



Analisis Pelaksanaan Pelatihan Kewirausahaan Purnabakti Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Analysis of the Implementation of Retirement Entrepreneurship Training at the Jambi Province Human Resources Development Agency

Hamid

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi, Indonesia
hamid.madjid6@gmail.com

Abstract

One of the program activities of BPSDM Jambi Province which is carried out every year is a training program for retired personnel, the aim is to prepare a number of alternative activities for officials who will enter retirement. This research is about the implementation process of retired entrepreneurial training. This research is a qualitative descriptive study, the informants in this study were the Head of the Jambi Province Human Resources Development Agency, the Head of the Core Technical Competency Development Division, the Heads of Sub-Heads, and the organizing committee. Data were obtained through interviews and activity report books and observations. The data analysis method is to use the data triangulation method, namely by making comparisons and discussions between the data obtained in the field. This research resulted that the implementation of entrepreneurial training Pra Purnabakti at BPSDM Jambi Province has been going well and quite systematically. The implementation process is divided into two parts, namely the planning process and the implementation process. This training planning activity is divided into two parts of planning, namely program planning, and implementation planning. Program planning consists of analyzing the needs of prospective participants of the Retired Entrepreneurship Training and compiling a module for the Retired Entrepreneurship Training program. Meanwhile, the planning for the implementation consists of determining the partners for the implementation of the training, the setting of the place, and the time of the implementation. For more success in the implementation of the training, it is hoped that the BPSDM will budget an adequate budget, due to the implementation of activities in the field.

Keywords: *Apparatus; Competence meaning; Descriptive qualitative method; Triangulation method; Good governance*

Abstrak

Corresponding author's email:

This is an open-access article distributed under the terms a CC By-SA 4.0
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Salah satu program kegiatan BPSDM Provinsi Jambi yang setiap tahun dilaksanakan adalah program pelatihan aparatur purna bakti, tujuannya adalah untuk mempersiapkan sejumlah alternative aktifitas aparatur yang akan memasuki purna bakti. Penelitian ini adalah tentang proses pelaksanaan pelatihan kewirausahawan purnabakti. Penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif, informan dalam penelitian ini adalah Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, para Kasubbid dan panitia penyelenggara. Data diperoleh melalui wawancara dan buku laporan kegiatan dan observasi. Metode analisis data adalah menggunakan metode triangulasi data, yakni dengan melakukan perbandingan dan diskusi antar data yang diperoleh di lapangan. Penelitian ini menghasilkan bahwa pelaksanaan pelatihan kewirausahawan Pra Purnabakti pada BPSDM Provinsi Jambi sudah berjalan dengan baik dan cukup sistematis. Proses pelaksanaannya terbagi kepada dua bagian yaitu proses perencanaan dan proses pelaksanaan. Kegiatan perencanaan pelatihan ini terbagi menjadi dua bagian perencanaan, yaitu perencanaan program dan perencanaan penyelenggaraan. Perencanaan program terdiri atas analisis kebutuhan calon peserta Pelatihan Kewirausahawan Purnabakti dan penyusunan modul program Pelatihan Kewirausahawan Purnabakti. Sementara, untuk perencanaan penyelenggaraan terdiri atas penentuan mitra kerja pelaksanaan pelatihan, latar tempat dan waktu penyelenggaraan. Untuk lebih suksesnya pelaksanaan pelatihan tersebut, diharapkan pihak BPSDM mengalokasikan anggarannya yang cukup, karena pada pelaksanaan kegiatan di lapangan

Kata Kunci: Aparatur; Arti Kompetensi; *Descriptive qualitative method*; *Triangulation method*; Pemerintah yang baik

PENDAHULUAN

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur atau Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini menjadi wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha

(*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi merupakan salah satu institusi yang memiliki tugas dan tanggung jawab membantu Gubernur dalam pengembangan

kompetensi aparatur, mulai dari calon pegawai negeri hingga aparatur yang akan mengakhiri tugasnya atau purna tugas. Salah satu program kegiatan BPSDM Provinsi Jambi yang setiap tahun dilaksanakan adalah program pelatihan aparatur purna bakti, tujuannya adalah untuk mempersiapkan sejumlah alternative aktifitas aparatur yang akan memasuki purna bakti. Sehingga mereka tidak bingung dan sudah memiliki pengetahuan tentang kegiatan yang akan mereka lakukan.

