

BAB V DESAIN MODEL PELATIHAN PERINTISAN/PENGEMBANGAN WIRAUSAHA

Dalam bab V ini disusun kerangka pemikiran untuk bahan penyusunan suatu Desain pelatihan perintisan/pengembangan wirausaha. Desain ini merupakan rekonstruksi dari kasus yang dikaji yaitu dari program P3T dan P2KP, rekonstruksi ini sebagai model alternatif pelatihan yang lebih baik dan efektif. Untuk itu di bawah ini diuraikan model pelatihan meliputi: deskripsi model, analisis kebutuhan, komponen model yaitu kurikulum (materi), pendekatan, metode dan media pelatihan, pengorganisasian, persyaratan, kelemahan, dan kendala model.

A. Deskripsi Model

Sebagaimana telah disinggung di bagian awal disertasi ini, bahwa salah satu tujuan dari kajian/penelitian ini dapat disusunnya suatu model pelatihan kewirausahaan untuk perintisan/pengembangan wirausaha yang efektif. Tepatnya sesuai judul penelitian ini: **Model Pelatihan Perintisan/Pengembangan Wirausaha: (Studi pada Program Penanggulangan Penganggur Pekerja Terampil dan Program Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan di Jawa Barat).**

Desain ini untuk menjawab pertanyaan “Bagaimana model pelatihan yang tepat untuk para penganggur atau masyarakat miskin yang mau berusaha agar mereka tumbuh menjadi seorang wirausahawan. Rekonstruksi dari model pelatihan pada P3T dan model pelatihan dalam P2KP yang ditangkap dari segi rasional, tujuan, raw input, instrumental input, pendekatan, metode, evaluasi, dan tindak lanjutnya. Dari tahapan

kegiatannya baik dari pelatihan pembekalan, pemagangan, dan atau pendampingan dapat ditarik suatu benang merah bahwa pelatihan bagi perintisan wirausaha baru atau pemberdayaan wirausaha yang baru tumbuh dilakukan dengan pola: *animasi, fasilitasi, dan terminasi*.

Model yang dirumuskan ini telah dicobakan kepada peserta pelatihan kewirausahaan, sebagaimana telah disebutkan dalam metodologi penelitian. Penerapan model pelatihan dengan perencanaannya mempertimbangkan analisis kebutuhan dengan keuntungan-keuntungan seperti dikemukakan Sharon Bartram & Brenda Gibson: (1995 : 4):

- (1) Ivestasi dalam pelatihan dan pengembangan akan terfokus;
- (2) Prioritas kebutuhan pelatihan dalm suatu organisasi akan menjadi jelas;
- (3) Metode yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan akan dapat diidentifikasi;
- (4) Pelatihan akan terencana dan sitematis serta fleksibel terhadap tuntutan;
- (5) Keuntungan pelatihan akan terukur dan sesuai dengan yang diinginkan;
- (6) Kontribusi pelatihan terhadap pertumbuhan kebutuhan organisasi dapat diketahui dengan pasti.

Model alternatif pelatihan perintisan wirausha yang lebih efektif dan efisien sebagai hasil rekontruksi dari dua model pelatihan kewirausahaan tersebut, membutuhkan tersusunnya berbagai kerangka acuan atau manual: kurikulum/materi, pemilihan pendekatan, dan metode serta modul yang dapat disusun untuk membimbing para peserta pelatihan atau lembaga penyelenggara pelatihan tentang perintisan wirausaha.

Pola *animasi-fasilitasi-terminasi* ini sejalan dengan asumsi penelitian ini bahwa pelatihan dapat dilihat dari tiga pola besar pelatihan, yaitu: (1) pelatihan

terstruktur (di kelas), (2) pelatihan terbimbing (magang), dan (3) pelatihan pembinaan (advokasi) untuk pengembangan diri atau belajar swarah penyempurnaan berkelanjutan sampai menjadi mandiri sebagai pengusaha yang berkelanjutan.

Dilaksanakannya penelitian ini untuk mencapai tujuan umum dari penelitian ini, yaitu: menyingkap konsep-konsep kewirausahaan, teori dan pengalaman tentang pelatihan - termasuk magang, dan belajar swarah bagi calon pengusaha kecil. Suatu pelatihan yang baik akan menuntut pemikiran dan pertimbangan yang matang di antaranya yang berkaitan dengan tujuan, harapan atau bagaimana visi-misi, dan sasaran. Demikian juga yang menyangkut bagaimana pengorganisasian, kompetensi, pendekatan dan metodenya, bagaimana pengembangan materi pembelajaran, media pembelajaran dan bagaimana mengevaluasinya serta bagaimana tindak lanjutnya.

Sementara untuk melihat jenis atau level pelatihan dan dalam kepentingan apa pelatihan tersebut, dilihat kepentingan jangka panjangnya seperti apa. "Training itu diharapkan dapat mengubah seseorang/tim dalam melakukan suatu aktivitas untuk kepentingan sekarang (jangka pendek) juga untuk yang akan datang atau jangka panjang" (Malkcom Bird, 1991:37). Penyelenggaraan dan kebijakan-kebijakannya harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh dengan komitmen "dari atas" (pelatihan berlapis), misalnya team leader, manajer pelatihan, ahli pendukung, atau orang yang akan menjadi pelatih itu sendiri harus dilatih dulu; ada semacam konsolidasi, training of trainer (TOT) dan lain sebagainya.

Dan untuk jangka panjang serta kepentingan lebih luasnya diharapkan akan membantu mengurangi kemiskinan, memecahkan masalah krisis multidimensi, dan munculnya wirausahawan baru yang dapat mensejahterakan diri dan keluarganya.

B. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Dalam bab II atau tinjauan teoritis telah diungkap berbagai konsep model penyusunan atau perancangan suatu pelatihan, model menyusun dan mengkomunikasikan perincian pelatihan. Suatu pelatihan akan baik jika berangkat dari analisis kebutuhan. "Mengapa (harus) menganalisis kebutuhan Pelatihan? Dengan menganalisis kebutuhan pelatihan maka akan terfokus, jelas arahnya, dan merupakan investasi dalam suatu organisasi" (Sharon B. & Brenda G, 1995:3).

Sharon & Brenda (1995:3) mengemukakan bahwa bahwa:

Walaupun kebutuhan pelatihan sudah jelas, masih diperlukan analisis keterampilan dan pengetahuan agar dapat memilih metode yang tepat. Pekerja/pengusaha pemula memerlukan rencana individu yang menunjukkan urutan (sequen) pelatihan. Siapa calon pelatih dan bagaimana pelatihan dilaksanakan. Pengusaha atau manajer baru, harus memiliki keterampilan manajemen, sumber daya manusia, apa prioritas utamanya? Apakah kepemimpinan, membangun tim, atau keterampilan komunikasi. Yang jelas tanpa analisis lebih lanjut, hanya akan menghabiskan waktu dan memboroskan keuangan saja dan tidak memberikan nilai tambah pada organisasi

Langkah-langkah pelatihan di antaranya meliputi: (1) identifikasi masalah dan kemudian menentukan jika pelatihan merupakan cara yang terbaik dalam mengatasi masalah. Istilahnya adalah "needs assesment" (penilaian kebutuhan), (2) analisis tugas dan keterampilan yang diperlukan pekerjaan atau fungsi penyelenggaraan pelatihan, serta (3) identifikasi peserta pelatihan.

C. Komponen Model

Pada Bab II yang telah dikemukakan di muka, salah satu yang dikemukakan misalnya mengenai: "Pendekatan Sistem dalam Pengembangan Program Pelatihan". Dari pendekatan sistem ini sebetulnya sudah merupakan garis besar dan merupakan komponen model pelatihan, di dalamnya meliputi **masukan bahan** (maksudnya peserta pelatihan); **masukan instrumental** (meliputi kurikulum pelatihan, sarana pembelajaran dan fasilitator/pelatih); **masukan lingkungan** (meliputi lingkungan alam, lingkungan sosial, lingkungan budaya terutama suasana pelatihan). Komponen-komponen ini akan mendukung **proses** (kegiatan pembelajaran/pelatihan), **hasil** (lulusan pelatihan), dan **dampak** (peningkatan prestasi, keterampilan kerja, penghasilan, dll.).

Komponen model ini menyangkut komponen atau unsur-unsur penting yang harus ada dalam suatu pelatihan, sebagai berikut.

1. Masukan Instrumental (Kurikulum)

Masukan instrumental ini, meliputi: *kurikulum atau materi pelatihan, pelatihnya sendiri yang dalam pelatihan partisipatif disebut fasilitator, dan metode serta media pembelajaran.* Mengenai kurikulum pelatihan baik dalam program P3T maupun P2KP ada kurikulum pelatihannya, walaupun proses penyusunannya berbeda. Dalam P3T disebut model pembinaan. Pembinaan bagi peserta dalam P3T dilakukan dalam 2 model, yaitu model Lembaga Ekonomi Produktif dan model Wirausaha Baru (WUB). Dalam P2KP ada pelatihan awal, pelatihan penguatan, dan

pelatihan pengembangan untuk pendamping KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) dalam hal ini adalah wirausaha atau Kelompok Usaha Bersama (Kube).

Dalam kurikulum rekonstruktif, sebagai hasil refleksi (review) dari keunggulan dan kelemahan kedua program tersebut maka kurikulum itu secara garis besar akan menggiring peserta dari sejak *animasi* (penggairahan) peserta dalam motivasi kewirausahaan dalam hal ini sebagai isi dari pelatihan pembekalan awal, *fasilitasi* (dalam hal ini bisa magang dan atau pendampingan), dan *terminasi* (pelepasan pelatihan/ pengakaran usaha).

Pertimbangan lain dari analisis kebutuhan materi pelatihan kewirausahaan ini, di antaranya mengenai konteks kewirausahaan itu tidak sama persis dengan “dagang” atau “trading” tapi “entrepreneurship”. Menurut Rusman Hakim (1997:101), bahwa “Pola dasar kewirausahaan terdiri dari sikap mental, kepemimpinan, tata laksana dan keterampilan”. Lebih lanjut Yuyun S. (1997:2), mengemukakan bahwa “untuk memajukan usaha itu perlu memperhitungkan pembelian dan penjualan, usaha manufaktur dan jasa, pembukuan, penetapan biaya dan harga, pemasaran, akunting, tata usaha kantor dan perencanaan”. Sementara faktor-faktor kontinuitas bisnis, seperti dikemukakan Buchori Alma (1998: 16), meliputi “*likuiditas* (kemampuan menjaga kelancaran proses produksi, termasuk membayar utang); *solvabilitas* (kemampuan modal sendiri supaya lebih besar dari utangnya); *soliditas* (kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dari masyarakat); *rentabilitas*

(usahanya mampu memperoleh keuntungan yang layak atau tidak merugi); dan *credit waardigheid* (artinya dipercaya sehingga layak memperoleh pinjaman)".

Menurut Daoed Yuesoef cara pendidikan yang dapat membuat orang sanggup melakukan fungsi kewirausahaan, yaitu:

(1) memimpin usaha, baik secara teknis, ekonomis, dengan berbagai aspek fungsional termasuk urgensi modal, penanggung jawab, menghadapi tantangan ketidakpastian, memelopori usaha baru, penemu (inovator) dan peniru (imitator); (2) memburu keuntungan bisnis atau mengejar kemanfaatannya pada masyarakat; (3) membawa usaha ke arah kemajuan, perluasan, perkembangan, melalui jalan kepemimpinan ekonomi: kenaikan prestise, kebebasan, kekuasaan, kehormatan dan kontinuitas usaha.

