

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu cara mencapai tujuan pendidikan nasional dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sebagaimana termaktub dalam pembukaan UUD 1945 yaitu "...untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa,...". UUD sebagai dasar negara memang bersifat visioner. Terbukti dengan kualitas sumberdaya manusia sekarang menjadi salah satu faktor penentu daya saing sebuah negara setelah lebih dari setengah abad UUD dirumuskan.

Era globalisasi serta semakin terbukanya pasar dunia membuat Indonesia dihadapkan pada persaingan yang terbuka dan berat. Daya saing masyarakat Indonesia di tingkat global yang masih rendah seperti dilaporkan oleh *The World Competitiveness Report (2010-2011)* yang menyatakan bahwa kemampuan menembus pasar internasional, Indonesia berada di urutan ke-44 dari 139 negara. Dalam laporan tersebut, Thierry Geiger juga mengungkapkan bahwa peringkat Indonesia ini lebih tinggi dibanding Brasil (peringkat 59), Rusia (63), India (51), dan Afrika Selatan (54). Namun, peringkat Indonesia masih kalah dengan China (peringkat 27), Singapura (3), dan Malaysia (26) (vivanews.com, Kamis, 9 Juni 2011).

Dalam memperbaiki kemampuan manusia Indonesia menembus pasar, serta kemampuan persaingan individu, Indonesia perlu memperbaiki kualitas pendidikannya. Salah satu data yang memperkuat tantangan Indonesia dalam pendidikan adalah data *Human Development Index (HDI)* yang merupakan gabungan angka melek huruf, angka harapan hidup, dan pendapatan perkapita juga Indonesia juga dinyatakan berada pada rangking 108 dari 169 negara. Peringkat yang jauh di bawah Negara tetangga di Asia Tenggara terutama

Deti Nudiati, 2012

Pengelolaan Pelatihan Kewirausahaan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Singapura (ranking: 27), Brunei (ranking: 37), Malaysia (ranking: 57), Thailand (ranking: 92), Filipina (ranking: 97); walaupun memang sedikit optimis karena di atas: Vietnam (ranking: 113), Laos PDR (ranking: 122), Cambodia (ranking: 124), Myanmar (ranking: 132) (www data.menkokesra.go.id, 2010).

Sumberdaya manusia dan sumberdaya alam Indonesia yang melimpah sebenarnya merupakan anugerah serta peluang untuk menjadikan Indonesia negara yang unggul. Usaha dalam rangka peningkatan daya saing demi Indonesia yang unggul dapat ditumbuhkan melalui penumbuhan sikap kewirausahaan. Namun sayang sekali, fakta menunjukkan bahwa Indonesia hanya memiliki wirausaha sekitar 0,24 persen dari jumlah penduduk di Indonesia yang sekitar 238 juta jiwa. Jumlah itu lebih rendah dibandingkan dengan jumlah wirausaha di beberapa negara luar yang tingkat pertumbuhan ekonominya tinggi. Menurut Menteri koperasi dan usaha kecil menengah, jumlah wirausaha di luar negeri, seperti Amerika Serikat yang merupakan negara maju di dunia, mencapai sekitar 11 persen. Jumlah wirausaha di Singapura juga tinggi, mencapai 7 persen, dan di Malaysia mencapai 5 persen (kompas.com, minggu, 27 februari 2011).

Salah satu cara untuk menumbuhkan sikap kewirausahaan dapat dilakukan melalui pelatihan kewirausahaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati (2000) yang meneliti tentang hubungan antara pendidikan dan pelatihan kewirausahaan dengan sikap kewirausahaan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan kewirausahaan dengan sikap kewirausahaan.

Pelatihan kewirausahaan merupakan jenis pelatihan. Istilah pelatihan kewirausahaan merupakan kombinasi dari pengertian pelatihan dan kewirausahaan. Pelatihan menurut Friedman dan Yarbrough (1985) dalam Sudjana (2007:4) adalah:

'a process used by organizations to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of

affairs. The trainer's role is to facilitate trainee's movement from the status quo toward the ideal'.

Sedangkan kewirausahaan menurut Hisrich, Peters, dan oleh Sheperd (2008) dalam modul konsep dasar kewirausahaan Kemdiknas (2010):

‘Kewirausahaan adalah proses penciptaan sesuatu yang baru pada nilai menggunakan waktu dan upaya yang diperlukan, menanggung risiko keuangan, fisik, serta risiko sosial yang mengiringi, menerima imbalan moneter yang dihasilkan, serta kepuasan dan kebebasan pribadi’.