Hurlock mengungkapkan bahwa, pensiun bermakna purnabakti, tugas selesai, atau berhenti (*retire*). Pensiun adalah berhenti bekerja dari pekerjaan formal dan rutin. Sedangkan menurut Schwart, pensiun dapat dijelaskan sebagai suatu masa transisi ke pola hidup baru, ataupun merupakan akhir pola hidup. Transisi ini meliputi perubahan peran dalam lingkungan sosial, perubahan minat, nilai dan perubahan dalam segenap aspek kehidupan seseorang. Jadi seseorang yang memasuki masa pensiun, bisa merubah arah hidupnya dengan mengerjakan aktivitas lain, tetapi bisa juga tidak mengerjakan aktivitas tertentu lagi. Masa pensiun adalah masa hilangnya atau berkurangnya ganjaran materiil berupa uang, fasilitas, gaji, dan materi lainnya. Ganjaran non materiil berupa penghargaan, status

sosial, dan prestise yang sangat berarti bagiharkat dirinya (Kartono, 1989: 232).

Jumlah ASN di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi yang purnabakti setiap tahunnya di atas 300 orang, yakni pada tahun 2018 sebanyak 396 orang, tahun 2019 sebanyak 362 orang dan pada tahun 2020 sebanyak 327 orang (Data diperoleh dari BPS Prov.Jambi). Sementara program pelatihan purnabakti yang diselenggarakan oleh BPSDM hanya mengakomodir 30 orang peserta setiap tahun, artinya lebih dari 200 ASN purnabakti yang tidak dapat ikut dalam program pelatihan purnabakti. Selanjutnya, berdasarkan hasil monitor dan evaluasi bagian program BPSDM Provinsi Jambi tahun 2018, 2019 dan tahun 2021, bahwa dari 30 orang peserta pelatihan hanya 70 % yang membuka usaha. Kemudian, dari 70% tersebut hanya 30 % yang membuka usaha berdasarkan pengetahuan yang diberikan pada saat pelatihan kewirausahaan purnabakti yang dilaksanakan pada BPSDM Provinsi Jambi.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan purnabakti pada BPSDM Provinsi Jambi. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah cara panitia menentukan calon peserta pelatihan kewirausahawan purnabakti pada BPSDM Provinsi Jambi?
2. Bagaimanakah proses pelatihan kewirausahawan purnabakti pada BPSDM Provinsi Jambi?

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian pelatihan

Banyak ahli yang mengemukakan tentang arti pelatihan, menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dessler (2004: 141) mendefinisi pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Rivai (2006: 94) mengatakan, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Dari pengertian di atas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan

kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Di antara tujuan pelatihan menurut Widodo (2015:84), adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, dan meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Hamalik (2007:14) menyatakan beberapa tujuan pelatihan. Pertama, peningkatan semangat kerja dan memberikan refresh pengetahuan dan keterampilan pada peserta. Kedua, pembinaan budi pekerti, sehingga mereka memahami tanggung jawabnya dengan benar. Ketiga, peningkatan ketaqwaan terhadap Tuhan yang maha esa. Keempat, peningkatan taraf hidup. Peserta yang telah mengikuti pelatihan akan dapat meningkatkan kinerja baik sebagai karyawan atau dalam usaha mandiri. Peningkatan kinerja akan menciptakan peningkatan hasil kerja yang lebih baik.

Dimensi-dimensi Program Pelatihan

Menurut Sofyan di dalam Noviantoro (2009:39), dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu *up to date*.
2. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makanannya memuaskan.
6. Identifikasi Kebutuhan, Sumber, dan Kemungkinan Hambatan.
7. Menentukan dan Merumuskan Tujuan Pelatihan
8. Menyusun Alat Evaluasi Awal dan Evaluasi Akhir Peserta
9. Menyusun Urutan Kegiatan Pelatihan
10. Melaksanakan Evaluasi Terhadap Peserta Pelatihan
11. Mengimplementasikan Proses Latihan.
12. Melaksanakan Evaluasi Akhir Kegiatan
13. Melaksanakan Evaluasi Program Pelatihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analitik. Dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena sehingga peneliti mampu membahas suatu permasalahan dengan cara meneliti, mengolah data, menganalisis, menginterpretasikan, dan ditulis dengan pembahasan yang sistematis dan teratur, sehingga dapat menyajikan suatu kesimpulan dan pemberian saran yang dibutuhkan. Data diperoleh dengan cara wawancara terhadap penyelenggara pelatihanyaitu Kepala Badan, Sekretrais Badan, Kepala Bidang Pengembangan