Konsep-konsep tersebut menjadi dasar mengenai item-item yang ditawarkan pada saat FGD dan atau pada saat menentukan skala prioritas materi pelatihan yang perlu dibahas calon peserta pelatihan, dalam rangka analisis kebutuhan pelatihan, terutama mengenai materi yang relevan dan perlu dibahas.

Di samping mengenai materi pelatihan sebagaimana dianalisis di atas, analisis kebutuhan tersebut menyangkut, keperluan proses pelatihan itu sendiri, baik siapa pelatuhnya, metode pelatuhannya, media dan perlengkapan pendukung lainnya. Misalnya untuk pelatih membutuhkan pelatih atau pemandu yang berpengalaman dalam melatih kewirausahaan, untuk akomodasi, tempat dan media yang layak untuk proses pembelajaran/pelatihan, demikian juga mengenai modul atau "hand out" materi pelatihan, transport peserta pelatihan, dan yang penting juga mengenai modal awal untuk merintis atau mengembangkan usaha itu sendiri. Alhamdulillah semua itu dapat diatasi, sesuai dengan rencana pelatihan. Bahkan sebagaimana disarankan Sutaryat T. (1981: 17), bahwa "prinsip strategi perencanaan dalam PLS, meliputi

prinsip kebutuhan, prinsip konsistensi, prinsip memberi dan menerima, dan prinsip efisiensi dan produktivitas” .

Sebagai gambaran mengenai tahap animasi, tahap fasilitasi, tahap terminasi dapat diperhatikan komponen berikut ini.

a. Kurikulum Pelatihan

Atas dasar pertimbangan analisis kebutuhan pelatihan, dalam kurikulum ini, secara garis besar dapat dibagi tiga tahapan besar seperti pada tabel berikut.



TABEL V-1
TAHAPAN PERINTISAN/PENGEMBANGAN WIRAUSAHA

Terdapat beberapa proses tahapan dalam melahirkan para wirausaha baru dan atau menumbuhkembangkan wirausaha, dapat digambarkan sebagai berikut:

No	TAHAP	TUJUAN PROSES	TARGET
01.	Animasi	Suatu proses menumbuhkan dan membangkitkan motivasi serta semangat jiwa berwirausaha. Bentuknya, ceramah, sosialisasi Kewirausahaan dan Pelatihan Pembekalan Awal.	Ranah Apektif, bagaimana dapat mengubah sikap dan mengembangkan motivasi berwirausaha. Ranah kognitif, bagaimana memberikan pengetahuan kewirausahaan dan dunia usaha
02.	Fasilitasi	Proses pendampingan perintisan usaha dan bantuan untuk mengakses terhadap berbagai sumber daya, dapat menetapkan pilihan usaha yang akan dijalankan, mengatasi hambatan teknis dan non teknis pengembangan usaha. Bentuk fasilitasi : Magang, mediasi Sumber Daya, dan Pendampingan Usaha.	Ranah Psikomotorik, bagaimana dapat memberikan keterampilan dasar berusaha.
03.	Terminasi	Proses pelepasan peran konsultan yang didasari oleh suatu hasil evaluasi program yang memenuhi Kriteria dan Kriteria wirausaha mandiri.	Sikap kemandirian

1) Tahapan Animasi

Dalam kurikulum pelatihan pembekalan awal untuk pelatihan kewirausahaan diawali dengan tahap *animasi* atau penggalangan (semangat). Hal ini penting, karena tak mudah membuat orang menjadi memiliki sikap kewirausahaan, tanpa diawali sentuhan "jiwa"-nya. Animasi sebagai tahap awal penciptaan suasana batin calon wirausahawan, yaitu suatu proses **menumbuhkan** dan **membangkitkan** motivasi

serta semangat jiwa berwirausaha. Hal ini disebut latihan pembekalan sebelum fasilitasi dan pendampingan. Dalam Target Animasi diperoleh gambaran untuk suatu usaha yang dijalankan melalui target fasilitasi, transfer keterampilan: dalam produksi, pemasaran, modal, administrasi, dan keuangan.

2) Tahapan Fasilitasi

Kelanjutan dari animasi dilaksanakan dalam *fasilitasi* yaitu melalui pendampingan atau magang yang dilakukan di antaranya; penetapan pilihan usaha, manajemen usaha kecil, pembukuan usaha kecil, pemasaran usaha kecil, pengelolaan produksi usaha kecil, permodalan usaha kecil, laboratorium usaha kecil, dan studi kelayakan usaha. Output pelatihan yaitu agar peserta memiliki pengetahuan sebagai seorang pengusaha, memiliki sikap dasar seorang wirausahawan, memiliki keterampilan berwirausaha, dapat menetapkan pilihan, merencanakan dan menjalankan usaha.

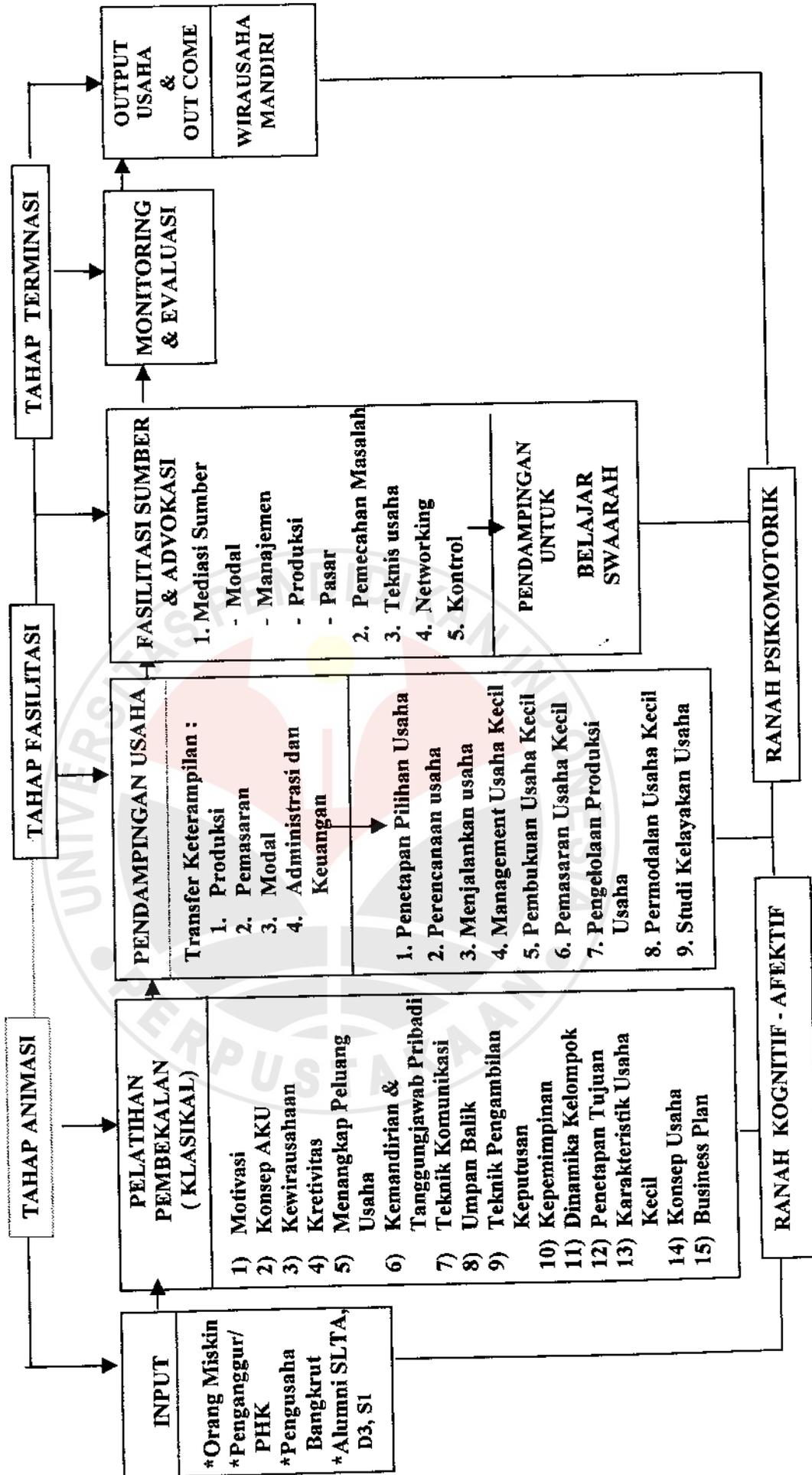
3) Tahap terminasi

Dalam tahap *animasi* sebagaimana juga dapat dilihat pada bagan alur, bahwa fasilitasi dan atau mediasi dan advokasi mengenai sumber-sumber, seperti modal, manajemen, produksi dan pasar. Demikian juga jika ada masalah harus ada bantuan dalam pemecahannya, jika mandeg dalam teknis usaha, networking dan kontrol perlu diberi kesempatan untuk advokasi atau konsultasi dalam mengatasinya.

Alur dan perincian kurikulum sekaligus kurikulum pelatihan kewirausahaan dapat diperhatikan pada bagan di halaman berikut.

1/1

BAGAN V-2
SKEMA MODEL PELATIHAN PERINTISAN WIRUSAHA BARU
BAGI PENGANGGUR-PEKERJA TERAMPIL DI JAWA BARAT



TABEL V-2
MODEL KURIKULUM PELATIHAN PERINTISAN/PENGEMBANGAN WIRUSAHA:
REKONSTRUKSI DARI MODEL PELATIHAN P3T DAN P2KP

No	TIU/TIK	POKOK/SUB POKOK BAHASAN	LANGKAH-LANGKAH	METODE & MEDIA	JPL
1	<p>TIU (tujuan intruksional umum): Dapat mengetahui motivasi peserta</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat menjawab apa maksud kedatangan ke tempat pelatihan; 2. Peserta dapat mendefinisikan pengertian motivasi; 3. Peserta dapat menjelaskan tiga motive social (motif apiliasi, motif berkuasa, motif berprestasi); 4. Peserta dapat menyebutkan cara mengembangkan motivasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi <ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian motivasi b. Tiga jenis motif social: <ol style="list-style-type: none"> 1) Motif Apiliasi 2) Berkuasa 3) Berprestasi c. Pengembangan motif Berprestasi d. Ciri-ciri wirausaha berprestasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanyakan kepada peserta apa yang menyebabkan mereka mau datang ke pelatihan ini ? (gunakan metaplan), kemudian bahas dan sistematisasikan serta arahkan kepada penjelasan mengenai motivasi; 2. Bagikan kuisioner analisis kebutuhan, minta peserta untuk mengisi, kemudian jelaskan cara scoringnya dan maknanya; 3. Jelaskan tiga motif social: 1) Motif Apiliasi; 2) Berkuasa; 3) Berprestasi; 4. Lakukan curah pendapat mengenai cara mengembangkan motif berprestasi. 	<p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ceramah 2. curah pendapat 3. pemberian tugas <p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OHP & transparannya 2. Metaplan, plifchart dan pin 3. Kertas plano, tiang standar, & pen-maker 	2
2	<p>TIU (tujuan intruksional umum): Peserta menyadari siapa dirinya, kemampuan dan kekurangannya</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta dapat menyebutkan kemampuan dan kekurangan yang ada pada dirinya 2. Peserta dapat menjelaskan konsep aku 3. Peserta dapat memperkirakan keinginan kuatnya (ambisi) dirinya 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Konsep Akuf Siapa Saya <ol style="list-style-type: none"> a. Teknik Pengenalan (kemampuan dan kekurangan) b. Analisis konsep Aku yaitu Ambisi, kemampuan, dan usaha 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanya kepada peserta, apakah mereka sudah mengenal diri sendiri ? Apakah ada hambatan dalam mengenal diri sendiri ? lakukan curah pendapat 2. Jelaskan transparansi "Joe and Harry Window" lakukan curah pendapat ! 3. Tanyakan kepada peserta apakah ketika mereka masih kecil punya cita-cita ? Lengkapi dengan alasannya, gunakan metaplan 4. Sistematiskan, dan tanyakan siapa yang cita-citanya tercapai kemudian bahas dan arahkan kepada konsep "Aku" 	<p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanya jawab 2. Ceramah 3. Game "Joe & Window" <p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OHP & transparannya 2. Metaplan, plifchart dan pin 3. Kertas plano, tiang standar, & pen-maker 	2