Jika ditinjau dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kewirausahaan merupakan pelatihan yang dilakukan guna mendorong sikap kewirausahaan sebagai tujuan pelatihannya. Sikap kewirausahaan yang tercakup dalam beberapa sikap kunci kewirausahaan berdasarkan pendapat Yusuf (2006) adalah sebagai berikut: (a) pengambilan resiko, (b) menjalankan usaha sendiri, (c) memanfaatkan peluang-peluang, (d) menciptakan usaha baru, (e) pendekatan yang inovatif, dan (f) kemandirian (Kemdiknas, 2010).

Menurut UU RI No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 26 ayat 4 dinyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan formal, disamping satuan pendidikan lain yaitu kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, dll. satuan pendidikan yang menyelenggarakan pelatihan juga bervariasi, baik perorangan, lembaga, kelompok, perusahaan, maupun komunitas atau instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, lembaga swasta, dll. Selain itu, sasaran pelatihan dilihat dari segi usia dapat juga dari balita, remaja, orang dewasa, maupun lanjut usia.

Pembekalan pelatihan kewirausahaan yang dilakukan pada pemuda dan usia produktif memungkinkan pengembangan yang lebih luas serta kemampuan produktifitas yang tinggi. Namun sebenarnya ada potensi masyarakat lain yang dapat dikembangkan dalam menumbuhkan sikap kewirausahaan serta memiliki potensi untuk mempengaruhi lingkungannya dengan lebih besar, yaitu pelatihan bagi orang dewasa yang menghadapi masa pensiun. Pelatihan kewirausahaan merupakan pendorong sikap kewirausahaan. Selain itu,

pelatihan kewirausahaan memiliki nilai strategis karena kewirausahaan merupakan salah satu alternatif untuk peningkatan daya saing masyarakat Indonesia dalam era globalisasi.

Di Indonesia yang dimaksud dengan masa pensiun berdasarkan PP No.32 tahun 1979 tentang pemberhentian pegawai negeri sipil adalah usia 56 tahun dimana secara psikologis merupakan orang dewasa madya. Hal ini berbeda dengan usia pensiun di negara lain seperti Jerman misalnya yang usia pensiunnya di umur 65 tahun. Karakteristik orang dewasa madya yang jauh lebih prima dibandingkan usia 65 tahun serta tren yang menunjukkan banyaknya pensiun dini yang dilakukan di usia produktif merupakan potensi kekuatan yang besar bagi perbaikan daya saing. Selain matang pengalaman hidup, bekerja, dan berorganisasi di kehidupan pekerjaan sebelumnya orang menjelang pensiun di Indonesia juga memiliki sumberdaya finansial yang cukup untuk membuka usaha dan berbuat lebih banyak bagi masyarakat sekitarnya termasuk mengurangi kemiskinan dengan berwirausaha.

Pelatihan kewirausahaan masa pensiun ditinjau dari Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) merupakan salah satu jenis pendidikan luar sekolah yaitu pendidikan umum. Pendidikan umum merupakan pendidikan yang mengutamakan perluasan dan peningkatan keterampilan dan sikap warga belajar dalam bidang tertentu. Sasaran program pelatihan ini adalah orang dewasa dan orang lanjut usia, mengingat tren pensiun dini yang terjadi beberapa tahun terakhir.

Pelatihan kewirausahaan untuk persiapan masa pensiun ini sangat menarik karena dapat menjadi alternatif yang tepat bagi orang dewasa menjelang pensiun yang memerlukan proses pengembangan, pemberdayaan dan penyesuaian diri karena akan menghadapi banyak perubahan. Potensi orang di usia pensiun yang sarat pengalaman juga dapat dilakukan sebagai upaya penyesuaian diri dalam menghadapi masa pensiun. Menurut Atchley (1977) proses penyesuaian diri yang paling sulit adalah pada masa pensiun. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Holmes dan Rahe (1967), mengungkapkan bahwa pensiun menempati

rangking 10 besar untuk posisi stress (Eliana, 2003). Berdasarkan penelitian tentang “Hubungan Kecerdasan Emosi dengan kecemasan menghadapi pensiun pada PNS di PemKot Tebing Tinggi Sumut” yang dilakukan oleh Lubis (2009) ditemukan adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan kecemasan menghadapi pensiun pada PNS di Pemkot Tebing Tinggi Sumut, yaitu semakin tinggi kecemasan menghadapi pensiun pada PNS, maka semakin rendah kecerdasan emosinya, begitu juga sebaliknya.

