dijalankan oleh peserta, mampu membedakan hasil capaian peserta. Baik dari segi pemahaman mereka sendiri (lewat angket yang disebar) ataupun hasil dari produk akhir antara kelompok kontrol dan eksperimen. Dari data dapat kita baca bahwa kelompok eksperimen, baik dari nilai rata-rata, nilai tertinggi maupun nilai terendah, kelompok eksperimen lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok kontrol.

Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan perlakuan menunjukkan hasil yang berbeda, baik secara pengetahuan, keterampilan maupun sikap peserta. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fuad (2009 hlm. 69) bahwa *training* adalah sarana untuk mendapatkan sikap-sikap baru yang diperlukan oleh seorang individu. Training juga berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan profesionalitas.

Bahkan, Ridha (2006, hlm. 19) menggambarkan secara jelas output pelatihan yang tepat adalah perubahan sikap, bertambah pengetahuan dan informasi, berubahnya pemahaman dan asumsi, berubahnya nilai dan orientasi serta tercapainya keterampilan dan kemampuan. Jika digambarkan, akan nampak seperti ini:

Gambar 4.13
Perubahan Peserta
Setelah Pelatihan
Sumber: Ridha, Akram
(2006 hlm 19)



Hasil dari uji tahap I juga menunjukkan kesesuaian dengan teori yang disampaikan oleh E. Sikula (1981, hlm. 235) memberikan gambaran empat prinsip belajar pada proses pelatihan, yaitu: 1) Semua manusia dapat belajar. Individu dari semua umur dengan kapasitas intelektual yang bermacam-macam mempunyai kemampuan untuk mempelajari perilaku-perilaku baru, 2) Seorang individu harus memiliki motivasi untuk aktualisasi diri, promosi dan insentif berupa uang; belajar adalah aktif bukan pasif. Pendidikan yang efektif menuntut aksi dan melibatkan semua peserta pelatihan, 3) Peserta dapat memperoleh pengetahuan lebih cepat dengan bimbingan. Umpan balik diperlukan, karena belajar dengan *trial and error* terlalu banyak memerlukan waktu dan tidak efisien, 4) Materi yang sesuai harus diberikan. Pengajar harus memiliki alat-alat pelatihan dan materi-materi yang cukup lengkap, seperti kasus-kasus, masalah-masalah, pertanyaan-pertanyaan untuk diskusi serta bahan bacaan; dan waktu harus diberikan untuk dapat menerapkan pelajaran. Sebagian dari proses belajar menuntut waktu yang banyak bagi peserta untuk mencerna, menilai, menerima, dan meyakini materi pelajaran; metode-metode belajar harus bervariasi untuk mencegah kelelahan dan kebosanan, dan 5) Peserta harus memperoleh kepuasan belajar. Pendidikan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan dan harapan-harapan peserta.

Hal ini nampak dari hasil yang diperoleh, di mana peserta pada kelompok eksperimen memiliki nilai yang lebih tinggi dibanding dengan kelompok kontrol. Hal ini terkait dengan adanya materi peminatan. Sehingga peserta lebih mampu memetakan dan menentukan minat mereka, sehingga menyusun proposal sesuai minat dapat mereka kerjakan dengan baik. Ini menunjukkan arti materi peminatan signifikan dalam meningkatkan kemampuan peserta dalam membuat proposal bisnis.

Namun begitu, dari hasil wawancara dan masukan dari peserta, panitia, dan manajemen, maka peminatan, pada proses pembelajarannya, dikembangkan. Peminatan tidak hanya diberikan melalui penyajian materi, tetapi dalam bentuk pendampingan yang lebih intensif selama pelatihan. Hal ini dilakukan pada ujicoba tahap II.

b. Uji Coba Tahap II

Dari hasil wawancara dengan Kasubdit Pelayanan dan Kesejahteraan pegawai pada tanggal 28 April 2014, disebutkan: 1) Kebutuhan: Diperlukan narasumber yang menarik, faham psikologi orang tua, tempat yang mendekati ideal untuk para peserta (dihitung antara letak kamar dengan ruang pertemuan, dengan tempat makan, serta penetapan menu yang bisa mengakomodir semua peserta). Juga materi kewirausahaan yang lebih operasional, sangat mungkin dilakukan oleh para pensiunan, serta lebih aman dalam pengelolaan modal yang sudah ada, 2) Hambatan pelaksanaan: usia peserta yang sudah cukup tua, kebutuhan peserta akan tempat tinggal (hotel) yang dekat dari lokasi pelatihan dan nyaman untuk ditinggali, materi pelatihan yang harus menarik, serta kurangnya kedisiplinan peserta mengingat bahwa mereka sudah berusia lanjut dan tidak bisa disiplin seperti halnya usia lebih muda.

Hasil observasi juga tidak jauh berbeda dari wawancara di atas. Kebutuhan pelatihan lebih dititikberatkan pada bagaimana para peserta nyaman belajar dengan segala keterbatasan yang mereka miliki. Pada teori yang disampaikan Sudjana (2007, hlm. 88) bahwa informasi dalam identifikasi kebutuhan pelatihan menyangkut kesenjangan kinerja (analisis kinerja) atau tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan atau staf yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai (analisis kompetensi). Maka informasi yang dimaksud pada pelatihan ini adalah kompetensi baru yang ingin dibangun oleh penyelenggara pelatihan, yaitu dari pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai PNS yang merupakan abdi negara, menjadi orang yang memiliki jiwa mandiri dan wirausaha dengan dana awal yang disiapkan oleh pemerintah provinsi.

Adapun sumber informasi tentang kebutuhan pelatihan ini didapat dari beberapa sumber, yaitu dari kajian teori, dari wawancara dengan peserta, dari pengamatan terhadap penyelenggaraan pelatihan serta dari produk yang mereka hasilkan, berupa rencana pelatihan. Jika dilihat dari teori, maka sumber informasi pelatihan ini lebih banyak sumber subyektif.

Menurut teori yang disampaikan oleh Sudjana (Sudjana, 2007, hlm. 101), bahwa "hambatan pelatihan dapat berasal dari lingkungan internal

dan lingkungan eksternal program pelatihan. Lingkungan internal adalah kekurangcocokan sistem pelatihan, program pelatihan, sumber daya manusia, dan manajemen pelatihan. Lingkungan eksternal mencakup keterbatasan lingkungan sosial dan lingkungan alam yang berkaitan dengan pelatihan". Jika diterapkan dalam konteks pelatihan ini, hambatan internalnya adalah kondisi peserta yang sudah usia madya dengan segala keterbatasannya. Sehingga manajemen pelatihan harus menyesuaikan dengan kondisi itu. Hambatan eksternalnya di antaranya adalah: lokasi tempat yang berbeda menyebabkan materi ajar pelatihan juga agak berbeda, karena menyesuaikan tempat observasi lapangan dan ketersediaan sumber ajarnya.

Hal-hal yang terjadi di atas lebih banyak disebabkan karena peserta adalah usia yang tidak lagi muda, sehingga banyak hambatan yang dirasakan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara, hambatan dan kesulitan bagi mereka itu adalah: a) Karena mereka sudah mulai memasuki MPP (Masa Persiapan Pensiun), maka materi agak susah mereka cerna, karena penurunan kemampuan daya ingat dan pemahaman, b) Kebanyakan mereka mengikuti pelatihan ini hanya sekedar hiburan atau jalan-jalan saja, sehingga tak peduli dengan materi yang disajikan, c) Mereka yang menjadi peserta ada juga yang mengikuti pelatihan hanya untuk mendapatkan bantuan dari pemerintah provinsi, d) Ada beberapa peserta juga yang secara fisik memang sudah tidak menunjang untuk bisa mengikuti pelatihan dan memahami materi karena berkurangnya kekuatan fisik, dari mulai kurang pendengaran, kurang penglihatan, atau struk. Sehingga, beberapa peserta ada yang didampingi oleh keluarganya.

Dari hambatan di atas, ketika wawancara dan dikonsultasikan dengan narasumber, maka, dibuat kesimpulan bahwa harus diadakan pembimbingan atau pendampingan agar peserta memiliki kesempatan untuk bertanya dan konsultasi sehingga mereka dapat membuat rencana bisnis lebih jelas. Setelah didiskusikan dengan panitia dan narasumber, maka peneliti menyimpulkan, bahwa untuk pelatihan bagi orang dewasa yang masuk usia pensiun, karena ada keterbatasan yang sudah disebutkan di atas, maka dilakukan pendampingan. Pendampingan ini dilakukan setiap

ada kesempatan. Bisa pada saat mereka makan, atau waktu luang dan ketika mereka istirahat.

Pendampingan ini, dilakukan selama pelatihan berlangsung. Pendampingan ini memang lebih efektif dilaksanakan. Seperti yang dituliskan oleh Lesli Rai (2007) bahwa Pendampingan (*coaching*) dapat diartikan sebagai pengembangan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman orang lain dengan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan di tempat kerja, melalui penggunaan tugas-tugas yang direncanakan secara sistematis dan berat dalam pekerjaan yang sesungguhnya sebagai sarana belajar. Semua kegiatan ini digabung dengan penilaian dan penyuluhan terus menerus oleh pendamping yang bertanggung jawab.

Kelebihan praktis pendampingan ialah bahwa metode ini menghindarkan orang yang didampingi tersebut untuk harus meninggalkan pekerjaan guna menghadiri acara-acara pelatihan, tetapi menggunakan situasi kerja untuk proses belajar tersebut. Dalam hal ini, peserta tidak meninggalkan kegiatan pendampingan, dan mengisi waktu luang dengan hal-hal yang bermanfaat. Pada kenyaaannya, kegiatan pendampingan ini banyak juga peserta, terutama ibu-ibu, pada akhirnya berceritera tentang kesusahannya, masalah pribadi dan keluarganya. Peneliti melihat fenomena tersebut sebagai cara mereka berekspresi. Ketika mereka bisa mengeluarkan segala masalahnya, biasanya mereka beraktivitas lebih rileks, gembira dan mengikuti sesi demi sesi dengan semangat.