<p>4. Dapat mencertakan cita-citanya</p> <p>3</p> <p>TIU (tujuan intruksional umum): Mengerti dan dapat menerapkan nilai wirausaha</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta dapat mendefinisikan pengertian wirausaha; 2. Menyebutkan pengetahuan apa yang harus dimiliki wirausaha; 3. Menyelidiki sikap seorang wirausaha; 4. Menjelaskan keterampilan apa yang harus dimiliki wirausaha. 	<p>3. Kewirausahaan</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian kewirausahaan b. Sikap dasar wirausaha c. Pengetahuan yang harus dimiliki seorang wirausaha d. Keterampilan yang harus dimiliki seorang wirausaha e. Ciri dan karakter wirausaha 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanyakan kepada peserta, apa itu kewirausahaan, lakukan curah pendapat sampai ditemukan kata kunci penyimpulan 2. Bagi peserta menjadi 6 (enam) kelompok untuk membahas; <ol style="list-style-type: none"> a. Kelp 1 & 2 : "Pengetahuan apa yang harus dimiliki wirausaha" b. Klp 3 dan 4 : "Sikap yang harus dimiliki seorang wirausaha; c. Klp. 5 & 6: Keterampilan apa yang harus dimiliki wirausaha 	<p>2</p> <p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanya jawab 2. Ceramah 3. Penugasan <p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OHP & transparannya; 2. Metaplan, plifchart dan pin 3. Kertas plano, tiang standar, & pen-maker
<p>4</p> <p>TIU (tujuan intruksional umum): Peserta mengerti pentingnya kreativitas dalam wirausaha</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta dapat mendefinisikan kreativitas; 2. Peserta menyebutkan tingkatan Kualitas berpikir; memahami tentang hambatan kreativitas dan cara mengindari 4. Peserta dapat menyebutkan ide-ide usaha 	<p>4. Kreativitas;</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian kreativitas b. Tingkatan kualitas berpikir b. Hambatan kreativitas c. Pengembangan ide usaha 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tampilkan transransi gambar "rantai terputus lima", minta peserta untuk menjawab secara tepat berapa biaya temurah untuk menyambung rantai? 2. Lakukan permainan kedua: bagikan kertas metaplan, kemudian peserta diminta untuk berusaha agar kertas metaplan dapat masuk ke dalam badan, hanya dengan jalan merobek kertas tanpa putus dan tidak boleh disambung. 3. Lakukan curah pendapat dari dua permainan tersebut, apa yang mereka alami dan apa kesulitan yang dialami. 4. Lakukan penyimpulan yang diarahkan kepada pengertian "kreativitas" dan hambatan serta upaya berpikir kreatif. 	<p>2</p> <p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanya jawab 2 Ceramah 3. Game "Rantai putus" 4. Penugasan <p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OHP & trans-parannya; 2. Metaplan, plifchart dan pin 3. Kertas plano, tiang standar, & pen-maker
<p>5</p> <p>TIU (tujuan intruksional umum): Peserta memiliki kemampuan menangkap peluang usaha</p>	<p>5. Menangkap peluang usaha:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Analisis kemampuan diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ajak peserta untuk melakukan permainan "Angin Bertup". Lakukan curah pendapat dan permainan tersebut mengenai pengalaman apa yang didapat dari permainan tersebut. Kaya 	<p>2</p> <p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanya jawab 2 Ceramah

	<p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta dapat menganalisis kemampuan diri; 2. Peserta dapat menganalisis peluang usaha yang dapat dilakukan 3. Peserta dapat menganalisis lingkungan mengenai gaya hidup 	<p>diri</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Analisis perubahan gaya hidup c. Analisis lingkungan 	<p>kuncinya adalah kemampuan memanfaatkan peluang, mengenal ciri diri sendiri, mengenai lingkungan, mengenal ciri orang lain, hubungan dengan materi pokoknya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bagi peserta menjadi enam kelompok, untuk membahas: <ol style="list-style-type: none"> a. Kip 1 & 2 "Analisis kemampuan diri dan peluang usaha apa yang bisa dilakukan; b. Kip 3 & 4 "Analisis Perubahan Gaya Hidup dan Peluang Usaha apa yang bisa dilakukan; c. Kip 5 & 6 "Analisis Lingkungan dan Peluang Usaha Apa yang bisa dilakukan" d. Presentasikan, bahas dan simpulkan. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Game "Angin bertuap" 4. Penugasan <p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OHP & transparannya; 2. Metaplan, plifchart dan pin 3. Kertas plano, tiang standar & pen-maker 	
6	<p>TIU (tujuan intruksional umum):</p> <p>Peserta memahami bagaimana melakukan penetapan resiko</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Peserta dapat mendefinisikan konsep resiko; b. Mempertegas mengenai resiko yang dapat diperhitungkan c. Peserta dapat membandingkan resiko dan keuntungan 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Penetapan Resiko: <ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian Resiko b. Resiko yang dapat diperhitungkan c. Resiko dan keuntungan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lakukan permainan "Lempar Panah" dengan ketentuan jarak dan score tertentu, kemudian lakukan curah pendapat; 2. Pengalaman apa yang didapat dari permainan lempar panah, bahas dan arahkan kepada materi penetapan resiko; 3. Lakukan curah pendapat, apa hubungannya antara resiko dan keuntungan dalam sebuah usaha; 4. Kemudian lakukan curah pendapat, apa pengertian resiko yang dapat diperhitungkan atau resiko yang sedang; 5. Lakukan penyimpulan. 	<p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanya jawab 2. Ceramah 3. Game "Lempar panah" 4. Penugasan <p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OHP & transparannya; 2. Metaplan, plifchart dan pin 3. Kertas plano, tiang standar & pen-maker 	2
7	<p>TIU (tujuan intruksional umum):</p> <p>Peserta memahami makna kemandirian dan tanggung jawab pribadi</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. Kemandirian dan Tanggung jawab Pribadi: <ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian Kemandirian b. Mengubah diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lakukan permainan "7 BOM" , kemudian lakukan curah pendapat mengenai pengalaman yang dirasakan dalam permainan itu, bahas dan arahkan kepada pembahasan kemandirian dan tanggung jawab pribadi. 2. Tanyakan kepada peserta, apa yang dimaksud kemandirian, dan apakah mandiri itu tidak 	<p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanya jawab 2. Ceramah 3. Game "7 BOM" 4. Penugasan <p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OHP & trans-parannya; 	2

	<p>1. Peserta dapat mendefinisikan pengertian kemandirian;</p> <p>2. Peserta dapat merubah sikap ketergantungan ke sikap mandiri;</p> <p>3. Peserta dapat mendefinisikan arti tanggung jawab;</p> <p>4. Peserta dapat menyebutkan faktor-faktor keberhasilan.</p>	<p>c. Bantuan luar dalam kemandirian</p> <p>d. Pengertian tanggung jawab</p> <p>e. Faktor-faktor keberhasilan</p>	<p>membutuhkan bantuan orang lain</p> <p>3. Bagi peserta menjadi empat kelompok, untuk membahas "Pemahkah anda mengalami kegagalan usaha, apa sebabnya, dan bantuan pihak luar seperti apa yang diharapkan?"</p> <p>4. Presentasikan, bahas dan simpulkan yang diarahkan pada tanggung jawab pribadi, dan faktor-faktor kegagalan dan keberhasilan usaha.</p>	<p>2. Metaplan, plifchart dan pin</p> <p>3. Kertas plano, tiang standar & pen-maker</p>
<p>8</p>	<p>TIU (tujuan intruksional umum): Peserta memahami makna dan manfaat umpan balik dan berpikir prestatif</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <p>1. Peserta dapat mendefinisikan arti umpan balik dan berpikir prestatif;</p> <p>2. Peserta dapat mendefinisikan arti berpikir prestatif;</p> <p>3. Peserta dapat menghubungkan berpikir prestatif dengan umpan balik;</p> <p>4. Peserta dapat menerapkan pola berpikir prestatif.</p>	<p>8. Umpan balik dan berpikir prestatif</p> <p>a. Pengertian umpan balik</p> <p>b. Memberi dan menerima umpan balik</p> <p>c. Manfaat umpan balik</p> <p>d. Pengertian berpikir prestatif</p> <p>e. Hubungan berpikir prestatif dan umpan balik</p> <p>f. Enam pola berpikir prestatif</p>	<p>1. Minta peserta untuk berpasang-pasangan, kemudian setelah kenal beberapa dari ini, tolong berikan umpan balik kepada pasangan anda mengenai kekurangan dan kelebihanannya;</p> <p>2. Kemudian minta 3 sampai 4 pasangan secara sukarela untuk membacakan umpan baliknya kepada pasangannya</p> <p>3. Lakukan curah pendapat atas pengalaman memberi dan menerima umpan balik, bagi pengembangan diri, berpikir prestatif serta pola berpikir prestatif.</p>	<p>2</p> <p>Metode: 1. Curah pendapat 2. Penugasan</p> <p>Media: 1. OHP & transparannya 2. Metaplan, plifchart dan pin 3. Kertas plano, tiang standar & pen-maker</p>
<p>9</p>	<p>TIU (tujuan intruksional umum): Peserta mampu melakukan komunikasi dengan baik</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <p>1. Peserta dapat mendefinisikan arti komunikasi;</p>	<p>9. Teknik Komunikasi</p> <p>a. Pengertian Komunikasi</p> <p>b. Hambatan komunikasi</p> <p>c. Teknik mendengar</p> <p>d. Pentingnya komunikasi dalam wirasaha</p>	<p>1. Lakukan permainan "Broken T" dengan cara membagi peserta menjadi 3 kelompok: a. Klp. 1; berperan sebagai atasan; b. Klp. 2; berperan sebagai bawahan; c. Klp. 3; berperan sebagai pengamat, permainan sesuai petunjuk.</p> <p>3. Lakukan curah pendapat atas pengalaman bermain "Broken T", bahas dan atakban.</p>	<p>2</p> <p>Metode: 1. Tanya jawab 2. Ceramah 3. Game "Broken T" 4. Penugasan</p> <p>Media: 1. OHP & transparannya</p>