Menurut Turner dan Helms (1982) dalam Eliana (2003) ada beberapa hal yang mengalami perubahan dan menuntut penyesuaian diri yang baik ketika menghadapi masa pensiun: (a) Masalah Keuangan (b) Berkurangnya harga diri (*Self Esteem*), (c) Berkurangnya kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaan, (d) Hilangnya makna suatu tugas, (e) Hilangnya kelompok referensi yang bisa mempengaruhi *self image*, dan (f) Hilangnya rutinitas (Longhurst, Michael, 2001).

Agar beberapa perubahan dalam masa pensiun dapat berdampak positif sebaiknya pada masa persiapan pensiun yang benar-benar diisi dengan kegiatan-kegiatan untuk membekali diri. Pelatihan Kewirausahaan menumbuhkan keyakinan pada warga belajarnya bahwa disamping pekerjaan yang selama ini ditekuninya, masih ada alternatif lain yang cukup menjanjikan dalam menghadapi masa tua, sehingga orang masa pra pensiun tidak membayangkan bahwa setelah pensiun mereka menjadi tidak berguna, menganggur, penghasilan berkurang dan sebagainya. Selain itu pelatihan kewirausahaan yang berhasil membentuk warga belajarnya menjadi wirausahawan baru dapat menumbuhkan kepercayaan diri orang dewasa dalam mengaktualisasikan dirinya dengan cara lebih bermanfaat bagi lingkungan disekitarnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Surbakti (2008) yang berjudul “Stres Dan Koping Lansia Pada Masa Pensiun Dikelurahan Pardomuan Kec. Siantar Timur Kotamadya

Pematangsiantar Tahun 2008". Penelitian ini salah satu hasilnya menunjukkan bahwa untuk menghilangkan kejenuhan pada masa pensiun, para pensiunan biasanya mencari kegiatan sesuai hobinya (61,5%). Pelatihan kewirausahaan dapat mengakomodasi kebutuhan orang dewasa mempersiapkan masa pensiun melalui pilihan kegiatan kewirausahaan yang disesuaikan dengan hobi para calon pensiunan.

Usaha akomodasi kebutuhan calon pensiunan yang disesuaikan dengan hobinya tersebut dapat dilakukan dengan sistem pembelajaran yang terdiri dari beberapa komponen yang meliputi seperti *Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation* (ADDIE) (Jabar, 2011). Agar sistem pembelajaran tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, maka harus dilakukan pengelolaan program melalui fungsi manajemen. Berdasarkan pendekatan fungsi manajemen pelatihan, pelatihan kewirausahaan masa pensiun terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian program pelatihan (Sudjana, 2007).

Menurut Sudjana (2007), keragaman model dapat dijabarkan melalui fungsi-fungsi manajemen pelatihan yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Langkah-langkah pengelolaan dalam fungsi perencanaan terdiri atas: (a) identifikasi kebutuhan, sumber-sumber, dan kemungkinan hambatan pelatihan, (b) rumusan tujuan pelatihan, (c) penyusunan program pelatihan, (d) penyusunan alat evaluasi awal dan evaluasi akhir peserta pelatihan, dan (e) penyiapan (pelatihan) para pelatih. Langkah-langkah kegiatan pada tahap pelaksanaan pelatihan adalah : (f) pelaksanaan evaluasi awal peserta pelatihan, dan (g) pelaksanaan evaluasi akhir pelatihan. Langkah-langkah pada tahap penilaian program pelatihan mencakup: (h) penilaian terhadap proses pelatihan, (i) penilaian terhadap hasil (keluaran) pelatihan, (j) penilaian terhadap pengaruh dampak pelatihan, dan (k) penilaian terhadap strategi model pelatihan.

Pengelolaan program akan sangat menentukan keberhasilan pelatihan kewirausahaan masa pensiun. Berhasil atau tidaknya pelatihan tergantung pada pencapaian tujuan pelatihan yang dapat terindikasi dari perubahan performansi warga belajar masa sekarang (sebelum pelatihan) ke arah performansi yang seharusnya (ideal). Meskipun menerapkan strategi pembelajaran yang sama, setiap lembaga pelatihan memiliki tingkat keberhasilan yang berbeda. Sudjana, N (1988) mengemukakan dua kriteria keberhasilan pelatihan, yaitu kriteria proses dan kriteria produk. Kedua kriteria ini tidak bisa berdiri sendiri tapi harus merupakan hubungan sebab akibat. Dengan kriteria tersebut menunjukkan pembelajaran tidak hanya mengejar hasil yang setinggi-tingginya dengan mengabaikan proses. Dengan kata lain, pembelajaran tidak semata-mata *output oriented* tapi juga *process oriented*.

Terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan terkait dengan pelatihan kewirausahaan masa pensiun, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Cahyana (2009). Penelitian tersebut meneliti tentang model pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun yang menghasilkan temuan bahwa pelatihan kewirausahaan selama ini memang sudah sesuai dengan teori dan merekomendasikan penelitian hasil dari pelatihan kewirausahaan terhadap kesiapan memulai usaha, model pelatihan kewirausahaan dengan variasi porsi waktu belajar yang berbeda dan warga belajar yang dengan latar belakang berbeda.

MUVI *Learning Center* merupakan salah satu lembaga pelatihan yang menerapkan program pelatihannya pada banyak variasi latar belakang kebutuhan warga belajar, dan memiliki daya jual yang tinggi mengingat MUVI-*Learning Center* merupakan lembaga yang biasa menangani pelatihan kewirausahaan berbagai perusahaan di Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang disebutkan diatas serta studi pendahuluan pada MUVI-*Learning Center*, penulis menemukan bahwa pelatihan kewirausahaan masa pensiun di lembaga pelatihan ini merupakan pelatihan B to B atau *bussiness to bussiness*, dimana

MUVI-*Learning Center* menawarkan pelatihan ke lembaga/korporasi lain. Kesepakatan tentang pelatihan juga dilakukan antara petugas pemasaran dari MUVI-*Learning Center* dengan perwakilan lembaga yang akan memakai jasa pelatihan. Pelatihan yang diselenggarakan biasanya menggunakan model pelatihan yang berpusat pada kebutuhan peserta didik. Model pelatihan yang dipilih dengan pelaksanaan perencanaan yang hanya melibatkan perwakilan tentu mempersempit gambaran kebutuhan peserta. Pelatihan ini menggunakan strategi *transplantation training*, yaitu dengan melakukan model kemitraan dan menggunakan pemateri dari kalangan praktisi dan profesional di bidang masing-masing. Namun, strategi ini juga dilakukan dengan menyuguhkan lebih dari satu bidang usaha dengan tujuan memberikan pilihan kepada peserta didik, tidak melakukan satu pilihan khusus dan mendalam pada satu bidang. Evaluasi pelatihan ini biasanya dengan mengukur kesan serta respon peserta selama pelatihan serta evaluasi internal lembaga MUVI-*Learning Center* saja.

Dengan mempertimbangkan nilai strategis kewirausahaan dalam pembangunan, pentingnya mengatasi masa kritis menjelang pensiun, fleksibilitas penerapan program pelatihan kewirausahaan masa pensiun, dengan memperhatikan rekomendasi penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan studi pendahuluan serta demi menghasilkan gambaran pelatihan yang menyeluruh maka penelitian ini difokuskan pada Pengelolaan Pelatihan Kewirausahaan Sebagai Sistem Pembelajaran Dalam Persiapan Masa Pensiun.

B. Identifikasi Masalah

Daya saing Indonesia yang masih rendah harus segera ditangani dengan peningkatan kualitas sumberdaya melalui pendidikan. Sumberdaya manusia yang memiliki andil cukup signifikan dalam kemampuan berdaya saing harus dikembangkan secara optimal. Salah satu indikator kualitas sumberdaya serta daya saing tinggi adalah jumlah pengusaha dalam suatu

negara, dan peningkatan jumlah pengusaha bisa dicapai diawali dengan pembentukan sikap kewirausahaan. Sikap kewirausahaan dapat dibentuk melalui pelatihan kewirausahaan.

Para calon pensiunan yang akan segera mengalami perubahan dari bekerja menjadi tidak bekerja memiliki konsekuensi tingkatan stress yang sangat tinggi. Tapi selain konsekuensi tersebut, para calon pensiunan juga merupakan kelompok dengan potensi yang sangat tinggi. Potensi yang dimaksud adalah kekayaan pengalaman, kematangan kemampuan, serta keberadaan sumber daya keuangan yang jauh lebih baik dibandingkan orang di usia produktif. Potensi tersebut agar tidak sia-sia harus dimanfaatkan secara optimal terutama untuk mendatangkan manfaat pada diri peserta sendiri dalam mengatasi perubahan yang akan dialami.