Ada berbagai manfaat yang didapat dari pelaksanaan pendampingan ini. Pendampingan ini diarahkan pada peminatan usaha yang akan mereka lakukan. Seperti yang dijelaskan Leslie Rai (2007) ada beberapa manfaat pendampingan. Ada manfaat bagi yang didampingi ada juga manfaat bagi pendamping.

Manfaat bagi orang yang didampingi: peningkatan kemampuan, kepercayaan diri, fleksibilitas dan keyakinan diri, penggunaan tugas-tugas yang sesungguhnya akan memberikan rasa keterlibatan, komitmen, dan kepuasan kerja yang lebih besar, kesempatan diberikan untuk tumbuh di tempat kerja, untuk menjadi lebih berpengalaman, dan untuk memperoleh

pemahaman tentang pekerjaan dengan kadar yang lebih tinggi, orang-orang berkembang menjadi pelajar yang aktif, yang mencari lebih banyak kesempatan pengembangan.

Sedangkan manfaat bagi pendamping: *Pertama*, kesempatan yang lebih luas untuk menggunakan kemampuan orang-orang dengan lebih efektif, dengan menghemat waktu dan uang dan dengan memperbaiki suasana tim. Kedua, kontrol yang lebih efektif atas fleksibilitas yang lebih besar dalam situasi perubahan. Ketiga, dengan staf yang dikembangkan sepenuhnya, pekerjaan dan hubungan akan berjalan dengan lebih mulus. Keempat, pengembangan dan penguatan kemampuan-kemampuan pribadi.

Menurut Megginson dan Boydell (1979), yang dikutip Lesli Ray (2005) pendampingan mencapai kemajuan dalam empat bidang utama: Pertama, ketergantungan menjadi ketidaktergantungan. Peningkatan kemampuan sebagai hasil dari pendampingan memberikan kepada orang yang didampingi tersebut kepercayaan diri yang lebih besar dan akibatnya mereka dapat lebih efektif sebagai individu. Kedua, pengetahuan dan penerapan yang dangkal menjadi pengetahuan yang dalam dan penerapan yang terampil. Ini berarti bahwa mereka sungguh-sungguh akhirnya makin lebih terampil dan matang di tempat kerja, yang akan membantu mereka memandang pekerjaan tersebut lebih menarik dan menantang. Ketiga, ketidaktahuan menjadi pemahaman. Pendampingan lebih merupakan pengembangan daripada pelatihan dan tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan orang yang didampingi tersebut, tetapi juga pemahaman mereka mengenai tempat mereka dalam organisasi tersebut. Keempat, kemampuan untuk diprediksi dan keterbatasan menjadi penerimaan ambiguitas dan resiko. Kalau staf Anda dikekang, hasil mereka akan terbatas apabila Anda mendampingi mereka Anda akan: meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri mereka, mendorong peningkatan kesediaan mereka untuk menjadi kreatif, mendorong mereka mengembangkan sistem dan prosedur di luar yang sudah ada, mendorong mereka pada umumnya mengambil resiko dan membuat mereka sanggup menilai kapan resiko-resiko ini dapat diambil.

Dalam teori yang dijelaskan Lesli Ray, Suatu pendampingan akan

memperoleh manfaat dari suatu pendekatan yang terstruktur. Struktur tersebut adalah: 1) tahap satu: mengenali kebutuhan, 2) tahap dua: mengidentifikasi peluang, 3) tahap tiga: menentukan iklim pendampingan, 4) tahap empat: menemui orang yang didampingi, 5) tahap lima: menyepakati pengkajian penugasan dan pengkajian akhir, 6) tahap enam: implementasi, 7) tahap tujuh: pengkajian.

Untuk implementasi pada pelatihan kewirausahaan ini, struktur pendampingannya adalah untuk tahap 1 sampai 3 disepakati bersama-sama ketika sesi tanya jawab atau pendamping diberikan kesempatan oleh panitia melalui pengumuman bahwa, para peserta bisa konsultasi tentang minat mereka dan rencana proposal yang sesuai minat dengan menemui pendamping di kamar atau di tempat makan, dan di ruangan pelatihan ketika pembelajaran berlangsung. Untuk tahap 4 sampai 7 dalam konteks pelatihan ini adalah pelaksanaan pendampingan yang implementasinya bisa berbagai cara dan metode. Tahap pengkajian lebih diarahkan pada tahapan hasil karya, yaitu rencana bisnis yang sesuai minat sebagai hasil dari pendampingan.

Secara teoritis, pelatihan ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2002, hlm. 70) yang mengatakan bahwa "pelatihan adalah usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu. Dalam hal ini peserta diharapkan memiliki pengetahuan dan keahlian baru yaitu tentang wirausaha". Dalam pelatihan ini pun mendukung teori Mangkuprawira (2003, hlm. 135) yang menyebutkan bahwa "pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian dan sikap tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standar, yang biasanya, pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera". Dalam pelatihan ini, karyawan yang dimaksud adalah para PNSD Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang mau purnabakti. Mereka diharapkan memiliki pengetahuan yang baru tentang apa dan bagaimana merintis dan menyiapkan wirausaha dengan modal yang sudah disiapkan oleh Pemerintah Provinsi. Untuk pengetahuan dan keterampilan, pada

pelatihan ini peserta mendapatkan materi tentang pengenalan minat wirausaha, alternatif wirausaha yang bisa dikembangkan, solusi keuangan di masa datang, observasi lapangan dan menyusun proposal wirausaha sesuai minat.

Lebih rinci lagi dijelaskan bahwa pada materi pengenalan minat wirausaha terdiri dari pengenalan minat, yang menjelaskan bagaimana minat menjadi titik awal menentukan usaha dan minat akan menentukan keberlangsungan sebuah usaha, serta minat menjadi wirausaha, yang memetakan bagaimana minat menjadi ide bisnis dan kata kunci ide usaha dari hobi atau minat.

Adapun materi alternatif wirausaha yang bisa dikembangkan terdiri dari budidaya jamur tiram yang prospektif, meraih rupiah dari tanaman hias, bebek hibrida, ternak yang komersial, produktif dengan beternak kambing perah, serta menjemput masa depan dengan bisnis ikan. Dari semua materi alternatif di atas, diarahkan pada tatacara bisnisnya dan prospeknya. Semua materi di atas disampaikan oleh para pelaku bisnisnya, dan tidak hanya disampaikan dengan teori, tetapi ada demonstrasi produk. Ini sesuai dengan tuntutan sebuah pelatihan, bahwa peserta diharuskan memahami materi lebih utuh dan mendalam tentang suatu hal.

Pada materi tentang solusi keuangan di masa tenang lebih diarahkan pada bagaimana mengelola permodalan yang berasal dari pemerintah daerah dan alternatif pinjaman lunak dari bank.

Materi observasi lapangan lebih dititiktekan pada kondisi nyata wirausaha di lapangan, yaitu mengenal secara langsung wirausaha di lapangan, mengenal hambatan dalam wirausaha serta mengetahui kelebihan dan kekurangan suatu jenis usaha. Materi ini lebih diarahkan pada pemahaman yang utuh bagaimana sebuah usaha dijalankan serta hambatan dan lika-likunya. Ini memberikan wawasan yang lebih jelas kepada peserta mengenai bagaimana mengelola sebuah usaha, apapun bentuknya. Hal senada dengan apa yang dijelaskan oleh Emma Himayatrohmah (Himayatrohmah, 2019, hlm. 4) Pengkondisian peserta dalam proses pembelajaran yang melahirkan pengalaman langsung, melahirkan pemahaman yang lebih baik. Pengalaman yang terjadi di kelas

akan lebih memberikan pemahaman yang tersimpan pada memori jangka panjang. Jika pengalaman itu memberi efek baik, pembelajar akan menirunya.

Materi menyusun proposal wirausaha sesuai minat, diarahkan pada prinsip-prinsip penyiapan wirausaha serta membuat proposal wirausaha berbasis minat sebagai produknya. Materi ini memberikan keterampilan kepada peserta tentang rancangan wirausaha yang akan dilakukan, yaitu tentang profil wirausahawan, tahapan wirausaha dan komponen yang harus ada dalam dalam proposal.

Sikap yang ingin dibangun dalam pelatihan ini adalah bagaimana mengubah *mindset* dan sikap mereka dari seorang PNS menjadi seorang wirausahawan. Juga, sikap yang terhindar dari *Post Power Sindrom* dan menikmati masa pensiun dengan damai dan produktif. Hal ini memiliki hubungan erat dengan materi tentang pembekalan mental wirausaha dan kesehatan jasmani di masa pensiun, yaitu materi pensiun itu indah, purnabakti saatnya menjadi *entrepreneur* sejati, mental baja wirausaha dan tetap fit di masa tua.

Hal yang terjadi dalam pelatihan ini sesuai dengan teori yang disampaikan Knowles (1977, hlm. 294) yang ditulis kembali oleh Sudjana (2010, hlm. 170-171) bahwa ada hubungan yang erat antara teknik kegiatan pembelajaran dengan aspek tingkah laku. Jika aspek tingkah laku yang diharapkan termasuk pengetahuan (generalisasi, pengalaman, penyerapan informasi), maka teknik yang cocok adalah ceramah atau kuliah, televisi, debat, dialog, wawancara, simposium, panel, wawancara berkelompok, percakapan, film, slide, diskusi isi buku dan membaca. Jika aspek tingkah laku yang diharapkan adalah pengertian (penerapan informasi dan generalisasi) teknik yang cocok adalah: kelompok pendengar, demonstrasi, film, drama, diskusi, diskusi pemecahan masalah kritis, diskusi kasus atau studi kasus dan bermain peran. Aspek tingkah laku berupa keterampilan (perubahan penampilan dalam kegiatan), teknik yang cocok adalah bermain peran, pelatihan basket, permainan kasus partisipatif, kelompok-T, pelatihan tanpa bicara, pelatihan keterampilan. Jika aspek sikap (penyerapan perasaan melalui pengalaman baru yang berhasil), teknik yang cocok adalah

tukar pengalaman, diskusi kelompok, bermain peran, pemecahan masalah kritis, studi kasus, permainan, pelatihan tanpa bicara, situasi hipotesis dan *broken square*. Jika aspek tingkah lakunya adalah nilai (penyerapan prioritas keyakinan) maka teknik yang cocok adalah: siaran televisi, ceramah, debat, dialog, simposium, percakapan, film, gambar, drama, diskusi terpimpin, saling tukar pengalaman, bermain peran, pemecahan masalah kritis, permainan, kelompok-T dan *broken square*. Jika aspek tingkah lakunya berupa minat (kepuasan terhadap kegiatan baru), maka teknik yang cocok adalah siaran televisi, demonstrasi, film gambar, slide, drama, diskusi tukar pengalaman, pameran, karya wisata dan pelatihan tanpa bicara.