Proses pelaksanaan pelatihan

Djudju Sudjana (1993 :14) mengembangkan model pelatihan sepuluh langkah atau dikenal dengan model pelatihan partisipatif, yang uraiannya sebagai berikut :

1. Rekrutmen Peserta Latihan; yang meliputi pendaftaran dan seleksi peserta.

Kompetensi Teknis Inti, para Kasubbid dan staf penyelenggara.

Data akan dianalisis dengan menggunakan metode triangulasi, yakni peneliti melakukan perbandingan data atau diskusi antara data yang diperoleh, kemudian menghubungkan dengan konsep yang ada dan dengan beberapa hasil penelitian yang serupa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

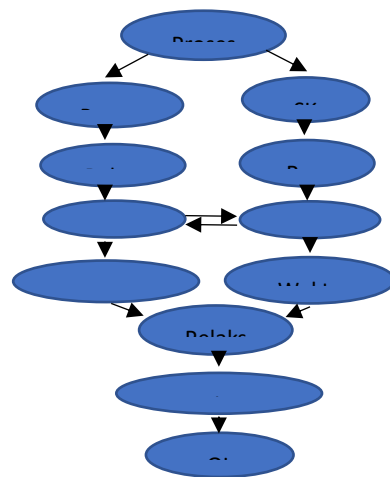
Proses pelaksanaan pelatihan

Pelaksanaan pelatihan kewirausahaan purnabakti pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dilaksanakan atas dasar masukan dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, agar aparatur yang akan memasuki masa pensiun atau purnabakti dapat diberi pengetahuan dan keterampilan tentang beberapa pilihan usaha rumah tangga, sehingga diharapkan para purnabakti tidak bingung dan gelisah dengan masa yang dihadapinya, yaitu masa yang jauh berbeda dari masa ketika mereka masih aktif sebagai Aparatur Sipil Negara.

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Inti (27/03/2021), pelaksanaan pelatihan kewirausahaan purnabakti pada BPSDM Provinsi Jambi dilaksanakan dengan

beberapa tahapan yang dapat digambar pada *mid map* sebagai berikut:

Gambar 1. Tahapan pelaksanaan



Penyusunan anggaran penyelenggaraan pelatihan dilaksanakan pada masa pengajuan anggaran BPSDM pada tahun sebelum tahun penyelenggaraan, yang selanjutnya diputuskan oleh Tim Anggaran Pemerintah Daerah, kemudian disetujui dan ditetapkan oleh Badan Anggaran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jambi. Kepala BPSDM mengungkapkan bahwa:

“pengajuan anggaran ini penuh dengan perjuangan yakni dengan mempertahankan anggaran dan kegiatan tersebut di depan TAPD dan Badan Anggaran DPRD, dengan cara memberikan keterangan dan penjelasan yang meyakinkan anggota TAPD dan Banggar DPRD”

Pada tahun 2020, anggaran pelatihan termuat di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Perubahan BPSDM Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2020. Dalam penyusunan anggaran pelatihan ini, memerlukan strategi yang sangat efektif, yakni strategi menjelaskan kepada para pihak terutama tim TAPD dan Banggar DPRD untuk dapat dipahami tujuan dan manfaat dari pelatihan yang akan dilaksanakan. Penganggaran pelatihan sangat diperlukan, karena menjadi modal penggerak pelaksanaan kegiatan.

Anggaran adalah suatu pendekatan yang formal dan sistematis daripada pelaksanaan tanggung jawab manajemen didalam perencanaan, koordinasi dan pengawasan. Anggaran adalah bentuk kuantitatif dari rencana tersebut, dinyatakan dalam istilah fisik atau keuangan atau keduanya.

Menurut Nafarin (2004:131) Anggaran adalah suatu rencana keuangan periodik yang disusun berdasarkan program yang telah disahkan. Anggaran merupakan rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang secara kuantitatif dan umumnya dinyatakan dalam satuan uang untuk jangka waktu tertentu.