	<p>2. Peserta dapat menyebutkan hambatan-hambatan komunikasi;</p> <p>3. Dapat menerapkan teknik mendengar;</p> <p>4. Dapat menjelaskan pentingnya komunikasi dalam wirausaha;</p> <p>5. Dapat mendefinisikan arti negosiasi;</p> <p>6. Dapat menerapkan teknik negosiasi.</p>	<p>e. Teknik Negosiasi</p>	<p>bermain "Broken T" bahas dan arahkan kepada pengertian komunikasi, hambatan komunikasi, teknik mendengar, serta manfaat komunikasi dalam bisnis.</p> <p>4. Lakukan simulasi negosiasi dengan menyertakan 6 orang "sukarelawan" yang kemudian dibagi dalam 2 kelompok sesuai petunjuk;</p> <p>5. Bahas dan simpulkan</p>	<p>2. Metaplan, plifchart dan pin</p> <p>3. Kertas plano, tiang standar, & pen-maker</p>
10	<p>TIU (tujuan intruksional umum): Peserta memahami dasar-dasar pengambilan keputusan TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <p>a. Peserta dapat menyebutkan dasar-dasar pengambilan keputusan;</p> <p>b. Peserta dapat menerapkan teknik pengambilan keputusan</p>	<p>10. Teknik Pengambilan keputusan:</p> <p>a. Dasar-dasar Pengambilan Keputusan</p> <p>b. Teknik Pengambilan Keputusan</p>	<p>1. Lakukan permainan "Samson dan Delija", jadikan peserta 4 kelompok.: Klp 1 lawan kelp. 2, klp. 3 lawan klp. 4 yang menang lawan yang menang.</p> <p>2. Bahas dan lakukan curah pendapat terhadap pengalamannya, saat mengambil keputusan dalam kelompok, simpulkan dan arahkan kepada teknik pengambilan keputusan.</p>	<p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanya jawab 2. Ceramah 3. Game "Samson dan Delija" 4. Penugasan <p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OHP & transparannya 2. Metaplan, plifchart dan pin 3. Kertas plano, tiang standar, & pen-maker
11	<p>TIU (tujuan intruksional umum): Peserta memiliki pemahaman tentang kepemimpinan dan menerapkannya TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <p>1. Peserta dapat mendefinisikan konsep kepemimpinan;</p> <p>2. Dapat menyebutkan tipe-tipe kepemimpinan;</p> <p>3. Dapat menyebutkan sumber kepemimpinan</p> <p>4. Dapat menjelaskan tentang</p>	<p>11. Kepemimpinan</p> <p>a. Pengertian Kepemimpinan</p> <p>b. Mengetahui tipe kepemimpinan</p> <p>c. Sumber kepemimpinan</p> <p>d. Kepemimpinan Wirausaha</p>	<p>1. Bagi peserta menjadi tiga kelompok, dan pilih ketua kemudian setiap ketua dipanggil ke depan untuk memerankan sebagai pemimpin yang demokratis, otoriter, dan masa bodoh; tetapi anggota kelompok tidak tahu peran setiap ketuanya. Mereka diminta untuk membuat sebuah menara dari sedotan;</p> <p>2. Setiap menara dipresentasikan, dan lakukan pembahasan atas pengalaman selama dipimpin oleh sang ketua, arahkan kepada tipe kepemimpinan, Tanya tipe kepemimpinan, mana yang paling baik;</p> <p>3. Lakukan curah pendapat mengenai pengertian kepemimpinan dan sumber kepemimpinan, bahas dan arahkan pentingnya kepemimpinan</p>	<p>2</p> <p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Curah pendapat 2. Penugasan <p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 OHP & transparannya 2 Metaplan, plifchart dan pin 3 Kertas plano, tiang standar, & pen-maker

12	<p>kepemimpinan dalam wirausaha</p> <p>TIU (tujuan intruksional umum):</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p>	<p>12. Penetapan Tujuan</p> <p>a. Pengertian tujuan dan sasaran</p>	<p>dalam mengelola usaha.</p> <p>1. Lakukan game "membuat kapal" bagi peserta dalam enam kelompok (atur permainan sesuai petunjuk);</p> <p>2. Lakukan curah pendapat mengenai pengalaman dalam melakukan permainan tersebut, bahas dan arahkan kepada pengertian tujuan, indikator tujuan yang baik;</p> <p>3. Lakukan penugasan secara individu, setelah diskusi selama beberapa saat, sudahkah punya ketetapan usaha, apa alasannya, sesuai dengan format;</p> <p>4. Presentasikan 2-3 orang sebagai sample, bahas dan arahkan bahwa ini akan menjadi masukan dalam pemilihan lokasi magang.</p>	<p>Metode:</p> <p>1. Tanya jawab</p> <p>2. Ceramah</p> <p>3. Game "membuat kapal"</p> <p>4. Penugasan</p> <p>Media:</p> <p>1. OHP & transparannya</p> <p>2. Metaplan, plifchart dan pin</p> <p>3. Kertas plano, tiang standar, & pen-maker</p>	2
13	<p>TIU (tujuan intruksional umum):</p> <p>Peserta dapat memahami karakteristik usaha kecil.</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <p>1. Peserta dapat mengidentifikasi karakteristik usaha kecil;</p> <p>2. Dapat mengidentifikasi karakteristik produksi usaha kecil;</p> <p>3. Peserta dapat mengidentifikasi cara pengelolaan usaha kecil;</p> <p>4. Dapat mengidentifikasi karakteristik pemasaran usaha kecil.</p>	<p>13. Karakteristik Usaha Kecil</p> <p>a. Karakteristik pengelolaan keuangan usaha kecil</p> <p>b. Karakteristik Produksi usaha kecil</p> <p>c. Karakteristik pengelola usaha kecil</p> <p>d. Karakteristik Pemasaran usaha kecil</p>	<p>1. Bagi peserta menjadi 4 kelompok, dan masing-masing membahas hal berbeda:</p> <p>a. Klpk. I: "Karakteristik Produksi Usaha Kecil"</p> <p>b. Klpk. II: "Karakteristik Pengelolaan Usaha Kecil"</p> <p>c. Klpk. III: "Karakteristik Pemasaran Usaha Kecil"</p> <p>d. Klp. IV: Karakteristik Pembukuan dan Keuangan Usaha Kecil"</p> <p>2. Presentasikan, bahas dan simpulkan</p>	<p>Metode:</p> <p>1. Curah pendapat</p> <p>2. Penugasan</p> <p>Media:</p> <p>1 OHP & transparannya</p> <p>2 Metaplan, plifchart dan pin</p> <p>3 Kertas plano, tiang standar, & pen-maker</p>	2
14	<p>TIU (tujuan intruksional umum):</p> <p>Peserta memahami konsep usaha</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p>	<p>14. Konsep Usaha:</p> <p>a. Akses permodalan usaha</p> <p>b. Akses Kemampuan produksi usaha</p>	<p>1. Bagi peserta dalam enam kelompok, minta kelompok untuk membahas:</p> <p>a. Klp. I & II : Akses Permodalan Usaha Kecil</p> <p>b. Klp III & IV "Akses Pemasaran Usaha Kecil"</p>	<p>Metode:</p> <p>1. Curah pendapat</p> <p>2. Penugasan</p>	2

15	<p>1. Peserta dapat mengemukakan akses permodalan usaha;</p> <p>2. Dapat menguraikan tentang proses produksi suatu usaha;</p> <p>3. Dapat mengemukakan akses pasar yang sudah diketahui.</p> <p>TIU (tujuan intruksional umum): Peserta memahami cara membuat "business Plan"</p> <p>TIK (tujuan instruksional khusus)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta dapat membuat perencanaan usaha; 2. Peserta dapat menyusun kelayakan usaha. 	<p>kecil</p> <p>c. Akses Pemasaran usaha kecil</p> <p>15. Business Plan</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dasar-dasar perencanaan usaha b. Proposal usaha c. Studi kelayakan usaha 	<p>c. Klp VI & VI: "Akses Kemampuan Produksi Usaha Kecil"</p> <p>2. Presentasikan, bahas dan simpulkan</p>	<p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OHP & transparannya 2. Metaplan, plifchart dan pin 3. Kertas plano, tiang standar, & pen-maker 	
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Lakukan permainan Darat, Laut, Udara dengan seluruh peserta bergilir; 2. Lakukan curah pendapat, atas dasar permainan, bahas dan arahkan kepada perencanaan usaha; 3. Lakukan curah pendapat beda proposal, dengan proposal usaha ? Bahas dan simpulkan; 4. Lakukan curah pendapat dengan menggunakan metaplan, Susun studi kelayakan usaha, jelaskan 5. Bagi peserta dalam enam kelompok dan seliap kelompok diminta untuk membuat satu proposal usaha/studi kelayakan; 6. Presentasikan, bahas dan simpulkan. 	<p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Curah pendapat 2. Penugasan <p>Media:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OHP & transparannya 2. Metaplan, plifchart dan pin 3. Kertas plano, tiang standar, & pen-maker 	2

2. Pendekatan, Tujuan, Metode, dan Media Pelatihan

Strategi penyelenggaraan pelatihan, dalam fase rancangan, akan mendalam jika analisisnya sejak awal sampai akhir (*front-end*), maka akan semakin lengkap dan komprehensif. Mengidentifikasi tujuan (*Objective*) yang baik dan sesuai, akan memiliki makna yang dalam dan sangat bermanfaat.

Tugas-tugas pada fase ini adalah: (1) menentukan tujuan belajar untuk pelatihan; (2) menentukan metode dan teknik pelatihan; (3) memilih media terbaik untuk pelatihan; (4) menyediakan item-item tes; (5) menentukan prasyarat bagi peserta yang akan mengikuti pelatihan; dan (6) mengorganisasikan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan, strategi, juga lama waktu yang sesuai dengan kebutuhan.

a. Merumuskan Tujuan Pelatihan

Perumusan tujuan pelatihan, merupakan bagian dari rencana pembelajaran (*teaching plan*), dalam istilah lain petunjuk sesi (*session guide*). *Teaching plan* ini suatu rencana penyampaian materi yang akan diberikan dalam pelatihan yang merupakan uraian proses penyajian suatu materi tertentu di dalam kelas yang didukung oleh unsur-unsur tertentu. Dalam perumusan tujuan pembelajaran, jika mengikuti pola "Bloom", ada pemilahan domain kognitif, afektif, dan psikomotor. Artinya mempelajari ilmu ada yang tujuannya menambah pengetahuan. Dalam kognitif yang dikembangkan penambahan pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*comprehension*), penerapan (*application*), analisis (*analyze*), sintesis (*synthese*), dan evaluasi (*evaluation*). Untuk tujuan afektif, yaitu penentuan sikap, apresiasi nilai-nilai (*values*), evaluasi, menyenangkan, menghormati dan lain sebagainya, meliputi: tahap menerima, menjawab, menilai, mengorganisasi, dan tahap sudah menjadi ciri. Untuk konatif atau psikomotor yang berhubungan dengan kemampuan memanfaatkan fungsi motorik sehingga mampu melakukan sesuatu dengan organ tubuhnya, meliputi: apresiasi (mempersiapkan),

kesiapan memulai, gerakan terbimbing, mencoba, gerakan terbiasa, terampil, gerakan kompleks, menggunakan, kreativitas, dan sebagainya.

b. Menentukan Metode dan Teknik Pelatihan

Yang dimaksud dengan *metode* adalah cara menyampaikan materi dalam sebuah proses pembelajaran/pelatihan. Sedangkan *teknik* adalah seni atau kiat atau taktik yang dilakukan dalam penggunaan metode tersebut. Misalnya metode ceramah tekniknya diselingi contoh-contoh, game atau humor (ice breacker).