Materi kewirausahaan yang dilaksanakan adalah materi-materi yang bersifat substansi, yaitu materi pelatihan tentang jenis-jenis wirausaha, dan materi-materi penguatan mental dan fisik sebagai pensiunan serta materi tentang pengelolaan keuangan. Hal ini bila kita lihat dalam tabel 4.1 sudah sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sudjana (2007, hlm. 148) bahwa "materi pelatihan pada dasarnya adalah sekumpulan keterampilan pengetahuan dan sikap-sikap dan nilai-nilai tertentu untuk mencapai tujuan pelatihan. Sehingga, materi-materi yang disiapkan adalah materi materi yang bersifat membentuk pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai kewirausahaan".

Pengembangan model yang dilaksanakan oleh penulis adalah memasukan peminatan dalam pelaksanaan pelatihan. Proses penyiapan materinya adalah sebagai berikut: memilih materi yang sesuai dengan identifikasi, menentukan cara memetakan minat menjadi rencana bisnis, menentukan ide bisnis dari minat menjadi rencana usaha serta membuat pointer untuk proposal wirausaha (Lihat di kolom ke 3 baris ke 2 tabel 4.2).

Jadi, menurut Sudjana (2007, hlm. 148-149), bahwa

Materi pelatihan didasarkan 2 pendekatan, yaitu pendekatan konvensional dan pendekatan partisipatif. Pendekatan konvensional lebih mengarah pada peningkatan pengetahuan (*cognitif domain*). Materi dikemas rapi,

dan bisa digunakan di segala kondisi. Sehingga, evaluasinya lebih fokus pada sejauh mana peserta pelatihan menguasai materi yang telah disampaikan. Sedangkan pendekatan partisipatif, materi pelajaran dititikberatkan pada bahan belajar yang mengacu pada upaya pembentukan, perubahan, serta pematangan sikap serta perilaku pelatihan.

Dengan kata lain, materi pembelajaran mencakup keterampilan, pengetahuan sikap dan nilai (*cognitive, affective and psikomotoric domains*). Pada pendekatan ini, ada hal-hal yang dibahas secara teori atau konsep, ada juga yang berupa keterampilan, sekaligus pembahasan tentang bagaimana keterkaitan antara materi dan kehidupan sehari-hari, serta peserta juga diberikan gambaran tentang mengembangkan hasil belajarnya dalam kehidupan nyata.

Dalam hal ini, materi pembelajaran pada pelatihan kewirausahaan ini memiliki pendekatan partisipatif. Artinya, peserta tidak hanya tahu tentang materi. Tetapi bagaimana mereka juga dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan nyata. Misalnya, untuk materi penguatan mental spiritual, di sini lebih menekankan pada konsep nilai-nilai yang harus dimiliki oleh orang-orang yang hendak pensiun. Nilai-nilai tersebut bersifat mental yang harus disiapkan ketika pensiun, dan nilai-nilai spiritual yang bisa dilakukan oleh orang-orang yang pensiun, sehingga tetap dapat menikmati hidup dengan nyaman. Narasumber materi penguatan mental spiritual ini adalah dosen yang seorang ustadz dan profesor dari perguruan tinggi agama yang memahami benar tentang kajian keagamaan. Mental wirausaha peserta ditempa dengan materi peminatan dan proses pembelajaran yang menghadirkan para praktisi usaha yang sudah lebih dulu melakukan usaha dan sukses (*best practice*). Materi bugar di usia senja juga lebih banyak menekankan nilai dan sikap yang harus dimiliki oleh peserta yang hendak pensiun. Materi ini mengarahkan peserta bagaimana tetap sehat secara jasmani, bugar dan tetap harmonis dengan pasangannya. Dan, bagusya lagi, pematerinya adalah seorang dokter, yang jelas faham benar tentang kesehatan.

Pada kompetensi keterampilan, mereka mendapatkan suguhan materi berupa demonstrasi oleh para pemateri di kelas dan materi observasi lapangan. Pada kegiatan observasi lapangan ini, peserta dibawa ke tempat usaha yang sudah dan sedang melaksanakan usahanya. Mereka mendapatkan bekal yang lebih banyak, bagaimana sebuah usaha disiapkan, dikelola, dijalankan, dan terus ditingkatkan. Kegiatan Observasi lapangan ini merupakan salah satu materi yang paling menarik peserta. Karena, mereka tidak hanya di kelas. Tetapi melihat langsung ke lokasi usaha yang sudah berjalan. Sehingga, mereka melihat realitas para wirausahawan yang menjalankan wirausahanya. Kegiatan pembelajaran yang menarik ini penting dalam sebuah pelatihan. Hal ini seperti diungkapkan oleh Emma Himayaturrohman (Himayaturrohman, 2019, hlm. 2) bahwa Pengemasan materi yang menarik, menjadi awal dari keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Kegiatan observasi lapangan ini, boleh jadi akan menginspirasi para peserta pelatihan tentang wirausaha yang akan dilaksanakan.

Materi yang bersifat pengetahuan, hampir semua sesi berlandaskan teori dan konsep-konsep sesuai bidangnya. Materi penguatan mental berlandaskan konsep yang ada pada mental dan kejiwaan. Materi spiritualitas berdasarkan pada konsep-konsep agama Islam (karena sebagian besar pesertanya adalah muslim) yang digali dari sumber hukum Islam, yaitu Al-Quran dan hadis. Adapun materi-materi substansi tentang jenis-jenis wirausaha, sudah barang tentu berdasarkan kajian teori dan konsep-konsep yang benar sesuai bidangnya masing-masing.

Jadwal pelatihan ini disusun secara utuh oleh penyelenggara pelatihan, dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dengan seperangkat panitia yang sudah disiapkan. Hal ini terkait dengan SOP yang sudah digariskan berhubungan langsung dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hal ini juga berkaitan erat dengan ketercapaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) para pegawai Pemerintahan Provinsi Jawa Barat.

Panduan kegiatan pelatihan merupakan instrumen yang harus ada, dan menyusunnya merupakan langkah strategis dalam rangka melihat perjalanan sebuah pelatihan secara utuh. Panduan kegiatan ini dibuat oleh panitia dan dibagikan kepada peserta.

Panggilan peserta ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) berdasarkan bulan pensiun bagi para pegawainya. Misalnya, untuk pelatihan yang bulan Oktober, pegawai yang dipanggil untuk menjadi peserta adalah para pegawai yang akan pensiun di bulan Oktober, November atau Desember. Tetapi, ada juga yang sudah pensiun baru dipanggil. Hal ini terkait dengan kuota masing-masing OPD. Biasanya, hal ini banyak terjadi di dinas pendidikan. Hal ini terjadi karena jumlah pegawai yang hendak pensiun dari tahun ke tahun di dinas pendidikan relatif banyak.

Surat kesediaan disiapkan oleh panitia pelaksana untuk para narasumber yang akan mengisi materi pelatihan. Surat kesediaan ini dibuat untuk kepentingan administrasi pelatihan di panitia dan para narasumber yang beberapa di antaranya adalah dosen di perguruan tinggi. Narasumber pada kegiatan ini dari beberapa komponen. Ada dosen dari UIN Sunan Gunung Djati Bandung, untuk materi penguatan mental dan spiritual. Materi Keuangan dari sektor Perbankan. Materi Kesehatan dari dinas kesehatan, yaitu seorang dokter. Materi-materi yang bersifat substansi jenis wirausaha didatangkan praktisi, yaitu para pengusaha yang bergerak di bidangnya.

Administrasi pembelajaran adalah segala bentuk yang berhubungan dengan kelancaran proses pelaksanaan pelatihan. Administrasi pelatihan ini dalam bentuk surat tugas dari peserta, daftar riwayat hidup peserta, dan foto. Administrasi yang disiapkan oleh panitia dan digunakan oleh peserta untuk kepentingan pelatihan, diantaranya buku catatan, pulpen, buku panduan, tas, serta administrasi lainnya. Administrasi pembelajaran yang harus ada di kelas, seperti: *white board*, spidol, LCD, dan lain-lain. Alat-alat praktik untuk substansi materi kewirausahaan, biasanya dibawa oleh para narasumber masing-masing.

c. Pelaksanaan Pembelajaran Pelatihan

Pada pelaksanaan pembelajaran pelatihan kewirausahaan yang pesertanya merupakan PNS yang akan pensiun, maka agak berbeda pelaksanaannya. Hal ini mengingat mereka tidak diwajibkan untuk mencapai kompetensi yang ingin dibentuk dalam pelatihan tersebut. Menurut Sudjana (2007, hlm. 198-207), tahapan pelaksanaan pembelajaran dalam pelatihan,

dari awal sampai akhir, adalah: a) Pembinaan keakraban, b) Identifikasi kebutuhan, aspirasi, dan potensi peserta pelatihan, c) Penetapan kontrak belajar, d) Tes awal peserta pelatihan, e) Proses pembelajaran, dan f) Tes akhir peserta pelatihan.