Kombinasi kebutuhan Indonesia akan peningkatan jumlah manusia yang memiliki sikap kewirausahaan serta potensi orang dewasa madya menjelang pensiun dapat dikelola melalui penyelenggaraan pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun. Pelatihan ini merupakan jenis pelatihan yang dapat menumbuhkan sikap kewirausahaan dan mendorong peserta didiknya untuk lebih mandiri dan berwirausaha serta dalam waktu bersamaan juga memanfaatkan potensi calon pensiunan yang sarat pengalaman supaya dapat beradaptasi terhadap perubahan yang mungkin dihadapi setelah pensiun dengan perubahan status pekerjaan, keuangan, dan kehidupan sosial.

MUVI-*learning Centre* merupakan lembaga pelatihan yang biasa membantu berbagai instansi lain mempersiapkan para karyawannya menghadapi pensiun. Pendekatan fungsi manajemen pelatihan, pengelolaan pelatihan kewirausahaan masa pensiun terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian program pelatihan (Sudjana, 2007). Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, dalam prakteknya MUVI-*learning centre* mengidentifikasi kebutuhan, menyusun, serta mengembangkan pelatihannya dengan cara

mencari informasi dari representatif lembaga yang menjadi kliennya. Hal ini tentu saja membatasi informasi tentang apa kebutuhan dan bagaimana seharusnya pelatihan disajikan sehingga benar-benar sesuai dengan kebutuhan warga belajar. Selain itu, perbedaan jenjang pendidikan, keterampilan, level pekerjaan para calon pensiunan juga harus ditangani dengan cerdas agar pelatihan yang akan disajikan dapat mengakomodasi variasi tersebut. Jika diidentifikasi maka masalah pengelolaan pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun sebagai berikut:

1. Pada perencanaan, pelaksanaannya dilakukan melalui hubungan antar lembaga, yaitu staff marketing MUVI-*Learning Centre* dan representasi dari lembaga klien. Proses perencanaan yang menjadi bahan dasar penentuan program dilakukan melalui kombinasi generalisasi gambaran umum yang disodorkan klien dan pengalaman MUVI-*Learning Centre* dalam menangani sasaran pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun.
2. Pelaksanaan pelatihan sebagaimana diketahui adalah pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Penggunaan data yang diperoleh dari tahap sebelumnya yang bersifat umum untuk penentuan program bertentangan dengan prinsip pelatihan yang berorientasi peserta didik yang pasti bersifat sangat khas antar peserta didik yang satu dengan yang lainnya.
3. Evaluasi pelatihan dilakukan hanya pada proses pembelajaran saja. Meskipun begitu, tingkat *repeat order* dari lembaga klien cukup tinggi, bahkan ada yang secara rutin menjadikan MUVI-*Learning Centre* sebagai vendor pelaksanaan pelatihan kewirausahaan karyawannya yang akan pensiun.
4. Pelaksanaan manajemen pelatihan yang sudah dilakkan MUVI-*Learning Center* dan mendapat respon *repeat order* yang tinggi tersebut, perlu diketahui apakah sudah benar-benar berhasil baik berdasarkan kriteria proses maupu kriteria hasil/produk.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang dan identifikasi masalah yang sudah dituliskan diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana Pengelolaan Pelatihan Kewirausahaan Sebagai Sistem Pembelajaran Dalam Pembekalan Masa Pensiun Dan Apakah pelatihan tersebut berhasil menurut kriteria proses dan hasil/produk?

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah serta rumusan masalah yang dijelaskan diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Perencanaan Pelatihan Kewirausahaan Sebagai Sistem Pembelajaran Dalam Pembekalan Masa Pensiun?
2. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Kewirausahaan Sebagai Sistem Pembelajaran Dalam Pembekalan Masa Pensiun?
3. Bagaimana Evaluasi Pelatihan Kewirausahaan Sebagai Sistem Pembelajaran Dalam Pembekalan Masa Pensiun?
4. Apakah Pelatihan Kewirausahaan Sebagai Sistem Pembelajaran Dalam Pembekalan Masa Pensiun Berhasil Berdasarkan Kriteria Proses Dan Produk?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Sesuai dengan perumusan dan pembatasan masalah sebagaimana di tuliskan diatas, secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkap, menganalisis dan mendeskripsikan temuan penelitian terkait dengan fungsi manajemen yang diterapkan dalam pengelolaan pelatihan kewirausahaan sebagai upaya pembekalan masa pensiun serta keberhasilannya berdasarkan kriteria proses dan produk.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan khusus berdasarkan tujuan umum tersebut meliputi:

- a. Untuk mendapatkan data mengenai perencanaan pelatihan kewirausahaan sebagai pembekalan masa pensiun.
- b. Untuk mengetahui proses pelaksanaan pelatihan kewirausahaan sebagai pembekalan masa pensiun.
- c. Untuk mengetahui proses penilaian dalam pelatihan kewirausahaan sebagai upaya pembekalan masa pensiun.
- d. Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan kewirausahaan sebagai upaya pembekalan masa pensiun berdasarkan kriteria proses dan hasil.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat ditinjau dari dua hal, diantaranya:

1. Secara Teoretis

Dengan temuan penelitian yang akan dihasilkan ini, diharapkan bermanfaat sebagai bukti empirik yang akan memperkuat teori yang sudah ada demi pengembangan pengetahuan dan memberi inspirasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. **Bagi Pendidikan Luar Sekolah,** dapat dijadikan pertimbangan dalam pengembangan program pelatihan dan penyusunan program sejenis dengan membandingkan proses dengan output yang dihasilkan.
- b. **Bagi Lembaga Pelatihan,** dapat memperoleh gambaran pengelolaan salah satu model pelatihan kewirausahaan masa pensiun, sebagai masukan bagi pengambilan keputusan program pelatihan dan menjadikannya bahan pengembangan program.
- c. **Bagi Mahasiswa,** dapat mengetahui gambaran yang lebih lengkap tentang pelaksanaan dan dampak program pelatihan secara ilmiah setelah berbagai pelatihan dilakukan pada aspek pembelajaran program pelatihan.

G. Definisi Operasional

Agar terjadi penafsiran yang sama dan tidak terjadi perbedaan penafsiran, maka berikut ini dijelaskan beberapa istilah yang digunakan:

1. **Pelatihan.** Menurut Sudjana (2007) pelatihan adalah upaya sadar untuk menumbuhkembangkan perubahan bagi peserta didik, lembaga penyelenggara, masyarakat dan bangsa. Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan kewirausahaan sebagai upaya pembekalan masa pensiun yang dilakukan secara sadar untuk menumbuhkembangkan perubahan kognitif, afektif dan psikomotorik pada calon pensiunan.
2. **Kewirausahaan.** Hisrich, Peters, dan Sheperd (2002) mendefinisikan: “Kewirausahaan adalah proses penciptaan sesuatu yang baru pada nilai menggunakan waktu dan upaya yang diperlukan, menanggung risiko keuangan, fisik, serta risiko sosial yang mengiringi, menerima imbalan moneter yang dihasilkan, serta kepuasan

dan kebebasan pribadi”. Yang dimaksud dengan kewirausahaan dalam pelatihan ini adalah dimunculkannya sifat kewirausahaan para pegawai menjelang pensiun melalui pelatihan ini diukur dan diidentifikasi pengaruhnya terhadap inisiatif membuka usaha, keterlibatan dalam kegiatan wirausaha, pengembangan keterampilan pribadi serta masyarakat.

3. **Pensiun.** Di Indonesia yang dimaksud dengan masa pensiun berdasarkan PP No.32 tahun 1979 tentang pemberhentian pegawai negeri sipil adalah usia 56 tahun dimana secara psikologis merupakan orang dewasa madya. Pada periode ini perbedaan peranan sosial ekonomi dan jenis kelamin diantara individu sudah digeneralisasikan. Bagi beberapa orang, terasa perlunya diadakan konsolidasi kembali status dan posisi, baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam kehidupan okupasional, sedangkan bagi yang lainnya, periode ini merupakan kesempatan untuk memperbaharui nilai dan sikap serta merevisi konsep diri (*self-concept*). Secara fisik, dalam masa ini dialami penurunan kemampuan sumber daya dan dana, lebih sering menderita sakit, kurang enak badan, sehingga terasa pengaruhnya terhadap gaya kehidupan yang mempercepat proses terhadap tua.

4. **Sistem Pembelajaran PLS**

Sistem pembelajaran adalah keseluruhan komponen pembelajaran yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Sistem pembelajaran PLS berinduk pada desain pembelajaran. Berdasarkan tujuan penelitian serta karakter khas pelatihan kewirausahaan MPP, maka model desain pembelajaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah model berorientasi sistem yang terdiri dari komponen *Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation* (ADDIE) (Supriatna, D.&Mulyadi, M., 2009).