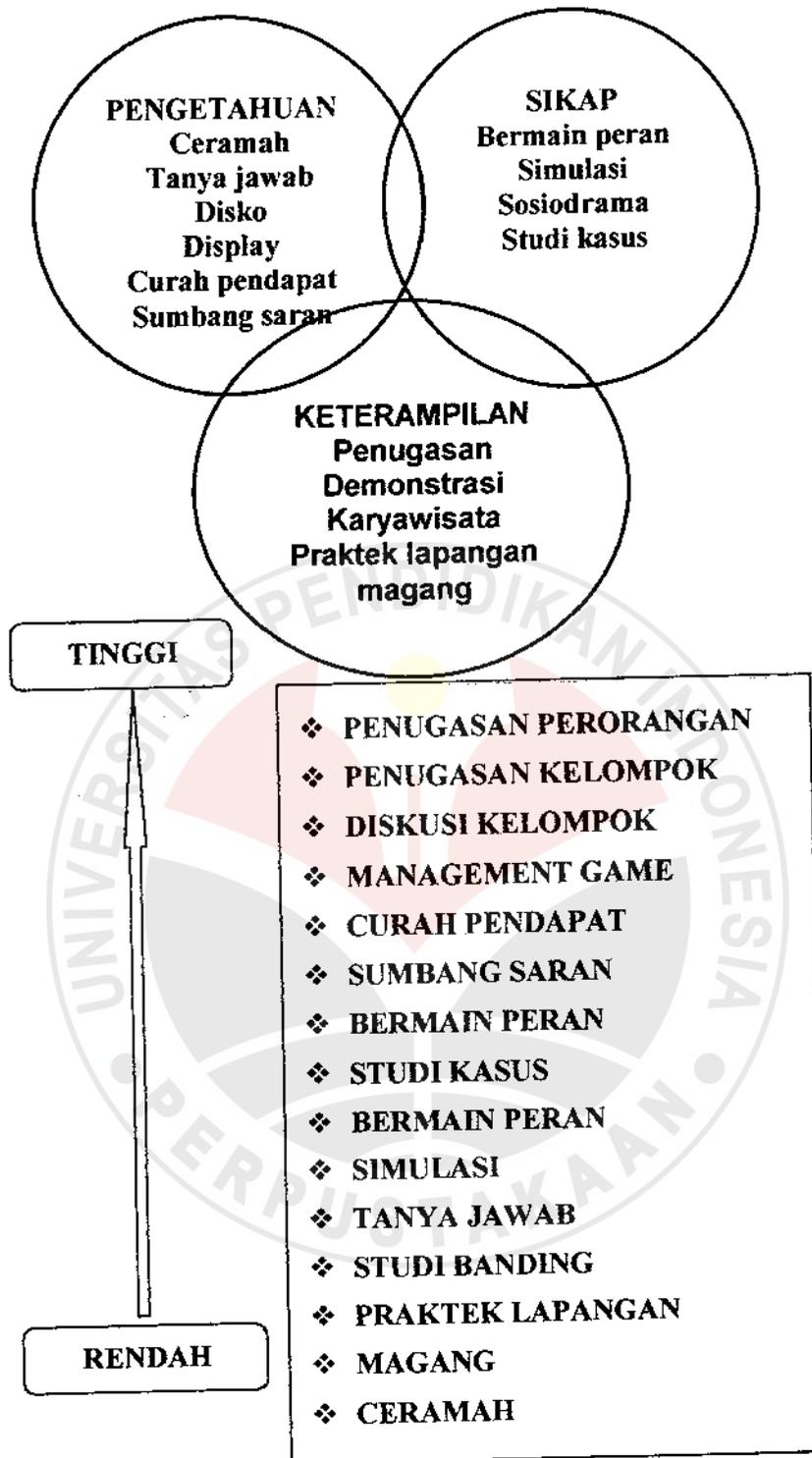
Metode pelatihan ada bermacam-macam, namun tak ada metode terbaik dan sebaliknya. Tapi metode pelatihan akan baik, jika penggunaannya secara tepat sesuai dengan materi yang disampaikan, dan media yang digunakan. Metode akan baik jika sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, dengan kemampuan pelatih dan peserta, waktu, fasilitas, dan iklim belajar.

Beberapa metode yang dapat digunakan dalam pelatihan, yaitu: ceramah, tanya jawab, curah pendapat, resitasi, demonstrasi, diskusi kelompok, studi kasus, bermain peran, management game, PRA, PLA, dll.

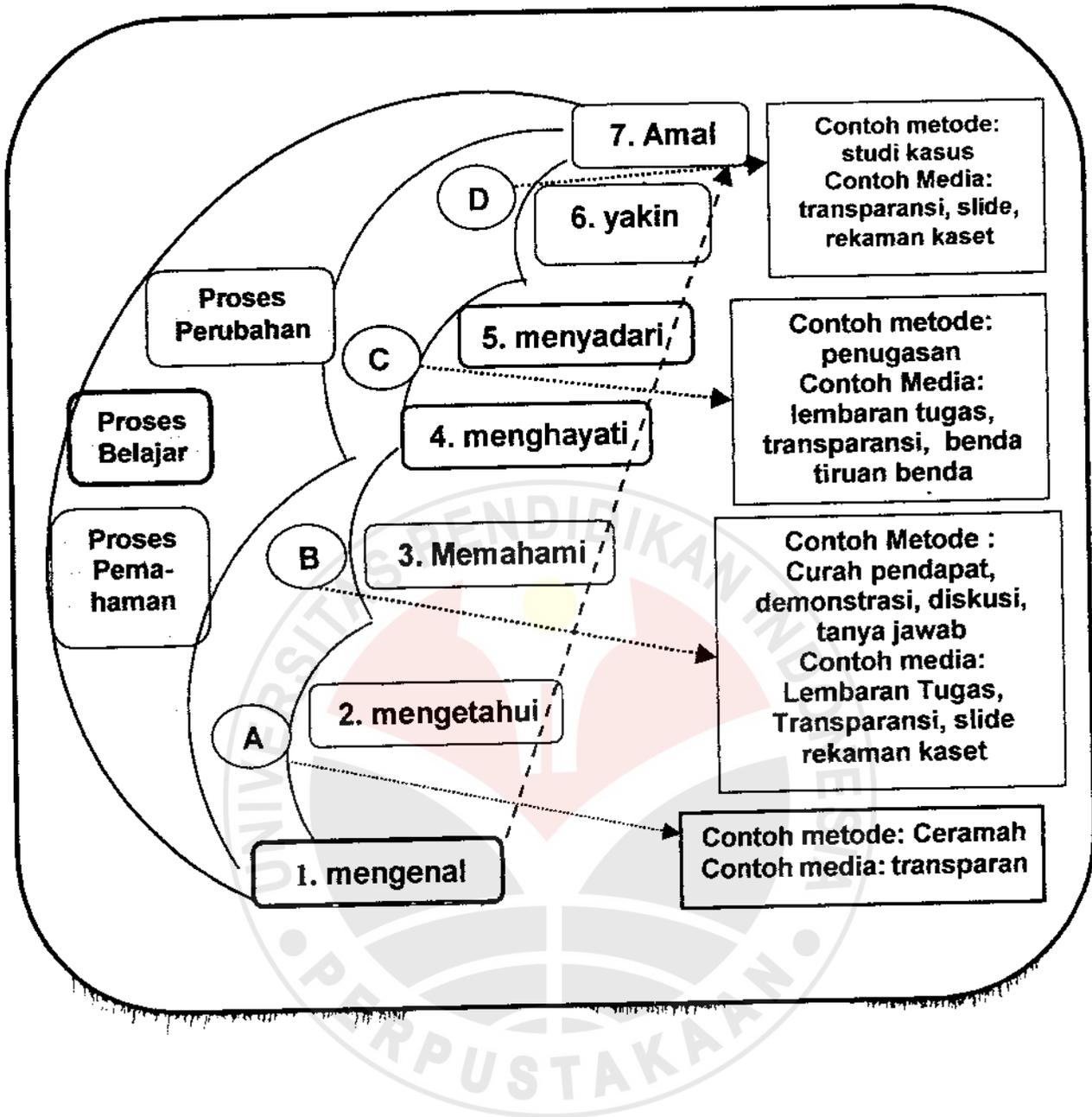
Catatan dari Cyril Mill (1980:70), "*Activities For Trainers: 50 Useful Designs*": bahwa penyampaian materi dikaitkan dengan waktunya; pagi sebaiknya untuk teori, siang untuk aktivitas, sore/malam untuk event yang non verbal dan 'group training'.

Untuk mendapatkan ilustrasi hubungan metode dengan domain "Bloom" serta proses pelatihannya perhatikan gambar berikut.

BAGAN V-2
HUBUNGAN METODE DENGAN DOMAIN DAN PROSES BELAJAR



BAGAN V-3
HUBUNGAN METODE DENGAN PROSES BELAJAR



3. Pelatih/Fasilitator dalam Pelatihan Partisipatif

Terdapat sejumlah istilah bagi “guru” dalam pelatihan. Sehubungan dalam andragogi atau partisipatif peserta pelatihan sebagai subjek pendidikan. Sehubungan dengan ini kedudukan pelatih dalam pelatihan partisipatif berbeda dengan pelatihan bersifat konvensional. Dalam pelatihan konvensional biasanya posisi pelatih yang sentral dan menentukan, sementara dalam pelatihan partisipatif posisi pelatih sejajar dengan warga belajar, pelatih lebih berfungsi sebagai pencipta suasana dan pencipta kesempatan agar warga belajar dengan senang hati saling tukar menukar pengetahuan dan pengalaman sampai kepada keterampilan.

Karena itu dalam pelatihan partisipatif pelatih lebih tepat disebut *Fasilitator* atau paling supaya agak berbeda sebagai *pemandu*. (Secara harfiah fasilitator bertugas memberikan kemudahan dan fasilitas dalam hubungan ini adalah berhubungan dengan belajar). Dengan posisi pelatih dalam partisipatif demikian maka tingkat perkembangan warga belajar tergantung dari kemampuan warga belajar, sedangkan peranan fasilitator adalah pencipta suasana memberikan kesempatan dan penyediaan sarana yang dibutuhkan.

Beberapa aspek yang perlu dikenali dari warga belajar:

a. Mengenali lima prinsip mengapa orang dewasa bersikap seperti apa adanya:

- 1) Perilaku seorang tergantung pada orang itu sendiri (bawaan) maupun lingkungan;
- 2) Setiap orang berperilaku lebih pada cara yang berarti baginya;
- 3) Pengalaman seseorang kian sangat mempengaruhi persepsi terhadap suatu situasi yang dihadapinya dan berlanjut pada perilakunya;
- 4) Idealisme seseorang mempengaruhi apa-apa yang dikerjakannya;
- 5) Perilaku seseorang dipengaruhi orang lain dan perkembangannya berbeda-beda.

b. Mengenali faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan kegiatan yang menyangkut:

- 1) Variasi keterampilan, semakin banyak variasi keterampilan yang diperlukan semakin bergairah;
- 2) Adanya makna, semakin bermakna kegiatan itu dalam pandangan seseorang semakin bergairah dalam melakukannya;
- 3) Kejelasan tugas dan tujuan, semakin jelas tugas dan tujuan semakin gairah mengerjakannya;
- 4) Besarnya kewenangan, semakin besar kewenangan semakin gairah seseorang melakukan kegiatan;
- 5) Umpan balik, semakin tersedianya kemungkinan seseorang memperoleh umpan balik semakin meningkat motivasinya.

c. Memahami empat tipe perilaku dasar manusia, yaitu:

- 1) Penggerak (*doer*), senang menjelaskan hal praktis, tidak sabaran, segera umpan balik;
- 2) Pemikir (*Thinker*), cenderung untuk selalu menyelidiki latar belakang pemikiran, dan apa tindakan yang menyertainya;
- 3) Perasa (*Feeler*), sangat peduli terhadap orang lain, selalu ingin disenangi dan dihargai;
- 4) *Intitor*, selalu ingin tahu mengapa senang serba "wah" dan cenderung selalu mengkaitkan beberapa hal, yang keterkaitannya dengan gagasan dan cita-citanya;
- 5) Menghayati asumsi yang digunakan dalam latihan partisipatif;
- 6) Bahwa setiap orang memiliki pengetahuan;
- 7) Bahwa warga belajar merupakan sumber belajar yang sangat berharga;
- 8) Bahwa warga belajar tak dapat dipaksa untuk belajar;
- 9) Bahwa kelompok merupakan forum belajar terbaik.

d. Memahami visi dalam sistem pelatihan partisipatif, adanya pertumbuhan sifat kejiwaan warga belajar secara berangsur-angsur, sebagai berikut:

- 1) Menemukan kembali harga dirinya; rasa percaya diri (*Self confidence*).
- 2) Warga belajar menyadari kekuatan kemampuan yang dimilikinya; rasa berdaya diri (*self efficacy*).
- 3) Kesadaran membebaskan dari segala bentuk kungkungan; (motivasi belajar: *Pawn orogin people/* motivasi tinggi).
- 4) Sadar dan berusaha meraih diri yang optimal untuk prestasi belajar; kesadaran diri (*self reliance*) melalui *self directed learning* (belajar swarah).

e. Mengenali ciri khas orang dewasa sebagai warga belajar:

- 1) Orang dewasa telah mempunyai pengalaman hidup dan pengalaman kerja yang cukup;
- 2) Orang dewasa lebih senang menemukan sesuatu secara sendiri;
- 3) Orang dewasa lebih senang menerima saran dari teman sejawat;
- 4) Menyenangi hal-hal yang praktis;
- 5) Sangat senang memperoleh umpan balik dari pekerjaan yang dikerjakannya;
- 6) Lebih tertarik untuk belajar bila diberi dukungan dan dorongan;
- 7) Lebih senang belajar dalam suasana belajar yang bebas dari konflik dan frustrasi;
- 8) Lebih senang diperlakukan dengan sikap ikhlas, adil, dan masuk akal.

f. Menghayati peranan pelatih dan warga belajar orang dewasa dalam sistem latihan partisipatif, yaitu:

- 1) Pelatih bersama warga belajar merumuskan tujuan latihan melalui identifikasi kebutuhan pelatihan serta menyusun harapan warga belajar;
- 2) Posisi pelatih sejajar dengan warga belajar;
- 3) Peranan pelatih adalah menciptakan kesempatan yang luas agar setiap warga belajar saling menyumbang pendapat serta pemikiran dengan terbuka;

- 4) Pelatih menjadi anggota, pembimbing, serta mendorong kelompok belajar;
- 5) Pelatih menciptakan kesempatan seluas-luasnya agar setiap warga belajar dapat mengaktualisasikan dirinya secara penuh.

g. Memahami faktor yang membantu dan merintangi tugas fasilitator

1) Faktor yang membantu, di antaranya:

- a) Mengetahui kondisi sosial ekonomi, kebudayaan dan pendidikan para peserta latihan;
- b) Pelatih mengetahui batasan dari setiap sumber yang terlibat dalam proyek pelatihan;
- c) Tersedianya data dan catatan tentang keadaan pelatihan yang terdahulu;
- d) Pelatih mampu mendengar yang baik;
- e) Peserta mau dan mampu mengedarkan masalah;
- f) Mempunyai perhatian yang kuat terhadap masalah yang dihadapi peserta;
- g) Fasilitator mampu mengikhtiarkan:
 - (1) menilai persoalan secara kritis
 - (2) bekerja secara sistemik
 - (3) menghargai pengalaman orang lain;
- h) Fasilitator adalah orang yang terbuka, optimis, dan sabar, serta dipercaya orang lain.

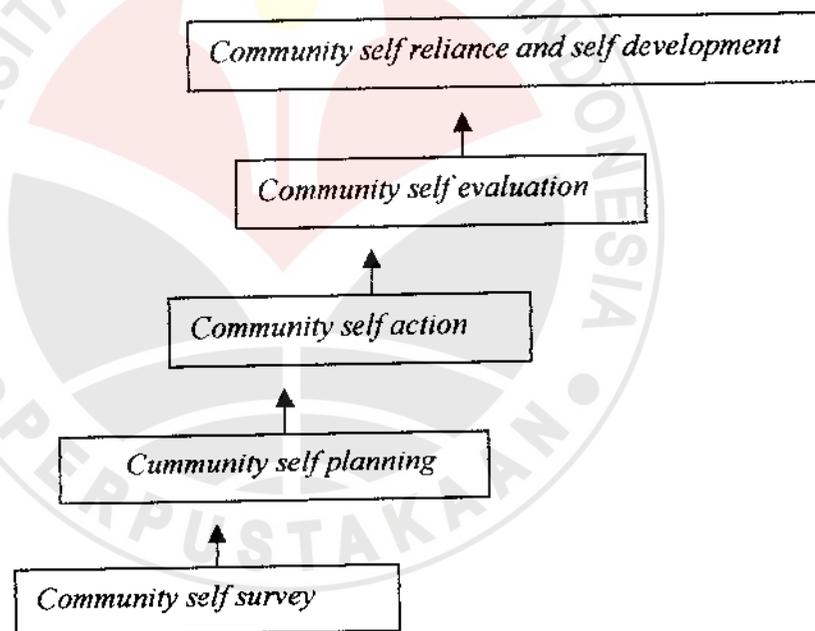
2) Faktor yang merintangi, diantaranya:

- a) Pengetahuan tentang keadaan sosial, budaya dan pendidikan peserta kurang;
- b) Fasilitator tidak memiliki pengalaman, dalam menganalisis, dan menilai gagasan, menyesuaikan diri dengan situasi, dan kesungguhan dalam menangani persoalan;
- c) Fasilitator menerima masalah menurut informasi yang tidak jelas;
- d) Fasilitator memberikan jawaban-jawaban yang telah dipersiapkan lebih dulu;
- e) Fasilitator merasa dirinya serba tahu dan memaksakan pendapatnya;
- f) Fasilitator lebih mendahulukan kepentingan pribadinya.

Para fasilitator, tutor atau agen perubahan adalah para aktor yang bertindak sebagai pembantu proses perubahan (*process helper*), penghubung sumber daya (*resource linker*), katalisator yang menekan khalayak untuk melakukan perubahan (*catalyst*), dan sebagai pemberi pemecahan masalah (*solusion giver*), {Havelok, 1975}. Menurut Brembeck & Robeet M. Hacthins “Pendidikan yang praktis adalah penguasaan teori, karena orang yang menguasai teori akan lebih mampu memahami situasi baru, akan mampu menghadap macam-macam masalah”. Dengan ini masyarakat belajar (*learning society*) akan dapat diwujudkan.

Prinsip-prinsip pelibatan khalayak sasaran dalam pengembangan masyarakat, bisa dilihat pada bagan di bawah ini.

BAGAN V-4
PRINSIP-PRINSIP PELIBATAN KHALAYAK SASARN DALAM
PENGEMBANGAN MASYARAKAT



4. Persyaratan dan Pengorganisasian Pelatihan

a. Persyaratan Pelatihan

Sebelum merencanakan suatu pelatihan diharapkan pedesain suatu pelatihan sudah dapat memahami makna dan fungsi dari pelatihan itu sendiri. Pelatihan dalam fungsinya meningkatkan mutu kemampuan para anggota kelompok, perkumpulan dan organisasi, serta untuk membina dan mengembangkan keahlian. Artinya dalam upaya meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan mengubah sikap peserta pelatihan. Jadi yang dikaji baik dari segi manajerial penyelenggaraan pelatihan dan pengkajian dari interksi edukasi atau proses pembelajaran.

Dalam merancang suatu pelatihan yang baik memang tidak mudah, karena dituntut persyaratan tertentu; harus memiliki tujuan yang jelas, tepat sasaran, efektif, efisien. Untuk menuju tercapainya tujuan harus menggunakan pendekatan-pendekatan yang relevan dan aktual. Dengan demikian perlu menganalisis persyaratan pelatihan.

Tujuan dari analisis menentukan syarat pelatihan di antaranya: (1) menentukan bahwa mengapa pelatihan diperlukan; (2) meyakinkan bahwa pelatihan betul-betul berdasarkan persyaratan. Syarat-syarat pelatihan meliputi:

- 1) Memberi pandangan yang menyeluruh dan keterampilan yang nyata bagi para peserta;
- 2) Menyediakan nara sumber yang memiliki pengetahuan luas, dan berpengalaman sehingga mampu mengubah sikap pesertanya, menjadi semakin baik;
- 3) Melindungi peserta dan lembaga dari kerugian karena suatu kesalahan strategi;
- 4) Membuat proses belajar itu sendiri disadari peserta, sehingga peserta akan memiliki kemampuan mengantisipasi keadaan yang akan dihadapi;

- 5) Menumbuhkan peserta untuk memiliki ide-ide baru yang kreatif, tidak hanya sekedar yang diberikan oleh para pelatihnya;
- 6) Memberikan pengalaman kepada peserta untuk mampu bergaul dan berhubungan dengan orang lain atau organisasi lain yang sesuai;
- 7) Memberikan kemampuan para peserta dalam mengantisipasi masalah dan memecahkannya serta keterampilan memilih skala prioritas;

Sementara secara teoritis syarat-syarat penting dalam pelatihan; "*hypothetical example just described*" menurut Malcom Bird (1991:21), sebagai berikut:

- a) Rencana pelatihan harus dirancang secara sistematis agar sesuai dengan persepsi yang dibutuhkan berdasarkan hasil ramalan yang bakal terjadi;
- b) Pelatihan harus spesifik dan relevan dengan usaha atau pekerjaan peserta;
- c) Harus ada jadwal dalam perencanaan dan harus ada monitoring;
- d) Harus tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan;
- e) Untuk pelatih dengan keahlian tertentu harus ada pengganti (cadangan) jika ada yang tidak bisa hadir;
- f) Tujuan yang diharapkan harus dijelaskan kepada peserta, jangan sampai peserta tidak tahu untuk apa mereka mengikuti pelatihan;

b. Pengorganisasian Pelatihan

Dalam pengorganisasian pelatihan ini beberapa hal yang perlu, di antaranya mempertimbangkan beberapa model pengorganisasian, yang berhubungan dengan bagaimana memprediksi kebutuhan pelatihan, pengorganisasian model TQM dalam pelatihan, fase penting dalam pelatihan atau langkah-langkah siklus dari pelatihan, dan model andragogi terapan serta TOR pelatihan. Ini semua untuk kepentingan pengorganisasian pelatihan.

1) Memprediksi kebutuhan

Pelatihan yang baik harus berangkat dari kebutuhan (*needs assessment*), di antaranya: perkiraan keperluan materi pelatihan sesuai kebutuhan, atau kompetensi yang

dicanangkan. Ini terkait dengan merancang tujuan-tujuan pelatihan; pengolahan tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan, perkiraan sumber staf dan keterampilannya, memilih dan menerapkan strategi pelatihan, perkiraan jadwal waktu, penyiapan elemen modul sesuai tujuan. Adakan pertemuan persiapan bersama, dan kapan masing-masing mempertanggungjawabkan peran dan tugas, perkiraan elemen-elemen logistik, seperti ruangan, perlengkapan dan media pembelajaran, definisikan komitmen dan keterikatan klien (*tenant*), sediakan waktu untuk evaluasi (persiapan, proses dan hasil).