Sementara, yang dilaksanakan pada pengembangan model pelatihan ini tahapannya adalah: a) Kontrak belajar pelatihan, b) Pembinaan keakraban pelatihan, c) Kebutuhan dan minat wirausaha, d) Proses pembelajaran

Untuk tes awal dan tes akhir tidak dapat diadopsi, karena mereka tidak diukur kemampuannya untuk melaksanakan pelatihan ini. Pelatihan ini lebih diarahkan pada keikutsertaan mereka dalam kegiatan pelatihan dan kemampuan mereka menentukan dan membuat rencana bisnis yang akan dilaksanakan. Sehingga produk yang mereka hasilkan adalah proposal bisnis mereka, di akhir kegiatan pelatihan. Untuk poin identifikasi kebutuhan dan potensi peserta, materi yang diterima peserta adalah mereka diajak untuk mengenal potensi dan minat masing-masing-masing, yang itu menjadi titik awal rencana wirausaha yang akan dilaksanakan.

d. Evaluasi Pembelajaran Pelatihan

Rencana bisnis di sini adalah bagaimana peserta bisa memetakan minat atau hobi mereka menjadi sebuah ide usaha. Setelah peserta menuliskan hobi mereka, mereka juga mencoba mengonsep ide-ide usahanya. Dari ide-ide usaha yang mereka tuliskan, dipilih yang kemungkinan paling besar bisa dilaksanakan sesuai kemampuan. Misalnya, disesuaikan dengan ketersediaan modal, waktu dan sarana. Hal ini sangat bervariasi. Terutama bagi mereka yang akan memulai usaha setelah pensiun nanti. Hal ini berbeda dengan peserta yang sudah punya usaha pada saat ini dan sudah berjalan bertahun-tahun. Mereka lebih cenderung rencana bisnisnya diarahkan pada pengembangan dari bisnis yang sudah ada. Walaupun yang seperti ini tidak banyak hanya 1 atau 2 persen saja. Dan dari 2 persen ini ada yang memang sesuai minat ada juga yang itu merupakan usaha *join* atau meneruskan usaha yang sudah dirintis oleh keluarganya di masa lalu.

Ada juga peserta yang sudah mulai merintis usaha, baru berjalan beberapa lama saja. Yang menarik, peserta jenis ini lebih proaktif melakukan konsultasi untuk memahami bagaimana usaha yang dirintisnya ini bisa diselaraskan dengan minat mereka. Karena, secara riil ada diantara mereka yang merasakan benar bagaimana merasa tidak nyaman ketika mereka memulai usaha dari hal-hal yang tidak mereka kuasai atau tidak disenangi. Ada beberapa kasus, mereka memberikan kepercayaan kepada orang lain untuk mengurusnya, tetapi kemudian yang diberikan kepercayaan itu tidak bertanggung jawab.

Pengisian seperti tabel 2.3 di mana hobi menjadi ide usaha secara langsung dapat membantu peserta dalam memetakan ide usaha dari minat/hobi. Untuk tabel seperti ini, biasanya peserta belum bisa menentukan minat mana yang paling besar sehingga dapat memunculkan ide usaha. Sehingga mereka lebih banyak mengidentifikasi minat-minat mereka terlebih dahulu, kemudian dari minat itu ide-ide usaha yang bisa dilakukan mereka tuliskan. Setelah mereka melakukan itu, mereka diberi waktu untuk menentukan minat mana yang paling bisa mereka nikmati, dan memilih salah satu usaha yang mungkin bisa mereka lakukan. Kebanyakan dari mereka, memilih dengan beberapa pertimbangan: a) Usaha yang akan dilakukan tidak membutuhkan kerja secara fisik, b) Mereka tidak harus terlibat langsung dalam usaha tersebut, c) Keterjaminan modal yang telah mereka tanamkan, d) Perhitungan untung rugi yang lebih jelas, e) Kemampuan mereka dalam mengelola usaha, f) Perhitungan kesesuaian dengan besarnya modal, g) Ketersediaan sarana pendukung dan h) Pertimbangan keluarga.

Ada juga yang membuat rencana bisnis itu seperti tabel 2.5, di mana mereka membuat ide usaha dari minat yang sudah mereka tetapkan. Jadi mereka membuat *mind mapping*. Tapi yang membuat seperti ini hanya beberapa peserta saja. Itu pun setelah materi-materi inti selesai disampaikan.

Jadi, Rencana usaha yang disiapkan peserta banyak sekali faktor penentunya. Beberapa pertimbangan di atas menjadi hal yang umum yang dipertimbangkan peserta dalam merencanakan bisnis yang akan mereka jalankan.

Adapun pada proposal bisnis sesuai minat, menurut teori yang disampaikan oleh Daryanto (2012, hlm. 1-6), proposal bisnis itu terdiri dari: a) Judul proposal usaha, b) Ringkasan proposal usaha, c) Analisis permintaan, penawaran dan persaingan usaha, d) Aspek produksi, e) Rencana pemasaran, f) Rencana keuangan dan g) Lampiran.

Pada pelaksanaannya di lapangan, bentuk proposal sederhana yang memungkinkan selesai pada saat pelatihan, khususnya pada sesi terakhir. Bentuk yang paling sederhana, tapi memuat semua hal di atas adalah: a. Identitas, terdiri dari: (1) Nama usaha, (2) Nama pemilik, (3) Tanggal, (4) Asal instansi dan (5) Tempat tinggal, b. Rencana Pelaksanaan Usaha, yang terdiri dari: (1) Alasan pemilihan jenis usaha, (2) Sumber bahan baku usaha, (2) Produk yang akan dipasarkan, (3) Lokasi pemasaran produk, (4) Teknis pemasaran produk (5) Pelaksanaan (siklus) produksi usaha, c. Pengalaman Wirausaha, yang terdiri dari: (1) Keluarga/Saudara, (2) Jenis Usaha, d. Perkiraan/Rencana Pembiayaan, terdiri atas: (1) Biaya tetap dan (2) Biaya produksi, d. Rencana Produksi, terdiri dari: (1) Jika usaha spesifik jenis produksinya, (2) Jika jenis produksi spesifik lebih dari macam, (3) Jika jenis produksi spesifik lebih dari 2 macam, e. Rencana Penerimaan, bisa dalam bentuk: (1) Harian, (2) Mingguan, (3) Bulanan, (4) Tahunan, (5) Musiman, e. Prakiraan untung, bisa (1) Perhari, (2) Peminggu, (3) Perbulan, (4) Pertahun, (5) Permusim, (6) Perpanen dan (7) Lainnya.

Susunan proposal di atas dianggap paling sederhana dan memudahkan para peserta mengisi rencana usaha sesuai minat dengan cukup lengkap tetapi bisa dikerjakan pada saat pelatihan.

4. Efektivitas Model Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat Untuk Meningkatkan Kemampuan Desain *Business Plan*

Sajian data menunjukkan hasil bahwa model pelatihan kewirausahaan berbasis minat yang dikembangkan efektif meningkatkan kemampuan peserta dalam menyusun desain *business plan*. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sumadi Suryabrata (dalam Heri, 1988, hlm. 109) bahwa "minat adalah kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada suatu obyek atau menyenangkan suatu obyek". Hal ini juga diperkuat oleh Muhammad Musrofi (2010, hlm. 11-31), bahwa "menggeluti bisnis

yang terkait dengan hobi membuat orang menjadi tekun. Salah satu alasannya adalah mencintai aktivitas usahanya”.

Untuk aspek perhatian yang intens menunjukkan perbedaan yang signifikan dari rata-rata kedua kelompok tersebut. Hal ini ditegaskan oleh Crow and Crow (dalam Heri, 1988, hlm. 109) bahwa “minat adalah proses yang intens”. Artinya, pada kelompok eksperimen, perhatiannya yang intensnya lebih besar terhadap kegiatan-kegiatan yang bersifat bisnis. Perhatian yang intens itu mencakup: mengingat janji pertemuan, mendatangi tempat, antusias kalau berbicara, mengoleksi barang atau apapun serta menyediakan waktu yang cukup.

Aspek pengalaman bisnis menunjukkan menunjukkan kelompok eksperimen lebih besar dari kelompok kontrol, walaupun perbedaannya tidak terlalu jauh. Ini mengandung arti bahwa untuk aspek pengalaman bisnis ini, perbedaan kedua kelompok tidak terlalu jauh. Ini juga dijelaskan oleh Crow and Crow (dalam Heri, 1988, hlm. 109) bahwa “unsur minat adalah perhatian, rasa senang, harapan dan pengalaman”.

Dari seluruh aspek pada variabel proposal, yang paling tinggi adalah aspek pertama, yaitu judul proposal. Hal ini menunjukkan bahwa judul proposal pada kelompok eksperimen lebih jelas dan spesifik dibandingkan dengan kelompok kontrol. Hal ini menguatkan apa yang disampaikan oleh Daryanto (2012, hlm. 1) bahwa “judul proposal mencerminkan jenis usaha yang akan dilakukan”.

Aspek kedua adalah aspek ringkasan proposal. Ini menunjukkan bahwa untuk aspek ringkasan proposal kelompok eksperimen lebih baik daripada kelompok kontrol, yaitu ringkasan proposal lebih singkat dan menggambarkan keseluruhan. Hal ini seperti halnya yang disampaikan oleh Daryanto (2012, hlm. 1) bahwa “pada dasarnya investor terlebih dahulu membaca ringkasan gambaran proposal terlebih dahulu, sebelum membaca proposal secara keseluruhan. Ini mengandung arti bahwa ringkasan proposal haruslah singkat tetapi menggambarkan keseluruhan isi proposal”.

Aspek ketiga adalah analisis permintaan, penawaran dan persaingan usaha. Analisis dari hasil ini adalah bahwa analisis permintaan, penawaran

dan persaingan usaha, dalam hal usaha yang dirintis sedang dibutuhkan dan menghitung kompetitor pada kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol. Hal ini sesuai dengan apa yang ditulis oleh Daryanto (2012:2) bahwa kelangsungan suatu kegiatan usaha bergantung pada adanya kebutuhan atau permintaan atas barang dan jasa.