5. **Manajemen Pelatihan.** Manajemen Pelatihan dalam penelitian ini adalah penerapan fungsi manajemen dalam penyelenggaraan pelatihan kewirausahaan sebagai upaya pembekalan masa pensiun. Fungsi manajemen yang dimaksud adalah perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Fungsi perencanaan dilakukan untuk memperoleh informasi tentang alasan penetapan program, proses identifikasi kebutuhan belajar dan potensi serta kemungkinan hambatan dalam pelaksanaan program pelatihan. Selain itu terdapat juga proses penyusunan tujuan program pelatihan, penyusunan strategi dan kegiatan pembelajaran, dan penyusunan alat tes awal dan tes akhir pelatihan. Fungsi pelaksanaan terdiri dari penilaian awal terhadap peserta pelatihan, pelaksanaan program pelatihan, pelaksanaan kegiatan penyeliaan dan pemantauan program pelatihan, dan pelaksanaan penilaian akhir peserta program pelatihan. Fungsi penilaian meliputi pelaksanaan program serta hasil program pelatihannya.

6. **Keberhasilan Pelatihan.** Nana Sudjana (1988) mengemukakan dua kriteria keberhasilan pelatihan, yaitu kriteria proses dan kriteria produk. Yang dimaksud dengan kriteria proses dalam penelitian ini adalah kriteria yang menekankan pembelajaran sebagai suatu proses haruslah merupakan interaksi dinamis sehingga peserta didik sebagai subjek belajar mampu mengembangkan potensinya melalui belajar sendiri dan tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara efektif. Sedangkan kriteria produk atau hasil menekankan pada penguasaan tujuan oleh siswa baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

H. Alur Fikir Penelitian

Salah satu indikator kualitas sumberdaya serta daya saing tinggi adalah jumlah pengusaha dalam suatu negara. Daya saing Indonesia yang masih rendah harus segera

ditangani dengan peningkatan kualitas sumberdaya melalui pendidikan. Peningkatan jumlah pengusaha dapat dipacu dengan pembentukan sikap wirausaha pada masyarakatnya. Pembentukan sikap wirausaha dapat dilakukan melalui jalur pendidikan non formal dengan satuan pendidikan nya yaitu pelatihan, khususnya pelatihan kewirausahaan masa persiapan pensiun.

Berdasarkan pendekatan fungsi manajemen pelatihan, pelatihan kewirausahaan masa pensiun terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan (Sudjana, 2007). Pada pelatihan yang berpusat pada peserta pelatihan dan masyarakat maka fungsi perencanaan menurut Sudjana (2007) (a) identifikasi kebutuhan, sumber-sumber, dan kemungkinan hambatan pelatihan, (b) rumusan tujuan pelatihan, (c) penyusunan program pelatihan, (d) penyusunan alat evaluasi awal dan evaluasi akhir peserta pelatihan, dan (e) penyiapan (pelatihan) para pelatih. Langkah-langkah kegiatan pada tahap pelaksanaan pelatihan adalah : (f) pelaksanaan evaluasi awal peserta pelatihan, dan (g) pelaksanaan evaluasi akhir pelatihan. Langkah-langkah pada tahap evaluasi program pelatihan mencakup: (h) penilaian terhadap proses pelatihan, (i) penilaian terhadap hasil (keluaran) pelatihan, (j) penilaian terhadap pengaruh dampak pelatihan, dan (k) penilaian terhadap strategi model pelatihan.

Pelatihan kewirausahaan merupakan pelatihan yang dilakukan guna mendorong sikap kewirausahaan sebagai tujuan pelatihannya. Dari ketiga fungsi manajemen yang dilakukan pengelola pelatihan, maka diharapkan peserta pelatihan mendapatkan nilai sebagai hasil partisipasinya dalam pelatihan. Nilai yang dimaksud adalah cermin sejauhmana tingkatan keterampilan (psikomotor), pengetahuan (kognitif), sikap (afektif) dan atau nilai-nilai yang diperoleh peserta pelatihan selama dan atau setelah mengikuti pelatihan. Dengan demikian, tujuan pelatihan ini adalah menghasilkan nilai tentang perilaku peserta pelatihan pada