2) pengorganisasian pelatihan model TQM

Dalam pengorganisasian suatu pelatihan dengan berpikir lebih luas, pengorganisasi pelatihan pun dapat mengacu pada konsep-konsep yang dikembangkan TQM (*Total Quality Management*) dalam pelatihan. Beberapa hal penting yang menurut Elaine Biech (1994), dalam "*TQM For Training*", di antaranya yang menyangkut bahwa pelatihan itu sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development-HRD*). TQM berbicara tentang konsep pengembangan memperhatikan "pelanggan" (*customer*). TQM merupakan sebuah filsafat, konsep, dan pada dasarnya membicarakan tentang *dunia bisnis* dan *strategi bisnis* untuk mencapai peningkatan secara kompetitif.

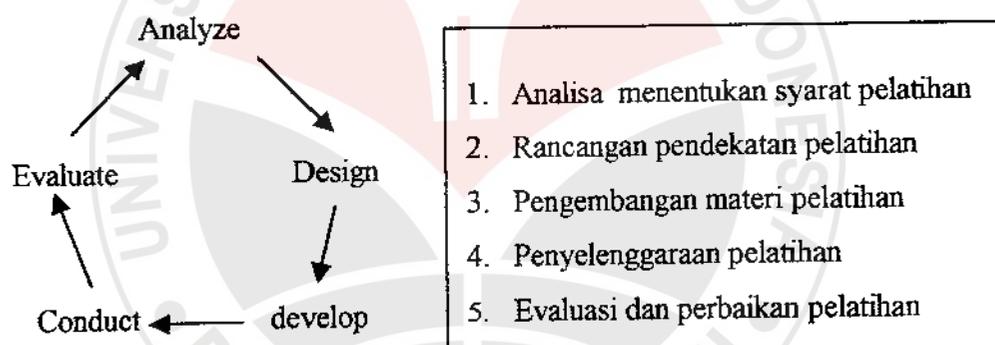
Beberapa komponen kunci dari TQM, di antaranya:

- a) TQM berfokus kepada kostumer/pelanggan secara internal-eksternal;
- b) Menekankan pada proses pengembangan dalam suatu pendekatan sistem;
- c) Berdasarkan data dan fakta yang aktual;

- d) Mementingkan para pekerja/peserta;
- e) Mengembangkan visi sesuai kebutuhan dalam penerapannya;
- f) Senior manajemen perlu melibatkan diri bersama team lainnya;
- g) Manajer pelatihan harus berkepemimpinan sesuai dengan tuntutan perubahan;
- h) Pelatihan wajib dilakukan bagi setiap tingkatan (jenjang).

3) Fase penting dalam penorganisasian pelatihan

Secara teoritis dalam pengorganisasian suatu pelatihan misalnya jika mengacu pada Tom God (1982:11), melalui 5 Fase Penting. Penyelenggaraan pelatihan sebagai suatu sistem total itu akan merupakan suatu siklus dengan fase yang saling berhubungan, 5 fase penting dalam suatu pelatihan, seperti pada gambar berikut:



BAGAN V. 5

Sistem Pelatihan "Close Loop"

Sumber: Tom W Good, (1982:11) dalam "*Delivering Effective Training*"

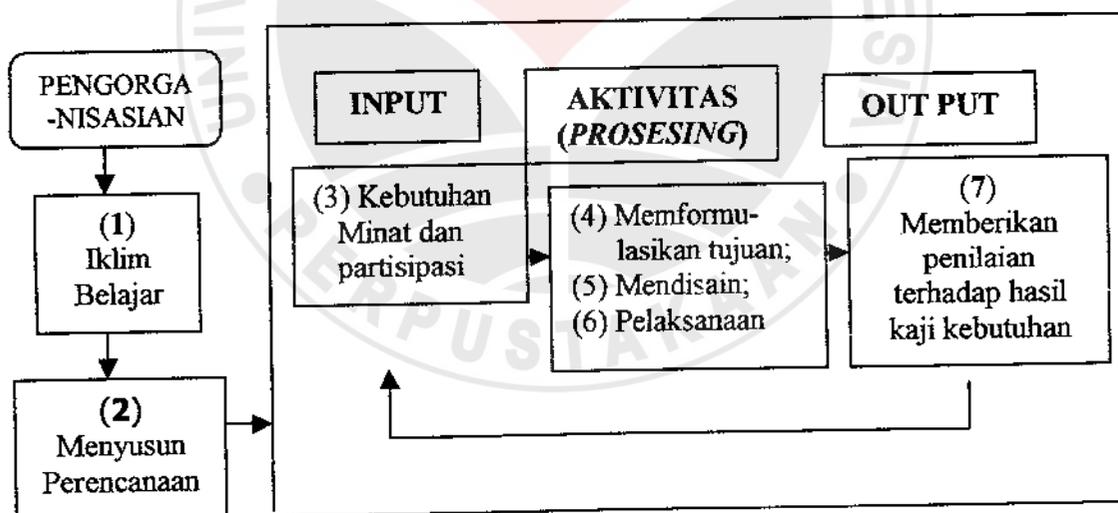
4) Pengorganisasian Andragogi Terapan

Dalam pengorganisasian di samping bermakna administratif, namun secara umum juga harus dikaitkan dengan pendekatan yang digunakan, jadi kalau pendekatan andragogi yang diterapkan maka dalam kegiatan andragogi biasanya melihat langkah-langkahnya, salah satu model langkah andragogi terapan seperti model Knowles (1973), 7 (tujuh) langkah andragogi terapan, sebagai berikut.

- a) Menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.
- b) Membuat susunan perencanaan bersama, sesama anggota.
- c) Membantu warga belajar mendiagnosis kebutuhan belajar.
- d) Memformulasikan tujuan-tujuan yang ingin di capai.
- e) Mendesain kegiatan-kegiatan belajar.
- f) Membantu warga belajar dalam melakukan kegiatan belajar.
- g) Mengadakan evaluasi terhadap proses kegiatan belajar.

Jika langkah-langkah di atas dibuat bagan, seperti dibawah ini.

BAGAN V-6
PROSES PENGORGANISASIAN ANDRAGOGI TERAPAN



5) Perlunya TOR dalam pelatihan

Suatu pelatihan yang baik memerlukan kerangka acuan atau *Term Of Reference* (TOR). Di dalam kerangka acuan itu memberikan pandangan yang menyeluruh mengenai pelatihan yang akan dilaksanakan, di antaranya meliputi:

- a) Latar belakang pelatihan;
- b) Maksud dan tujuan pelatihan;
- c) Rencana sasaran pelatihan meliputi peserta pelatihan dan perekrutannya;
- d) Ada rencana pelatihan untuk pelatih (Training of Trainer-TOT);
- e) Perencanaan pelatih/fasilitatornya; distribusi pelatih per pokok bahasan atau materi pelatihan sesuai kualifikasi atau persyaratan pelatih yang dibutuhkan;
- f) Penentuan personal "Panitia Pelatihan" siapa manajer pelatihan dan pembantu-pembantunya;
- g) Penentuan pendekatan, metode, media dan games yang akan digunakan;
- h) Pengembangan bahan; session guide, modul, transparansi dan media;
- i) Persiapan penyelenggaraan pelatihan: menyangkut jadwal, tempat, akomodasi, dan perlengkapan lainnya;
- j) Rencana sumber dana, dari dan peruntukan serta mekanismenya;
- k) Rencana evaluasi dan tindak lanjutnya.

5. Model Evaluasi Pelatihan

Salah satu komponen pelatihan yang tidak kalah penting dari komponen lainnya adalah mengenai evaluasi pelatihan, baik yang ditujukan untuk menilai proses dan hasil atau kemajuan peserta maupun untuk menilai pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan.

Evaluasi dapat dibagi 2 (dua) model, yaitu evaluasi untuk di kelas dan evaluasi untuk di luar kelas. Evaluasi peserta pelatihan yang dapat diterapkan untuk di dalam kelas di antaranya dalam bentuk pre-tes (di awal) dan post-tes (di akhir), untuk semua peserta. Evaluasi terhadap penampilan suatu pembahasan dari penyaji, disiapkan instrumen evaluasi dalam pembahasan materi, metode, dan media.. Evaluasi juga bisa untuk pelayanan kepanitian pelatihan. dan pelayanan lainnya. Bahkan bisa diadakan evaluasi untuk mood meter (*mood tes*) untuk melihat dinamika suasana hati. Untuk itu uraian singkatnya sebagai berikut.

a. Prates dan Pascates

Untuk mengukur sampai sejauh mana pelatihan ini mampu mengubah pemahaman peserta secara keseluruhan (*change in participant's knowledge and/or skill*), dapat digunakan instrumen, soal *Prates* dan *Pascates* disesuaikan dengan pokok bahasan yang disajikan. Tes ini dapat dikembangkan kedalam dua model, yaitu mengukur kemampuan peserta berdasarkan **pengakuannya** (lihat contoh format) dan **objective tes**. Objective tes dirancang untuk mengetahui pemahaman dan keterampilan dasar peserta secara lebih ril, dan melengkapi tes berdasarkan pengakuannya yang mungkin mengandung beberapa kelemahan.

Contoh format prates pengakuan, bisa dilihat pada tabel berikut.

TABEL V-3
PRATES DAN PASCATES PENGAKUAN

NO	PEMAHAMAN	-	+	++
1	Motivasi usaha			
2	Kemampuan memahami "Konsep Aku"			
3	Sifat dan karakter kewirausahaan			
4	Kreativitas dan pengembangannya			
5	Analisis menangkap peluang usaha			
6	Kemampuan penetapan resiko usaha			
7	Kemandirian dan tanggung jawab pribadi			
8	Umpan balik dan berpikir prestatif			
9	Teknik komunikasi dan negosiasi			
10	Teknik pengambilan keputusan			
11	Kepemimpinan dalam wirausaha			
12	Karakteristik usaha kecil			
13	Bussines Plan (Perencanaan usaha)			

Keterangan : - = kurang + = cukup ++ = baik

b. Evaluasi Penyajian Materi

Evaluasi penyajian materi ini ditujukan untuk mengukur sampai sejauh mana pelatih mampu menyajikan setiap materi/pokok bahasan menurut versi peserta (wakil dari peserta tak perlu seluruh peserta, cukup 20-30 %). Aspek yang dievaluasi terutama diarahkan pada kesesuaian materi dengan harapan peserta, meliputi: teknik presentasi, efektivitas penggunaan alat bantu/media, penguasaan materi, kerjasama tim pelatih, keterlibatan peserta, dan kemampuan pelatih dalam merespon gagasan/ pertanyaan peserta. Contoh format evaluasi seperti pada tabel di bawah ini:

TABEL V-4
FORMAT EVALUASI PENYAJIAN MATERI PELATIHAN BKM

MATERI : TANGGAL :/01/2001
 ANGKATAN : KELAS :

Beri tanda x pada kolom yang menurut Anda tepat atau sesuai :

NO	URAIAN PENILAIAN	5	4	3	2	1
1	Materi yang disajikan sesuai dengan harapan saya					
2	Media alat bantu pelatihan dirancang dengan baik dan dimanfaatkan oleh pelatih secara efektif					
3	Pemandu menggunakan teknik presentasi yang baik					
4	Pemandu melibatkan para peserta secara aktif					
5	Pertanyaan/gagasan peserta dijawab/direspon dengan baik					
6	Materi disajikan dengan baik					
7	Pemandu menguasai materi dengan baik					
8	Kerjasama tim pemandu sangat baik					

Keterangan: (5) Sangat setuju ; (4) Setuju ; (3) Kurang setuju ; (2) Tidak Setuju ;
 (1) Sangat tidak setuju

c. Evaluasi Kepuasan Peserta

Evaluasi ini lebih ditujukan untuk mengukur sampai sejauh mana manajemen pelaksanaan pelatihan telah dilaksanakan sesuai dengan harapan peserta, atau dengan kata lain merupakan pendekatan untuk mengukur kepuasan peserta (*Participant Satisfaction*). Aspek yang dinilai di antaranya meliputi kelayakan akomodasi, kelayakan konsumsi, ketersediaan modul, ketersediaan alat bantu, dan pelayanan panitia. Contoh Format evaluasi, seperti di bawah ini.