Dapat disimpulkan anggaran merupakan rencana kuantitatif dalam bentuk moneter dan nonmoneter yang menunjukan

perolehan sumber daya organisasi sebagai alat koordinasi, komunikasi, perencanaan dan pengendalian biaya dalam jangka waktu tertentu serta sebagai kinerja manajemen dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menyusun tim panitia penyelenggara pelatihan pra purnabakti yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Panitia penyelenggara terdiri dari Kepala BPSDM sebagai penanggung jawab, Kepala Bidang sebagai Ketua Panitia dan para Kasubbid sebagai kasi pelaksana yang dibantu oleh beberapa staf. Penyusunan struktur tim panitia ini sangat penting, karena akan mempengaruhi proses pelaksanaan kegiatan. Penyusunan struktur tim panitia ini sangat penting, karena akan mempengaruhi proses pelaksanaan kegiatan. Conti dan Kleiner dalam Wahyu Kusuma Pratiwi (2014), mengungkapkan bahwa organisasi dengan tim akan mempertahankan orang-orang terbaik yang akan menciptakan sebuah kinerja tinggi yang fleksibel, efisien dan yang paling penting menguntungkan. Apabila susunan tim yang lemah, maka proses pelaksanaan kegiatan akan menjadi kurang optimal. Peeters et al., (2008) juga menunjukkan bahwa anggota tim

yang memiliki sifat tidak stabil atau neuroticisme akan memiliki efek buruk pada efektivitas tim dengan mengganggu kerjasama tim. Kepribadian seorang karyawan dapat mempengaruhi kerjasama tim yang diakukannya.

Rekrutmen peserta

Menurut Kabid Pengembangan Kompetensi Inti (27/03/2021) Peserta pelatihan direkrut dengan cara :

Mengirim surat penawaran ke seluruh OPD di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi untuk mengirim nama ASN yang akan memasuki masa pensiun dan siap untuk mengikuti pelatihan.

Menerima balasan surat dari OPD tentang ASN yang akan memasuki purnabakti dan bersedia mengikuti pelatihan.

Panitia penyelenggara menyeleksi nama-nama yang masuk dari usulan OPD dengan kriteria:

- ASN yang akan memasuki purnabakti dalam tahun penyelenggaraan pelatihan.
- Diutamakan ASN yang golongan terendah yaitu golongan II.
- Calon peserta harus sehat jasmani dan rohani

Hasil seleksi peserta yang layak berjumlah 50 orang diajukan ke Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Jambi, kemudian diusulkan ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, selanjutnya ditetapkan 25 orang sebagai peserta pelatihan.

Rekrutmen peserta pelatihan adalah penting, guna untuk mengetahui sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan kreteria yang ditetapkan. Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menentukan dan Merumuskan Tujuan Pelatihan

Untuk penyelenggaraan pelatihan pra purnabakti, panitia merumuskan tujuan penyelenggaraan pelatihan. Adapun tujuan pelatihan dimuat dalam laporan panitia penyelenggara, yaitu: Memberikan informasi tentang peluang usaha kepada ASN di lingkup pemerintah Provinsi Jambi, khususnya para ASN yang akan memasuki masa purnabakti dalam merencanakan pemanfaatan masa purnabaktinya nanti.

Merumuskan tujuan pelatihan adalah penting, agar dapat menentukan target apa yang harus dicapai dari pelaksanaan pelatihan. Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk

membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Menentukan instruktur

Instruktur atau tenaga pengajar pada pelatihan kewirausahaan purnabakti dipilih dari beberapa ahli dalam bidangnya. Kabid PKTI mengungkapkan bahwa pada tahun 2020, tenaga pengajar diundang dari berbagai tenaga ahli, yaitu:

Tenaga pengajar yang terlibat pada Pelatihan Kewirausahaan Purnabakti Bagi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2020 terdiri dari :

1. Widyaiswara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi
2. Nara Sumber BKD Provinsi Jambi
3. Nara Sumber Dinas Kesehatan Provinsi Jambi
4. Nara Sumber Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi
5. Nara Sumber Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi
6. Nara Sumber Balai Pelatihan Teknologi Pertanian Jambi
7. Nara Sumber PT TASPEN
8. Nara Sumber Bank Mantap
9. Nara Sumber Pelaku Usaha /Pensiunan ASN (Pak Arifin)
10. PT. Cipta Lebah Berkah Jambi