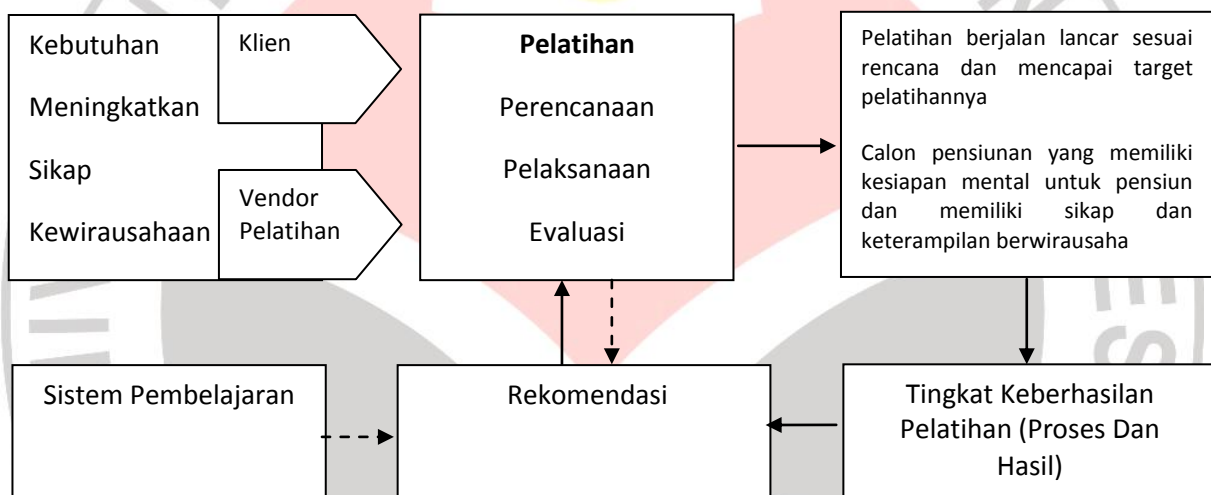
sebelum mengikuti, saat mengikuti, dan atau setelah mengikuti pelatihan berdasarkan tiga domain pendidikan yaitu keterampilan (psikomotor), pengetahuan (kognitif), dan sikap (afektif). Sikap kewirausahaan yang tercakup dalam beberapa sikap kunci kewirausahaan berikut: (a) pengambilan resiko, (b) menjalankan usaha sendiri, (c) memanfaatkan peluang-peluang, (d) menciptakan usaha baru, (e) pendekatan yang inovatif, dan (f) kemandirian.

Pelatihan kewirausahaan dirancang sebagai kegiatan yang bersifat solusi bagi para pensiunan untuk lebih siap menghadapi pensiun, memperkecil perbedaan aktivitas dan pendapatan sebelum dan sesudah pensiun serta dapat berkontribusi pada masyarakat sekitar dan lingkungannya mempertahankan kemudian meningkatkan kualitas hidup diri dan kualitas hidup lingkungannya dengan meningkatkan pendapatan melalui kegiatan wirausaha. Oleh karena itu, pelatihan kewirausahaan ini harus dikelola dengan baik, dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasinya agar tujuan pelatihan yang sudah dirumuskan dapat terlaksana dengan cara yang efektif dan efisien. Keberhasilan suatu pelatihan tidak bisa dinyatakan begitu saja tanpa pengukuran yang jelas atau hanya berdasarkan asumsi. Harus ada kriteria yang dijadikan tolak ukur keberhasilan.

Sudjana, N (1988) mengemukakan dua kriteria keberhasilan pelatihan, yaitu kriteria proses dan kriteria produk. Kedua kriteria ini tidak bisa berdiri sendiri tapi harus merupakan hubungan sebab akibat. Dengan kriteria tersebut menunjukkan pembelajaran tidak hanya mengejar hasil yang setinggi-tingginya dengan mengabaikan proses. Asumsi dasarnya adalah proses pengajaran yang optimal memungkinkan hasil yang optimal pula. Ada korelasi antara proses pembelajaran dengan hasil yang dicapai. Dengan kata lain, pembelajaran tidak semata-mata *output oriented* tapi juga *process oriented*.

Dengan mempertimbangkan optimalisasi sikap wirausaha melalui pelatihan kewirausahaan, pelatihan harus dilakukan sistemik dan berkelanjutan. Sistemik berarti

berdasarkan sistem, sedangkan berkelanjutan dilakukan secara berkesinambungan atau terus menerus. Sistem pelatihan adalah kesatuan (organisme) pelatihan yang terdiri atas komponen-komponen yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya dan berproses untuk mencapai tujuan pelatihan. Sistem yang digunakan pada pelatihan biasanya terdiri dari komponen-komponen *Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation* (ADDIE) (Jabar, 2011). Kombinasi antara pengelolaan program melalui fungsi manajemen dan sistem pembelajaran itulah yang dijadikan rekomendasi penelitian ini. Penjelasan tersebut digambarkan pada gambar berikut ini.



Gambar 1.1 Alur Fikir Penelitian