TABEL V-5
ANGKET PELAYANAN DAN FASILITAS PELATIHAN

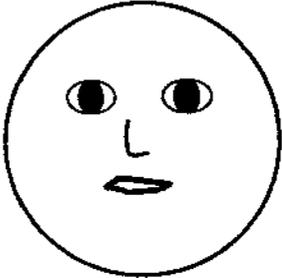
NO	URAIAN PENILAIAN	5	4	3	2	1
1	Konsumsi dan penginapan					
2	Bahan bacaan					
3	Alat tulis kantor					
4	Pelayanan panitia pelaksana					

Keterangan: (5) Sangat setuju ; (4) Setuju ; (3) Kurang setuju ; (2) Tidak setuju
(1) Sangat tidak setuju

d. Suasana Hati (Mood) Peserta

Salah satu faktor yang menentukan kelancaran proses pelatihan adalah suasana dan kesiapan hati peserta untuk menerima dan mengikuti pelatihan (*how did the participants feel about the training*). Untuk menilai suasana hati peserta tersebut dapat digunakan instrumen **mood tes** (mood mater). Tes ini diberikan kepada peserta pada sesi tertentu setiap hari, dan hasilnya akan ditabulasi sehingga diperoleh informasi mengenai kecenderungannya. Contoh format dapat diperhatikan pada tabel berikut.

TABEL V-6
MOOD TES : BAGAIMANA MOOD SAYA HARI INI ?

	HARI KE 1	HARI KE 2	HARI KE 3
 SEDIH			
 BIASA SAJA			
 SENANG SEDIKIT			
 SENANG SEKALI			

Keterangan dapat menempel dot matrik pada kertas karton

e. Model Evaluasi (Keseluruhan Program)

Untuk mengetahui tingkat perkembangan dan keberhasilan pelaksanaan program, maka perlu mengevaluasi pada berbagai tahapan pelaksanaan program, yang mengacu pada sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Contoh model evaluasi itu tergambar pada tabel berikut.

TABEL V-7
MODEL EVALUASI SESUAI TAHAPAN

No.	TAHAPAN KEGIATAN
1.	<p>Tahapan Persiapan:</p> <p>Keberhasilannya dapat dilihat dari</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Rencana pelaksanaan kegiatan; b. Terdaftarnya peserta (penganggur terampil); c. Tersedianya instruktur/fasilitator yang relevan; d. Kesiapan mitra kerja untuk pemagangan; e. Kesiapan lembaga terkait untuk bekerja sama;
2.	<p>Tahapan Pembekalan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tersedianya kurikulum dan silabus; b. Tersedianya modul (hand out) umum dan khusus; c. Tersedianya model pembekalan; d. Hasil proses pembekalan;
3.	<p>Tahapan Magang/Perintisan WUB:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tersedianya pola pelaksanaan pendampingan, penempatan, perintisan usaha baru, melalui kemitraan, penciptaan wirausaha baru; b. Pengembangan kemampuan dan keterampilan menangkap peluang, atau merintis usaha, atau bekerja sebagai subkontrak pada lembaga usaha lain;
4.	<p>Tahapan Pasca Program:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Keberanian membuka usaha baru karena kemampuan dan keterampilan yang sudah diperolehnya; b. Kemampuan mengembangkan usahanya melalui belajar terus dan bekerja keras;

f. Model Evaluasi Kewirausahaan (ROI)

Adapun model evaluasi pelatihan yang dikembangkan David B. (2001:5), ***“Evaluating Training The Road to Measurement Return On-Investment (ROI)”***.

Dalam model ini, ada 5 level evaluasi, yaitu:

- 1) Evaluasi level-1, yaitu ***“reaction and planned action”***, dapat dilakukan di dalam kelas dengan prates;
- 2) Evaluasi level-2 yaitu ***“cognitive learning and retention”***. dilakukan masih di dalam kelas berupa pascates untuk menguji kemampuan belajar konsep dan penerapannya;
- 3) Evaluasi level-3: ***“On-The-Job Application”*** dilakukan di lapangan (di luar kelas) dengan melakukan penilaian pengamatan mengenai penerapan rencana aksi atau penerapan proposal;
- 4) Evaluasi level-4 yaitu untuk pengamatan **penampilan hasil/usaha** atau ***“Performance Results”***;
- 5) Evaluasi level 5 yaitu ***“Return-On-Investment (ROI)”***. Hal ini dapat dilakukan, sekitar enam bulan setelah evaluasi ***“Performance Result”***. Untuk dapat melihat kapan pengusaha dapat melihat modal sudah bisa kembali.

6. Monitoring dan Pengendalian Pelaksanaan Program

Monitoring dan pengendalian diadakan agar pelaksanaan program berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Monitoring dan pengendalian tersebut dilakukan melalui cara-cara: (1) observasi, pencatatan dan pelaporan, supervisi dan bimbingan, sebagai gambaran perhatikan gambar berikut:

TABEL V-9
MONITORING DAN PENGENDALIAN PELAKSANAAN PROGRAM

NO	KEGIATAN YANG DIMONITOR	CARA MEMONITOR	ALUR LAPORAN HASIL MONITORING	FREKUENSI PELAPORAN
1	Persiapan : Pendataan, peserta, pendaftaran seleksi dan kesediaan instruktur	Laporan	LPK → Pimpinan Bagian Proyek	Selesai tahap persiapan, satu kali laporan
2	Pembekalan : Proses pelaksanaan dan hasil	Observasi dan Laporan	LPK → Pimpinan Bagian Proyek	Satu kali laporan selesai pembekalan
3	Pendampingan, penempatan dan perintisan usaha baru; Proses kegiatan, pemanduan usaha, perkembangan/ hasil	Observasi, laporan, dan Lokakarya	LPK → Pimpinan Bagian Proyek Penyelenggara Tingkat Propinsi	3 kali pelaporan selama 3 bulan 2 kali selama 3 bulan
4	Penempatan: Proses dan hasil	Laporan	LPK → Pimpinan Bagian Proyek	2 kali
5	Pasca program perkembangan Pendampingan, penempatan, perintisan wirausaha baru dan hasilnya.	Observasi dan Laporan	LPK → Pimpinan Bagian Proyek	2 kali sedang dan setelah tiga bulan

Keterangan LPK = Lembaga Penyelenggara Kegiatan

7. Tindak Lanjut Pelatihan

Tindak lanjut dari suatu pelatihan perintisan usaha, adalah pentingnya melihat pertumbuhan usaha yang dijalani oleh pengusaha tersebut.. Artinya penyelenggara pelatihan minimal punya kewajiban moral untuk memfasilitasi atau mengadvokasi permasalahan yang mereka alami, mungkin di dalam teknis produksi, atau pemasaran atau bahkan yang berkaitan dengan modal dan akses lainnya. Sebagaimana telah disinggung di bagian terdahulu, yaitu dalam konteks *Model Monitoring dan Pengendalian Pelaksanaan Program*. Monitoring dan pengendalian agar pelaksanaan program berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Monitoring dan pengendalian tersebut dilakukan melalui cara-cara: observasi, pencatatan, dan pelaporan, supervisi dan bimbingan, terutama pasca program pelatihan kelas dan pendampingan.

D. Kelemahan dan Keunggulan Model

1. Kelemahan Model

Walaupun model pelatihan printisan/pengembangan wirausaha ini telah dilihat dan dipertimbangkan dari berbagai segi baik dari kajian konseptual teoritik dan praktis operasional atas dasar empirik, namun masih terdapat kelemahan dan kendalanya, di antaranya hal-hal sebagai berikut.

Pertama dari prasyarat peserta, mensyaratkan peserta pelatihan dari segi pendidikan adalah bagi mereka yang sudah berpendidikan SMU (minimal), bahkan sudah ada pengalaman pekerjaan, karena ini merefleksikan model pelatihan dari P3T yaitu penganggur tapi sudah memiliki keterampilan walaupun masih terbatas. Jadi yang berpendidikan formal di bawah SLTA tidak memenuhi persyaratan.

ditambahi kelemahan dan kendala model P3T & P3MP - P3T unggul dan P3MP lebih rendah.

Kelemahan model ini adalah keberhasilan dan kelengkapan model, perlu juga

Kedua, pelatihan ini menuntut para pelatuhnya memiliki kemampuan bervariasi, misalnya untuk kemampuan/kesadaran awal mengenai AMT (*Accivement Motivation Training*). Yang memiliki wawasan teoritis dan praktis tentang kewirausahaan; pelatih dari praktisi usaha yang memiliki pengalaman usaha yang sukses. Keahlian para pendamping yang paham dan dapat menerapkan tentang *Community Development (CD)* secara baik sesuai kondisi masyarakat.

Ketiga, pelatihan ini menuntut adanya lembaga penyanggah dana, baik untuk proses pelatihan; untuk konsultan, pelatih, panitia dan personel yang terlibat lainnya. Demikian juga untuk akomodasi dan perlengkapan lainnya. Jika hal ini merupakan program atau proyek pemerintah, bisa melalui Depnaker, Departemen Perdagangan dan Industri atau berkait dengan BAPPENAS, yang dapat memerankan atau memfungsikan LSM dan atau perguruan tinggi sebagai manajemen pelaksana.

Keempat, menuntut para personil yang terlibat termasuk yang akan menerima pemagangan peserta dalam pendampingan peserta, memiliki kepedulian/ keberpihakan pada masyarakat yang miskin para pengagur atau pada pengusaha kecil yang belum maju dan ada keinginan untuk maju.

2. Keunggulan Model

Ada beberapa keunggulan model pelatihan kewirausahaan ini di antaranya:

Pertama: Aplikasi pelatihan-pelatihan kewirausahaan untuk masa kini, dengan persyaratan normatif (konseptual), komponensial; dan persyaratan adminisratif operasional itu sudah dilaksanakan;

Kedua, pelatihan dengan model tiga tahapan kontinum, yaitu tahap *animasi* (pencerahan motivasi dan wawasan), tahap *fasilitasi* (bantuan) dan *terminasi* (pengakaran/pemandirian), yang secara teoritis telah disesuaikan dengan penerapan aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotor, dan secara praktis diterapkan kepada mereka yang memang benar-benar ingin merintis dan mengembangkan usaha;

Ketiga, dalam pelatihan ini pendekatan andragogi dengan sejumlah metode dengan game-game” (“ice breacking”) yang relevan dapat diterapkan secara proporsional, dan kondisi masyarakat (peserta pelatihan) sekarang menuntut demikian;

Keempat, dalam pelatihan ini menerapkan model saling memperkaya pengalaman pelatihan antar pelatih melalui TOT (Training of Trainer) bagi calon pelatihnya;

Kelima, dalam pelatihan kewirausahaan ini telah menerapkan berbagai model evaluasi, baik evaluasi untuk kepentingan di dalam kelas, dan evaluasi pelatihan di luar kelas.