Apabila dilihat dari komposisi tenaga pengajar atau instruktur di atas, dapat disimpulkan bahwa para instruktur adalah berasal dari para ahli dalam bidangnya masing-masing, yang memang dibutuhkan oleh para peserta. Instruktur dari BPSDM Provinsi Jambi adalah ahli dalam sebagai motivator dan semangat kebangsaan. Instruktur dari BKD adalah ahli dalam manajemen kepegawaian untuk menyampaikan proses pensiun. Dinas Kesehatan adalah instruktur yang diinginkan oleh peserta dalam rangka menjaga kesehatan diri dalam menghadapi masa pensiun. Dinas Kelautan dan perikanan adalah ahli dalam pengolahan dan industri ikan sebagai alternative pilihan usaha. Instruktur dari Rumah Sakit Jiwa diharapkan dapat memberikan ketenangan jiwa dan psikologi dalam menikmati masa pensiun sehingga tidak kaget dan terkejut dengan keadaan yang dihadapi. Instruktur dari BPTP dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan tentang teknologi pengolahan hasil pertanian sebagai alternative usaha rumah tangga. PT Taspen sangat diharapkan materinya untuk memberikan penjelasan tentang penerimaan pensiun dan prosesnya. Bank Mantap dapat memberikan bagaimana para purnabakti mendapatkan modal usaha untuk penunjang modal yang ada. Pelaku usaha diharapkan dapat

membrikan motivasi tentang pengalaman yang telah sukses mengisi masa pensiun dengan usaha mandiri di rumah. PT Lebah adalah instruktur yang dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan tentang usaha alami sebagai alternative usaha.

Menyusun modul

Panitia bekerjasama dengan instruktur menyusun modul yang praktis dan mudah dipahami oleh peserta. Modul tersebut dicetak dalam satu buku modul pelatihan kewirasahawan purnabakti. Sehingga buku modul tersebut dapat dengan mudah dibaca dan dipelajari oleh para peserta.

Menurut Daryanto (2013: 9), modul merupakan salah satu bentuk bahan ajar yang dikemas secara utuh dan sistematis, di dalamnya memuat seperangkat pengalaman belajar yang terencana dan didesain untuk membantu peserta didik menguasai tujuan belajar yang spesifik. Modul minimal memuat tujuan pembelajaran, materi/substansi belajar dan evaluasi. Modul berfungsi sebagai sarana belajar yang bersifat mandiri, sehingga peserta didik dapat belajar secara mandiri sesuai dengan kecepatan masing-masing.

Penentuan waktu dan tempat

Waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan

Kepala BPSDM Provinsi Jambi, yaitu bertempat di aula dan ruang belajar BPSDM Provinsi Jambi. Tempat pelatihan telah dilengkapi dengan fasilitas belajar seperti infokus, audio, laptop dan pointer. Ruang belajar sejuk, nyaman dan jauh dari kebisingan. Waktu pelaksanaan dilaksanakan selama 6 hari, 4 hari waktu pembelajaran di kelas dan 2 hari observasi lapangan (OL). Menurut Sekretaris BPSDSM (28/03/2021), bahwa tempat pelatihan pengembangan kompetensi ASN Provinsi Jambi untuk saat sekarang sudah memadai, dan dilengkapi dengan fasilitas pendukung lainnya. Hal ini sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang diharapkan.

Pemanggilan peserta

Setelah semua persiapan pelatihan dianggap siap, panitia membuat surat pemanggilan dengan tahapan, mengajukan nota dinas ke Sekretaris Daerah melalui Kepala BPSDM untuk menandatangani surat pemanggilan peserta. Ini membuktikan bahwa pelatihan kewirasahawan adalah program pemerintah provinsi dalam rangka meningkatkan kompetensi ASN.

Pelaksanaan

Proses pelaksanaan pelatihan diawali dengan evaluasi awal, tujuannya adalah untuk melihat kemampuan peserta sebelum

mendapatkan materi dari para narasumber. Soal evaluasi awal diperoleh oleh panitia dari para narasumber.