Aspek keempat adalah aspek produksi. Dari data yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk aspek produksi pada gambaran proposal kelompok eksperimen lebih baik. Seperti yang dijelaskan oleh Daryanto (2012, hlm. 3) bahwa "apabila dalam usulan usaha itu terdapat kegiatan memproduksi suatu jenis barang, maka dalam proposal tersebut sebaiknya dijelaskan pula".

Aspek kelima dari variabel proposal wirausaha adalah rencana pemasaran. Data menunjukkan bahwa rencana pemasaran yang terdiri atas sasaran produk dan cara memasarkannya pada proposal kelompok eksperimen rata-rata lebih baik dari kelompok kontrol. Hal ini senada dengan apa yang dituliskan oleh Daryanto (2012, hlm. 4) bahwa "rencana pemasaran dalam jargon pemasaran dikenal dengan 4 P (*Product, Price, Promotion, Place*)".

Secara keseluruhan, model pelatihan kewirausahaan berbasis minat yang dikembangkan dapat dikatakan efektif meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam menyusun desain *business plan* di akhir pelatihan.

Model yang dikembangkan pada Uji lebih luas ini juga divalidasi efektivitasnya dengan membandingkan nilai proposal peserta kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Dari lampiran 17, menunjukkan efektivitas model yang dikembangkan pada uji lebih luas memiliki nilai paling besar, baik dibandingkan dengan nilai kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen pada uji lebih luas.

Data nilai terendah, nilai rata-rata, maupun nilai tertinggi pada kelompok eksperimen memiliki nilai lebih tinggi dari kelompok kontrol. Ini menunjukkan bahwa pengembangan model pada uji tahap I efektif meningkatkan kemampuan membuat desain *business plan* para peserta.

Model pada ujicoba lebih luas (Tahap II) menjadi model akhir yang dapat digunakan. Hal ini hasil berdasarkan hasil validasi yang dilakukan

dengan membandingkan nilai kelompok eksperimen ujicoba terbatas (tahap I) dengan kelompok eksperimen ujicoba lebih luas (tahap II) nampak pada Gambar 4.5 perolehan nilai pada kelompok eksperimen pada ujicoba tahap II memiliki nilai yang lebih tinggi dari kelompok eksperimen pada tahap I. Gambaran itu dapat dimaknai bahwa, kegiatan peminatan melalui pendampingan cukup signifikan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam menyusun rencana bisnis.

Hasil di atas memperkuat teori yang dikemukakan oleh Machendrawati (2001, hlm. 137), bahwa perencanaan adalah formulasi tindakan di masa mendatang, diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Juga membenarkan ungkapan John S Oakland, menyebutkan "*Those who fail to plan, plan to fail*" (siapa yang gagal dalam membuat rencana, sesungguhnya ia sedang merencanakan kegagalan). Bahkan, Oakland (1993, hlm. 69) mengatakan bahwa: "*Systemic planning is a basic requirement for effective quality management in all organization*". Artinya, jika pelatihan kewirausahaan bagi para pegawai diarahkan untuk membuat desain *business plan*, maka ini merupakan langkah awal yang strategis untuk membentuk para pegawai yang siap memulai usahanya ketika pelatihan ini selesai.

Model yang dikembangkan tervalidasi dengan hasil produk proposal para peserta yang menunjukkan nilai signifikan, baik dibandingkan dengan kelompok kontrolnya, ataupun kelompok eksperimen pada tahap 1 (uji terbatas). Maka, bisa dikatakan bahwa model pelatihan yang dikembangkan hasil uji lebih luas (dengan pendampingan di dalamnya) cukup valid untuk dikembangkan sebagai sebuah model ideal.

Model ini dapat dikembangkan dan terjamin mutunya dengan beberapa kriteria yang harus dipenuhi. Kriteria tersebut ada pada proses pendampingan dan produk proposalnya. Keduanya, harus memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan.

Adapun kriteria pendamping, seperti yang diungkapkan oleh Lesli Rae (Rae, 2005), yaitu: 1) Kemampuan mengarahkan pendampingan, 2) Kemampuan membangun dan mempertahankan motivasi orang yang didampingi untuk tampil baik, 2) Kemampuan memberikan kemampuan-

kemampuan praktis untuk pembelajaran dan pengembangan minat, 3) Bersedia melakukan pendampingan tersebut hingga titik akhir, apapun tekanan yang mungkin muncul, 4) Sanggup mengenali dan menganalisis situasi-situasi belajar, memilihnya menjadi pembelajar yang spesifik dan menilai kinerjanya pada akhir penugasan, 5) Bersedia mendelegasikan (mendiskusikan) banyak aspek pendampingan pada para pakar, 6) Bersedia mendelegasikan pekerjaan dan wewenang yang sesuai dengannya, tetapi tetap memegang tanggung jawab terakhir atas penyelesaiannya secara efektif.

Adapun Kriteria proposal (Daryanto, 2012) yang harus dibuat peserta harus terdiri dari: 1) Judul proposal, kriterianya jelas dan spesifik, 2) Ringkasan proposal dengan kriteria singkat dan menggambarkan keseluruhan, 3) Analisis permintaan, penawaran, dan persaingan usaha dengan kriteria usaha yang sedang dirintis sedang dibutuhkan dan menghitung kompetitor, 4) Aspek produksi dengan kriteria ketersediaan bahan baku dan pembelian bahan baku, 5) Rencana pemasaran dengan kriteria sasaran produk dan cara memasarkannya, 6) Rencana keuangan dengan kriteria besaran modal, cara mendapatkan modal dan perkiraan untung rugi, 7) Lampiran, dengan kriteria adanya denah lokasi dan dokumen pendukung lain.

Selama kriteria di atas terpenuhi, maka efektivitas model pelatihan akan tercapai. Artinya, siapapun yang menggunakan model yang dikembangkan, siapapun yang menjadi pendamping, asal memenuhi kriteria di atas, maka akan tercapai efektivitas model yang dikehendaki dalam pengembangan model ini.

Dari pemaparan di atas, seluruh aspek pada variabel minat wirausaha maupun pada variabel proposal bisnis, kemudian divalidasi dengan nilai proposal bisnis, baik dibandingkan dengan kelompok kontrol ataupun dengan kelompok eksperimen pada tahap uji terbatas menunjukkan angka yang signifikan. Artinya, kelompok eksperimen pada uji lebih luas lebih baik dari kelompok kontrol ataupun dari kelompok eksperimen pada uji terbatas.

Dari seluruh analisis masing-masing aspek, baik pada variabel minat wirausaha maupun variabel proposal bisnis tampak dengan jelas, seluruh

aspek memperlihatkan bahwa rata-rata kelompok eksperimen lebih besar daripada kelompok kontrol. Hasil analisis t hitung masing-masing aspek juga menunjukkan seluruh t hitung lebih besar dari t tabel, yang menunjukkan signifikansi kedua kelompok tersebut. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan bahwa model pelatihan kewirausahaan berbasis minat efektif dalam meningkatkan kemampuan membuat desain *bussiness plan* pada Pegawai Negeri Sipil Daerah Prapurnabakti di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat tahun 2013. Hal ini mengindikasikan keberhasilan program pendampingan.

Ini menunjukkan bahwa model pelatihan kewirausahaan berbasis minat efektif meningkatkan kemampuan para peserta dalam membuat *design bussiness plan* pada Pegawai Negeri Sipil Daerah Prapurnabakti di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat. Hal ini bisa menjadi rekomendasi bagi pelaksanaan kewirausahaan di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat dan instansi lainnya.

Dari seluruh analisis masing-masing aspek, baik pada variabel minat wirausaha maupun variabel proposal bisnis tampak dengan jelas, seluruh aspek memperlihatkan bahwa rata-rata kelompok eksperimen lebih besar daripada kelompok kontrol. Hasil analisis t hitung masing-masing aspek juga menunjukkan seluruh t hitung lebih besar dari t tabel, yang menunjukkan signifikansi kedua kelompok tersebut. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan bahwa model pelatihan kewirausahaan berbasis minat efektif dalam meningkatkan kemampuan membuat *design bussiness plan* pada Pegawai Negeri Sipil Daerah Prapurnabakti di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat tahun 2013. Hal ini mengindikasikan keberhasilan program pendampingan dalam penerapan model pelatihan kewirausahaan.

Ini menunjukkan bahwa model pelatihan kewirausahaan berbasis minat efektif meningkatkan kemampuan para peserta dalam membuat desain *bussiness plan* pada Pegawai Negeri Sipil Daerah Prapurnabakti di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Barat. Hal ini bisa menjadi rekomendasi bagi pelaksanaan kewirausahaan di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat dan instansi lainnya.

BAGIAN 5

KORPUS PENUTUP

Pada korpus penutup ini, ada beberapa simpulan dan rekomendasi yang diusulkan oleh penulis. Adapun simpulan yang bisa ditarik berdasarkan Korpus pembuka sampai Diskusi Penelitian adalah:

Pertama, pelatihan kewirausahaan PNSD Prapurnabakti di Pemerintah Provinsi Jawa Barat merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yang bertujuan memberikan bekal berupa peningkatan kemampuan, sikap dan keterampilan dalam bidang kewirausahaan bagi pegawai menuju kemandirian finansial di masa purnabakti yang lebih sehat dan produktif. Kegiatan ini adalah salah satu bentuk pemberian kesejahteraan bagi para PNSD yang bekerja di lingkungan Provinsi Jawa Barat. Termasuk dengan memberikan stimulasi modal awal usaha, dengan tanpa mempertimbangkan apakah mereka memiliki minat atau tidak untuk membuka usaha setelah mereka memasuki masa purnabakti nanti.

Kedua, para peserta pelatihan kewirausahaan kurang memiliki kemampuan dalam menyusun desain rencana bisnis, baik karena faktor ketiadaan minat, kurangnya pengetahuan tentang dunia bisnis, latar belakang pekerjaan sebagai pegawai negeri, maupun karena faktor silabus

pelatihan yang belum secara khusus mengarahkan mereka untuk memiliki kemampuan membuat desain rencana bisnis. Kemampuan desain *business plan* bagi PNSD prapurnabakti merupakan kemampuan mereka membuat rencana usaha setelah selesai pelatihan. Kemampuan dimaksud mencakup pengetahuan dan keterampilan tentang proposal bisnis. Pengetahuan mencakup pemahaman peserta tentang proposal bisnis, struktur dan bagian-bagian yang harus ada dalam proposal. Adapun keterampilannya, peserta dapat membuat sendiri proposal bisnis dengan benar. Adapun yang harus ada dalam proposal, mencakup: rencana jenis usaha, alasan pemilihan usaha, rencana biaya, rencana produksi, rencana penerimaan dan rencana keuntungan. Pada awal mereka mengikuti pelatihan, baik pengetahuan maupun keterampilan tentang proposal bisnis berada pada posisi kurang. Tetapi setelah selesai mengikuti pelatihan, kemampuan mereka menjadi cukup.

Ketiga, proses validasi menghasilkan model konseptual pelatihan kewirausahaan berbasis minat yang dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam menyusun desain *business plan*. Model konseptual kewirausahaan berbasis minat untuk meningkatkan kemampuan desain *business plan* pada PNSD Prapurnabakti, secara keseluruhan tahapannya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, ada identifikasi kebutuhan sumber dan hambatan, materi peminatan wirausaha, menyusun jadwal, menyusun panduan kegiatan menyiapkan panggilan peserta, menyiapkan surat kesediaan dan menyiapkan administrasi pembelajaran. Tahap pelaksanaan terdiri atas: kontrak belajar pelatihan, pembinaan keakraban pelatihan, materi kebutuhan dan minat wirausaha, proses pembelajaran. Pada materi kebutuhan minat wirausaha dan proses pembelajaran ada pendampingan kepada peserta. Tahap evaluasi terdiri dari menyusun rencana bisnis sesuai minat dan membuat proposal wirausaha.

Keempat, implementasi model pelatihan kewirausahaan berbasis minat untuk meningkatkan kemampuan desain *business plan* pada PNSD prapurnabakti di Pemerintah Provinsi Jawa Barat, berdasarkan model konseptual yang direncanakan. Pada tahap perencanaan, selain materi

peminatan, dilaksanakan sepenuhnya oleh panitia pelaksana. Pada pelaksanaan, kontrak belajar dalam bentuk tata tertib yang dibacakan oleh panitia pelaksana. Pembinaan keakraban berjalan dalam proses pembelajaran (tidak ada sesi khusus di awal pembelajaran) dan di sesi akhir pelatihan (malam keakraban). Materi kebutuhan dan peminatan wirausaha ada dua bentuk. Pertama, ada materi peminatan (satu sesi) dan ada pendampingan kepada peserta dalam menentukan dan memetakan kebutuhan dan minat mereka. Pada tahap evaluasi, peserta membuat proposal bisnis berdasarkan minat. Rencana bisnis sesuai minat tidak semua dituliskan. Pada pembuatan proposal bisnis juga terjadi pendampingan kepada peserta.

Kelima, pengembangan model pelatihan kewirausahaan berbasis minat efektif bagi peningkatan kemampuan membuat desain *business plan*. Hal ini terlihat dari rata-rata seluruh aspek dari variabel minat usaha dan variabel proposal bisnis. Rata-rata kelompok eksperimen lebih tinggi dari kelompok kontrol, di semua aspek pada masing-masing variabel. Pengujian *t test* untuk menguji signifikansi kedua kelompok tersebut, juga menunjukkan semua aspek pada kedua variabel memperlihatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pengujian *t test* secara keseluruhan juga menunjukkan kedua kelompok signifikan. Hal itu menunjukkan bahwa kelompok eksperimen lebih baik dari kelompok kontrol.

Adapun rekomendasi untuk pihak yang berwenang dalam pelaksanaan model pelatihan ini adalah: Pertama, kajian tentang peminatan dalam menyusun rencana bisnis bagi PNS yang memasuki masa purnabakti merupakan hal yang menarik. Fenomena pembekalan bagi PNS yang memasuki pensiun merupakan terobosan yang baik. Hal ini bisa direkomendasikan untuk lembaga-lembaga pemerintah lain yang pegawainya adalah PNS. Sehingga, masa purnabakti bagi pensiunan bukan masa selesai bekerja, tetapi memulai pekerjaan yang lain dan lebih produktif.

Kedua, jiwa dan minat wirausaha di kalangan PNS masih terbatas pengembangannya. Padahal, jiwa wirausaha di kalangan PNS akan melahirkan para PNS yang kreatif dan produktif. Bila diimplementasikan

pada dunia kerja di lingkungan lembaga pemerintah, akan membentuk jiwa PNS yang lebih produktif dan mandiri. Dan jika tiba masa purnabakti, mereka akan mengembangkan minatnya pada kegiatan yang kreatif dan produktif. Untuk itu, perlu kajian lanjutan yang lebih spesifik tentang bagaimana membangun *mindset* dan berwirausaha kalangan PNS. Hal ini berangkat dari kenyataan bahwa *mindset* utama PNS adalah loyalitas, sementara *mindset* terpenting wirausaha adalah kreativitas. Di sinilah penting dilakukan kajian yang dapat menjembatani dua kultur yang sangat berbeda tadi.

Ketiga, kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Provinsi Jawa Barat, sebagai penyelenggara kegiatan, dalam hal materi. Agar tercapai peningkatan kualitas kemampuan peserta, materi diarahkan jenis wirausaha yang spesifik. Sehingga materi bisa mendalam dan pembuatan perencanaan bisnis bisa lebih baik dan tahapan pelaksanaannya di lapangan lebih operasional.

Keempat, kepada Badan Kepegawaian Daerah harus melakukan monitoring dan evaluasi tentang pelaksanaan rencana bisnis yang telah disusun oleh peserta. Hal ini untuk melihat sejauh mana keterlaksanaan rencana bisnis yang sudah disusun dengan implementasinya di lapangan.

Kelima, bagi penyelenggara pelatihan, sebaiknya waktu lebih leluasa. Waktu yang tersedia untuk setiap materi dibanding materi yang banyak, sangat terbatas. Bisa materi yang disederhanakan, atau waktu yang ditambah. Hal ini mengingat para peserta merupakan para pegawai yang sudah memasuki usia pensiun.

Keenam, bagi panitia pelaksana pelatihan, agar peminatan lebih matang, sebaiknya diidentifikasi sebelum pelatihan. Calon peserta diberikan angket tentang minat usaha mereka setelah pensiun. Sehingga, pemanggilan peserta yang memiliki minat yang sama, dikumpulkan dalam kegiatan pelatihan bersama.

Ketujuh, bagi peserta, persiapan pelaksanaan pelatihannya lebih matang. Hal ini untuk menghindari peserta yang sudah datang, kemudian pulang kembali karena ada barang yang tertinggal atau ada keperluan lain, yang mengharuskan peserta pulang.[]

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, N. (2011). *Investasi Mudah dan Murah*. Jakarta: Penebar Plus.
- Allard, L. (2001). *The Ultimate Selling Guide (Terj.). Lebih dari 600 Saran, Pelajaran, Kutipan, Pengamatan, dan Prinsip di Bidang Penjualan*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Anwar. (2006). *Pendidikan Kecakapan Hidup*. Bandung: Alfabeta.
- Aras, G. and Crowther, D. (2009), *Corporate Governance and Corporate Social Responsibility in Context*, Farnham Surrey: Gower Publishing Limited.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Benson, D. (2000), *The New Retirement, Meraih Kebebasan Finansial dan Kehidupan Impian Anda di Masa Pensiun*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Bruce, A. (2003). *How To Motivate Every Employee (Terj.). 24 Point Penting Seputar Peningkatan Produktivitas di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Buchari. (2008) *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- C. Witherington, H. (1999). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Aksara Baru.
- D-Coverdell, P. (2004). *Non Fomal Education Manual*. Washington DC: Peace Corps
- Dalimunte, H. (2010). *Modul Kewirausahaan*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta
- Danim (1998) *Kewirausahaan dan Pembangunan*. Bandung: Alfabeta
- Daryanto. (2012). *Membuat Proposal Bisnis*. Yogyakarta: Gava Media
- Deporter, B. & Hernacki, M. (1999). *Quantum Bisnis (Terj.). Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat*. Bandung: Kaifa.

- Djam'an, S. dkk. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- E-Sikula, A. (1981). *Personel Administration and Human Resources Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Forsyth, P. (1997). *First Things First. Dahulukan Yang Penting*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Fournies, F. (2003). *Why Custemers Don't Do What You Want Them to Do (terj.) 24 Point Penting Untuk Mengatasi Masalah Umum Dalam Penjualan*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Frankel, J. (1990), *How to Design and Evaluate Research Instrument Education*. Mc.Graw Hill Publising.Coy.
- Cardeso-Gomes, F. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Comings, J. et al. (eds.). (2004). *Review of Adult Learning and Literacy: Connecting Research, Policy, And Practice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heri, P. (1998). *Pengantar Perilaku Manusia*. Jakarta: EGC
- Himayatuohmah, Emma. (2017). "Strategi Pengembangan Pengelolaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Di Provinsi Riau". *Jurnal Penjaminan Mutu*. **3**, (1), 100-110.
- _____, (2019). "Penguasaan Materi Media Pembelajaran Dalam Upaya Menyiapkan Guru yang Mampu Menyelenggarakan Pembelajaran yang Mendidik". *Jurnal Penjaminan Mutu*. **5**, (1), 1-21.
- _____, (2019). "Penerapan Pendekatan Saintifik Dalam Menerapkan Interaksi Edukatif Pada Pelatihan (Studi Pada Diklat Model Pembelajaran Kota Bekasi Tahun 2019)". *Jurnal Dialog*. **42**, (1), 1-10.
- _____, (2019). "Peran Praktik Model Pembelajaran

- Dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru (Studi Pada Diklat Model-Model Pembelajaran Kota Bekasi tahun 2019)". *Tatar Pasundan Jurnal Diklat Keagamaan*. **13**, (1), 23-35.
- _____, (2019). "Analisis Problematika Penerapan Zona Integritas di Balai Diklat Keagamaan Aceh, Bandung, Makassar dan Papua". *Jurnal Kewidyaiswaraan*. **4**, (2). 216-228
- Hurlock, E. (1993). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Indriyani, Lisa, dkk. (2019). "Pengaruh Kepribadian, Pendidikan Kewirausahaan, dan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha". *Economys Education Analysis Journal*. **7**, (3), 848-862.
- Imam-Taufik, A. (2009). *A-Z Cara Mudah Memulai Usaha Kecil Disertai Contoh Studi Kelayakan Usaha Sederhana*. Yogyakarta: Siklus.
- Jeffery-Krames, A. (2002). *The Welch Way* (terj.) *24 Point Penting dari CEO Terbesar Dunia, Acuan Praktis untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer
- Kamil, M. (2000). *Pendidikan Luar Sekolah Sebagai Jembatan antara Pendidikan Sekolah dan Dunia Kerja*. Bandung: PPs. UPI.
- _____, (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Lee-Valentine, J. (2003). *MLM Power: Puncak Tertinggi Pemberdayaan Pemasaran Berbasis Jaringan*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Lincoln.Y.S. & Guba.E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hiels.CA.Sage.
- Machendrawaty, N. dan Ahmad-Safei, A. (2001). *Pengembangan Masyarakat Islam dari Idiologi, Strategi sampai Tradisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Malikha-Towaf, S. (2010). "Model Pelatihan Wirausaha Jasa Boga Berwawasan Gender bagi Remaja Pesantren". *Jurnal Ilmu Pendidikan*. **17**, (2), 134-145.

- Marwansyah. dan Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga.
- M-Miles, B. & M-Huberman, A. (1994). *Qualitative Data Analysis: A Source book of New Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mohamad, G. (1994). *Catatan Pinggir*. Jakarta: Grafiti Pers.
- Mubarok, M. (2013). *Manajemen Praktis Kewirausahaan*. Surabaya: Graha Pustaka Media Utama.
- Mulyasa, E. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musrofi, M. (2010). *Bisnis Modal Hobi*. Yogyakarta: Insania.
- Nadler, L. (1982). *Designing Training Programs: The Critical Events Model*. London: Addison Wesley Publishing Company.
- Novitasari, D. (2012). *Buka Usaha, Tunggu Apa lagi, Ayo Mulai*. Yogyakarta: G-Media.
- Pardey, D. (Ed) (2007) *Super Series Coaching and Training Your Work Team*. USA, Burlington: Elsevier Ltd.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Prabu-Mangkunegara, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Poniman, F., Nugroho, I. dan Azzaini, J. (2010). *DNA Sukses Mulia. Raih Harta, Tahta, Kata, Cinta Yang Tinggi dan Manfaat Seluas-luasnya*. Jakarta: PT Gramedia.
- R-Covey, S. (1997). *The 7 Habits of Highly Effective People. (Terj.). 7 Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Reece, I., Walker, S. (2003). *Teaching, Training and Learning*. Sunderland: Bisnis Education Publisher.
- Rivai, A. (ed) (2008), *Membangun Motivasi Kerja Pegawai*. Bandung: Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

- Rizema-Putra, S. (2013). *Desain Evaluasi Belajar Berbasis Kinerja*. Yogyakarta: Diva Press.
- S.P-Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saleh-Ahmad, N. (tt). *Pendidikan dan Masyarakat*. Yogyakarta: Sabda Media
- Saudagar, F. dkk. (2009). *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Sibarani-Panggabean, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singh, J. (2005). *Take Action. (Terj.). Untuk Mengubah Impian Menjadi Kenyataan, Anda Harus Bertindak*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Sjafri-Mangkuprawira, Tb. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Slameto. (1995). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subur (2007). "Islam dan Mental Wirausaha". *Jurnal Insania*. **12**, (3), 1-8.
- Sudjana, D. (2007). *Strategi Pembelajaran dalam Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Nusantara Press
- _____, (1991) *Pendidikan Luar Sekolah, Wawasan, Sejarah, Perkembangan Falsafah dan Teori Pendukung*. Bandung: Nusantara Press
- _____, (2007). *Sistem dan Manajemen Pelatihan*. Bandung: Falah Production
- _____, (2010). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Falah Production.
- S-Knowles, M., F-Holton Iii, E., A-Swanson, R. (2005) *The Adlt Learner, Sixth Edition*. Sandiego: Elsevier.
- Sumarno, Sumarno, dkk (2018). "Desain Pendidikan Kewirausahaan Mahasiswa Berbasis Technopreneurship". *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*. **6**, (2), 171-186.

- S-Walters, J. (2002). *Big Vision, Small Bisnis. (Terj.) Empat Kunci Sukses Tanpa Harus Menjadi Besar*. Jakarta: PT Ikrar Mandiriabadi.
- S-Oakland, J. (1993). *Total Quality Management*. London: Licensing Agency Ltd.
- Suryadi, A. (1999). *Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Suryadi, A. (2009), *Menuju Masyarakat Pembelajar, Konsep, Kebijakan dan Implementasi Pendidikan Nonformal*. Bandung: Widya Aksara Press.
- Suryana. (2008). *Kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Kualitatif – Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Syah, M. (1995). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syaodih-Sukmadinata, N. (2012). *Kurikulum & Pembelajaran Kompetensi*. Bandung: Refika Aditama
- _____, (2005). *Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Refika Aditama
- Thomas-David, C. & Inkson, K. (2004). *The Hnadbook Of Global Managers (Terj.) Kemampuan Manajerial Dalam Bisnis Global*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Tilaar (1997). *Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Trimurti (2008). "Model Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Teknologi Tenun Ikat". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. **8**, (1), 96-103.
- Wahyu, Istiyono. 2009). *Evaluasi Diri Anda, Panduan profesional untuk Menjalankan Bisnis Secara Lebih Baik*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Weiss, A. (1989). *Managing for Peak Performance. The Guide to The Power (and Pitfalls) Of Personal Style*. New York: Harper & Row Publisher.

Yuwono, S. (2006). "Pengaruh Pelatihan Kewirausahaan Terhadap Tumbuhnya Minat Berwirausaha". *Jurnal Penelitian Humaniora*. **9**, (2), 33-43.

INDEKS

A

Abdulhak 46, 52
Adri 35
Anwar 15

B

Badan Kepegawaian Daerah 83, 87, 108, 192
Badan Kepegawaian Daerah (BKD) 10, 152, 178
birokrasi 1, 160
Bunjamin 3
business plan 103, 161, 183, 184, 190

C

conceptual skill 9

D

Daryanto 181
De Porter 97
deschooling society 7
design business plan 98

E

E. Sikula 167
eksperiential learning 24
Elizabeth Hurlock 2, 159
Emma Himayaturohmah 174, 177
Entrepreneur 30
entrepreneurial skill 9
evaluasi 133, 138, 190

G

Gall 62

H

Hasibuan 164, 172
human skill 9

I

Iksal 56
Ivan Illich 7, 91

J

Jawa Barat 4, 9, 52, 61, 81, 83, 154, 157, 187, 189

K

kadeudeuh (kerahiman) 158
Kamil 94
Kementerian Agama 12
keterampilan 3
kewirausahaan
 3, 4, 18, 58, 83, 93, 100, 102, 106, 152, 156, 162, 168, 175, 176, 189
Knowles 174
kreativitas 5

L

Lesli Rae 185
life skill 8

M

Machendrawati 184
managerial skill 9
Mangkuprawira 172
Marwansyah 14
Meredith 70
mindset 134, 153, 174, 192
Model Hipotetik 108
model hipotetik 108, 110

model konseptual 107
model pelatihan 102, 104
Mubarok 33, 42, 96
Musrofi 30, 40, 44, 96, 165
Mustofa Kamil 16

N

network 2
Novitasari 35

O

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) 9
outcome 103, 129
output 103

P

pegawai 13
Pegawai Negeri Sipil 12, 82
Pegawai Negeri Sipil (PNS) 1
Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) 9, 51, 58, 152
pelatihan
 1, 3, 6, 17, 84, 93, 102, 106, 107, 145, 150, 155, 157, 178, 185, 189
pemerintah 3
pendampingan 171
pensiun 2, 5, 10, 81, 132, 161
PNS 2, 6, 50, 94, 153, 154, 168, 179
PNSD 10, 52, 81, 98, 101, 153, 158, 161, 173, 189, 190
Post Power Sindrom 174
post power syndrome 2, 5, 9, 158, 160, 161
prapurnabakti 81, 98, 99, 101, 153, 158
produktif 4
proficiency 9
proposal 104, 106, 121, 122, 132, 147, 152, 163, 174, 182
psikomotorik 102
purnabakti 2, 4, 6, 9, 11, 52, 81, 82, 131, 153, 161, 189

Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) 12

R

Research and Development 61

Ridha 166

S

S. Knowles 46

S.P Hasibuan 16

Sibarani 15

Sjafri 15

Sjafri Mangkuprawira 16, 164

soft landing 161

soft skill 6, 161

Sudjana 6, 17, 21, 36, 93, 102, 164, 168, 176, 179

Sukmadinata 54

sumber daya manusia 13

Suryana 29

T

technical skill 9

Tedi Sutardi 55

Tilaar 16

training 166

V

validasi empirik 104

validasi teoritik 104

vocational 164, 173

W

Weni Liputo 55

wirausaha

90, 95, 98, 99, 103, 129, 138, 141, 144, 173, 183, 186, 191

wirausahawan 161

RIWAYAT HIDUP



Emma Himayaturrahmah lahir di Majalengka pada tanggal 1 November 1974. Anak dari pasangan ibu yang bernama Hj. Nunung Nursilah dan ayah bernama Abu Bakar Basyuni (Almarhum). Telah menikah dengan Dr. H. Agus Ahmad Safei, M. Ag (Dosen UIN Bandung) dan dikaruniai tiga orang anak yaitu Haidar Ainurrahman, Meidina Ainurrahmah dan Ahmad Aulia Rahman. Saat ini tinggal di Jalan Mekarjati Dalam I No. 7 Pasirbiru Cibiru Bandung. Pendidikan yang telah ditempuh yaitu lulus SDN Pinangsari Majalengka tahun 1987, lulus SMPN I Majalengka tahun 1990, lulus MAN I Cirebon tahun 1993. Lulus S-1 Jurusan PAI pada UIN Sunan Gunung Djati Bandung tahun 1997. Lulus S-2 Studi Pendidikan Islam pada UIN Sunan Gunung Djati Bandung tahun 2007. Lulus S3 Konsentrasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan, Prodi Pendidikan Luar Sekolah, UPI Bandung tahun 2015.