Setelah evaluasi awal, peserta mengikuti materi pembelajaran selama 4 dalam kelas. Seluruh instruktur atau narasumber menyampaikannya dengan metode yang berbeda-beda sesuai dengan materi yang diberikan dan mudah ditangkap oleh para peserta.

Pada pelaksanaan pelatihan ini, terdiri atas berbagai macam materi yang telah disesuaikan dengan tujuan pelatihan dan kurikulum yang dibuat. Beberapa materi tersebut dikemas dalam kegiatan-kegiatan yang berada di *indoor* maupun *outdoor*. Materi yang disajikan di dalam ruangan secara umum adalah materi yang diperuntukkan dalam memberikan pengetahuan lebih kepada peserta pelatihan. Untuk materi yang diberikan di luar ruangan adalah materi-materi yang disediakan untuk mengantisipasi kejenuhan peserta pelatihan, mengajak peserta pelatihan untuk melihat langsung bagaimana dunia usaha, dan mengajak peserta pelatihan untuk mempraktikkan langsung kegiatan berwirausaha itu seperti apa.

Berdasarkan penjelasan tersebut, beberapa materi yang terdapat pada pelatihan ini adalah Hak dan Kewajiban PNS, Mengenali Gejala *Post Power Syndrome*, Manajemen

Stres, Kesehatan di Masa Pensiun, Simulasi Bisnis, dan Kewirausahaan. Beberapa materi tersebut ada yang disajikan di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Materi Hak dan Kewajiban PNS adalah materi yang dibawakan langsung oleh BKD Provinsi Jambi. Materi ini menjelaskan hak-hak dan kewajiban apa saja yang didapatkan oleh para PNS, terutama PNS yang akan memasuki masa pensiun.

Untuk materi *Post Power Syndrome* merupakan materi yang menjelaskan bagaimana peserta pelatihan mengantisipasi gejala *Post Power Syndrome* tersebut. *Post Power Syndrome* sendiri adalah gejala dimana para pekerja akan takut dan khawatir jika tidak berada pada pekerjaannya lagi. Begitu pula dengan pemangku jabatan yang akan merasakan kekhawatiran atau ketakutan secara mental jika tidak menjabat lagi. Untuk materi Manajemen Stres adalah materi yang menjelaskan tentang pengelolaan stres manusia agar tidak menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan. Materi ini juga berkaitan dengan materi *Post Power Syndrome*.

Pada materi Kesehatan di Masa Pensiun dijelaskan beberapa hal mengenai bagaimana tips dan cara-cara menjaga kesehatan di usia senja. Materi ini dibawakan langsung oleh Dokter ataupun Dosen Kesehatan. Melalui materi ini

diharapkan peserta dapat mengetahui hal-hal apa saja maupun makanan apa saja yang bisa dikonsumsi peserta pelatihan di masa pensiunnya. Materi Simulasi Bisnis dan materi Kewirausahaan adalah dua materi yang cukup berkaitan. Pada materi ini peserta diharapkan dapat mengembangkan jiwa kewirausahaannya seperti kreativitas, kesabaran, membuat jaringan dan hal-hal positif lainnya. Tujuan utama pelatihan ini memang bukan pada pembentukan peserta untuk menjadi wirausahawan. Namun, lebih membentuk karakter dan semangat positif peserta pelatihan seperti yang ada pada karakter kewirausahaan. Jika peserta ada yang ingin melanjutkan berwirausaha pada saat purnabakti nanti merupakan nilai plus bagi peserta tersebut.

Komunikasi antara narasumber dengan peserta pelatihan juga berjalan cukup baik dan berjalan secara dua arah. Instruktur atau narasumber pelatihan mendapatkan umpan balik yang cukup baik dari para peserta pelatihan. Bahkan, peserta pelatihan ada yang berkonsultasi langsung dengan instruktur pelatihan diluar jam materi pelatihan. Komunikasi antara panitia dengan narasumber juga cukup baik. Hal tersebut terbukti dengan terlaksananya *rundown* dengan tepat waktu dan sesuai. Untuk Sarana dan Prasarana Pelatihan Pra Purnabakti ini sudah sesuai dengan

prosedur. Tempat pelatihan sendiri diselenggarakan di BPSDM dengan fasilitas yang memadai. Tersedianya seminar kit, buku panduan peserta dan fasilitas lain yang dibutuhkan peserta.