Kegiatan pendidikan nonformal dan pelatihan yang telah diikuti diantaranya: Training of Trainers (TOT) Seri I WDD-WSD Program Australia Indonesia Based Education Program (AIBEP) Tahun 2008; Training of Trainers (TOT) Seri II WDD-WSD Program Australia Indonesia Base Education Program (AIBEP) Tahun 2008; Training Of Trainers (TOT) Pengampu Materi Pembinaan Mental PNS di Lingkungan Kementerian Agama Tahun 2008; Pendidikan dan Pelatihan Fasilitator Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam SMP Tingkat Mahir di Pusdiklat Tenaga

Teknis Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Tahun 2008; TOT Pemanfaatan Aplikasi Diklat Jarak Jauh Bagi Widyaiswara di Pusdiklat Tenaga Teknis Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama tahun 2009; Pendidikan dan Pelatihan Widyaiswara Rumpun Pendidikan Materi Penilaian Pembelajaran Berbasis Kelas di Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama 2009; Pendidikan dan Pelatihan Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Kementerian Agama Tahun 2009; Pendidikan dan Pelatihan Multimedia di Balai Diklat Keagamaan Bandung Tahun 2009; TOT Tutorial Diklat Jarak jauh Melalui Televisi Tahun 2009; Pendidikan dan Pelatihan Produksi Program Pendidikan Siaran Televisi di MMTC Yogyakarta Tahun 2010; TOT Model Pembelajaran Diklat Jarak Jauh (DJJ) Melalui Siaran TVe Tahun 2011; Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Keterampilan Teknis Widyaiswara Dalam Penelitian Pembelajaran Tahun 2011. ToT Kurikulum 2013 tahun 2013; ToT ESQ Tahun 2013; Diklat Calon Tim Penilai Angka Kredit Guru Tahun 2014 dan Diklat Asesor Tahun 2015; ToT Tugas Tambahan Kepala Madrasah Tahun 2015; ToT Widyaiswara Pendidikan Agama Angkatan I di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Tahun 2017; ToT Refreshment Asesor Sekolah/Madrasah Tahun 2017; ToT Resertifikasi Asesor SMA/MA/SMK Tahun 2018; ToT Widyaiswara PAI Tingkat Nasional Tahun 2018; Diklat Petugas Haji Indonesia Tahun 2018; Virtual Coordinator Online Training Batch 3 SEAMEO Tahun 2019; Diklat Berjenjang Tingkat Tinggi Secara Online di Lembaga Administrasi Tahun 2019. ToT Manajemen Kepengawasan Oleh Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan di LPKKS Solo, tahun 2020.

Kegiatan akademik yang telah dilakukan di antaranya Pembicara pada International Conference of Sociology and Humanity (ICOSH) di University Kebangsaan Malaysia (UKM) 2012; Seminar Nasional Kompetensi, Kualifikasi dan Sertifikasi Profesi Tenaga Kependidikan Menuju Good Governance, Universitas Pendidikan Indonesia, 2006; Internatinal Seminar on Muthahhari's Thought, Graduate Studies of Sunan Gunung Djati State Islamic University and Muthahhari Foundation Bandung, 2009; International Seminar on Sharia-Based Economy in The Global Economics System: Experiences, Challanges and opportunities, State Islamic University Bandung

and Indiana University Pennsylvania, US, Bandung, Indonesia, 30 Juli, 2011. Peserta Short Course pada Kegiatan Short Course Context, Practice and Inovation in Planning and Implementing of Teaching Methodologies in Australia, di Perth, Australia, tahun 2016. Pemenang Penelitian Berbasis Keluaran yang diselenggarakan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Lektur Khasanah Keagamaan dan Manajemen Organisasi, Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Agama, tahun 2019.

Publikasi yang telah diterbitkan baik berupa buku maupun jurnal diantaranya: *Saatnya Kaum Muda Berkarya*, Bandung: Auliatama Foundation, 2008; *Sosiologi Dakwah* (editor), Bandung: Arsad Press, 2012; *Dakwah Ramah Budaya* (editor), Bandung: Arsad Press, 2011; *Pentingnya Persaudaraan dan Bahaya Perpecahan*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2011; *Pendalam Materi Rukun Iman*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2011; *Peristiwa Peristiwa yang Terjadi Pada Masa Al-Khulafâ Arrasyidûn*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2012; "Pengembangan Mata Diklat Pembinaan Mental Moral PNS dalam Membentuk Etos Kerja Guru", 2009; "Penerapan Pendidikan Islam di Keluarga Bagi Remaja" (Penerapan Konsep Akhlak Pada Diklat Guru PAI SMP), 2009; "Pengaruh DDTK Penilaian Kelas Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menerapkan Teknik-teknik Penilaian", 2010; "Pengaruh Persepsi Peserta Diklat Guru PAI SD terhadap Penguasaan Materi", Jurnal Ilmiah *Tatar Pasundan* Vol. IV Nomor tahun 11 Tahun 2010; "Penggunaan Teknologi Komunikasi dan Informasi di Masyarakat dan Lingkungan" Jurnal Ilmiah *Tatar Pasundan*, 2011; "Bekerja dengan Cinta", Jurnal Ilmiah *Tatar Pasundan*, 2011; "Kajian tentang Persaudaraan dalam Perspektif Islam", didokumentasikan di Perpustakaan Balai Diklat Keagamaan Bandung, 2011; "Kajian tentang Pendidikan Anak Usia Dini", didokumentasikan di Perpustakaan Balai Diklat Keagamaan Bandung, 2011; "Islam And The Commodification of Lifestyle", Proceeding Seminar Internasional di Universiti Kebangsaan Malaysia, 2012; "Islam and The Comodification of Life Style (The Sihift from The Value of Function The Value of Image", Jurnal Intansi *Tatar Pasundan*, 2013; "Kajian Tentang Pendidikan Agama di Keluarga Bagi Remaja", didokumentasikan di

Perpustakaan Balai Diklat Keagamaan Bandung, dengan no. Register NMK. 1305005 dan Nomor Katalog 2x7 Him k, 2013; "Kajian Terhadap Butir Soal Ujian Diklat Teknis Fungsional Peningkatan Kompetensi Guru Pertama Akidah Akhlak MI", didokumentasikan di Perpustakaan Balai Diklat Keagamaan Bandung berjudul: dengan no. Register NMK. 13110008 dan Nomor Katalog 371.2 Him k; "Kajian Terhadap Modul Pendalaman Materi Akidah Akhlak Aspek Tasawuf", Balai Diklat Keagamaan Bandung, 2013. "Mengubah Minat menjadi Ide Usaha" pada Modul Pembekalan Kewirausahaan PNS Pra-Purnabakti. Badan Kepegawaian Daerah Prpvinsi Jawa Barat, 2015. "Pengembangan Masyarakat Berbasis Majelis Ta'lim" Proceeding Nasional Universitas Pendidikan Indonesia, 2016. "Analisis Butir Soal Diklat Teknis Fungsional Kompetensi Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak MI". Seminar Nasional Widyaiswara di Padang Sumatera Utara, 2016. "Membentuk Kepribadian Madrasah Aliyah Melalui Pembelajaran Al-Quran Hadis (Solusi Alternatif Pembinaan Karakter Siswa Madrasah)" Jurnal Tatar Pasundan, 2016. "Penerapan Analisis Intruksional Obyektif Based Model Pada Diklat Teknis Substantif Peningkatan Kompetensi Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru di Kabupaten Cianjur" Jurnal Tatar Pasundan, 2017. "Strategi Pengembangan Manajemen Pengelolaan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat di Provinsi Riau" Jurnal Penjaminan Mutu IHDN, 2017. "Pembudayaan Nilai-Nilai Islami Dalam Membangun Karakter Bangsa" Jurnal Tatar Pasundan, 2018. "Knowladge Second Carrier Training and Education Program. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, 2019. "Peran Praktik Model Pembelajaran dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru" Jurnal Tatar Pasundan, 2019. "Penguasaan Materi Media Pembelajaran dalam Upaya Menyiapkan Guru yang Mampu Menyelenggarakan Pembelajaran yang Mendidik" Jurnal Penjaminan Mutu IHDN, 2019. "Evaluasi Penerapan Pendekatan Saintifik dalam Menciptakan Interaksi Edukatif pada Pelatihan (Studi Pada Diklat Model-Model Pembelajaran Kota Bekasi)" Jurnal Dialog, 2019. "Analisis Problematika Penerapan Zona Integritas di Balai Diklat Keagamaan Aceh, Bandung, Makassar dan Papua" Jurnal Kewidyaiswaraan Lembaga Administrasi Negara, 2019.

REVIEWER LITBANG DIKLAT PRESS

1. Prof. H. Abd. Rachman Mas'ud, Ph.D
2. Prof. Dr. H. M. Atho Mudzhar
3. Prof. Dr. Ridwan Lubis
4. Prof. Dr. Oman Fathurrahman
5. Prof. Dr. Imam Tholhah
6. Prof. Dr. H. Moh. Isom, M.Ag
7. Dr. Choirul Fuad Yusuf
8. Prof. Dr. M. Adlin Sila, M.A.
9. Dr. H. Agus Ahmad Safei
10. Dr. Kustini
11. Arif Zamhari, Ph.D
12. Dr. Anik Farida
13. Dr. Fakhriati