Proses pelaksanaan pembelajaran diakhiri dengan evaluasi akhir, yang bertujuan untuk mengetahui pengetahuan dan pemahaman peserta selama belajar di kelas. Sehingga panitia dapat mengetahui sejauhmana peserta menangkap dan respon terhadap materi yang disampaikan di kelas.

Observasi Lapangan (OL)

Akhir dari proses pelaksanaan pelatihan, peserta di ajak ke lokasi atau daerah yang memiliki banyak usaha rumah tangga yang dianggap telah berhasil. Hal ini bertujuan memberi pencerahan dan wawasan bagi peserta tentang proses usaha rumah tangga yang dijalankan oleh para pengusaha.

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Pelaksanaan pelatihan kewirausahawan Pra Purnabakti pada BPSDM Provinsi Jambi sudah berjalan dengan baik dan cukup sistematis. Proses pelaksanaannya terbagi kepada dua bagian yaitu proses perencanaan dan proses pelaksanaan. Kegiatan perencanaan pelatihan ini terbagi menjadi dua bagian

perencanaan, yaitu perencanaan program dan perencanaan penyelenggaraan. Perencanaan program terdiri atas analisis kebutuhan calon peserta Pelatihan Kewirausahawan Purnabakti dan penyusunan modul program Pelatihan Kewirausahawan Purnabakti. Sementara, untuk perencanaan penyelenggaraan terdiri atas penentuan mitra kerja pelaksanaan pelatihan, latar tempat dan waktu penyelenggaraan.

Faktor penghambat yang ditemukan pada kegiatan perencanaan Pelatihan Kewirausahawan Purnabakti pada BPSDM Provinsi Jambi adalah dalam pencarian mitra kerja untuk pelaksanaan pelatihan tersebut. Setelah melakukan survei ke beberapa lembaga kewirausahaan yang ada di Provinsi Jambi, pihak panitia menemukan Nara Sumber Pelaku Usaha /Pensiunan ASN (Pak Arifin) PT. Cipta Lebah Berkah yang tepat untuk bersinergi dalam melaksanakan pelatihan ini. Cara menanggulangi faktor penghambat tersebut adalah panitia harus memiliki kesabaran dan ketekunan dalam proses pencarian mitra untuk bekerjasama dalam pelaksanaan Pelatihan Kewirausahawan Purnabakti 2020. Faktor pendukung yang ditemukan dalam kegiatan perencanaan Pelatihan Kewirausahawan Purnabakti ini sendiri adalah Tim Panitia yang siaga dalam menyusun seluruh aspek

perencanaan termasuk penyusunan modul Pelatihan Kewirausahawan Purnabakti.

Saran

Pelatihan Kewirausahawan Purnabakti ini sangat penting dilanjutkan, karena sangat bermanfaat bagi para calon purnabakti dalam mempersiapkan diri menghadapi masa pensiun. Untuk lebih suksesnya pelaksanaan pelatihan tersebut, diharapkan pihak BPSDM mengalokasikan anggarannya yang cukup, karena pada pelaksanaan kegiatan di lapangan peserta tidak diberi pakaian khusus untuk pelatihan. Hal ini diperlukan guna membuat peserta tambah semangat untuk mengikuti kegiatan pelatihan.

KEPUSTAKAAN

- Daryanto, (2013). *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya.
- Dessler, Gary, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9. Jilid 1. Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Djudju Sudjana (1993), *Metode dan teknik Pembelajaran Partisipatif Dalam Pendidikan Luar Sekolah*, Bandung: Nusamntara Press.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Eliana, Rika. (2003). *Konsep diri pensiunan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara
- Hurlock, E.B. (1999). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih bahasa: Istiwidayati & Soedjarwo. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Kartono, Kartini. (1989). *Psikologi Abnormal dan Abnormalitas Seksual*. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Lailatul Isnaini. (2020). Cultivating the Organizational Cultural Values of Jambi Province Human Resources Development Agency. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 49–67. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.4>
- PASLA, B. N. (2009). *Pengaruh inteligensi emosional terhadap organizational citizenship behavior dengan kohesivitas sebagai pemediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Peeters, Robbins, Stephen, P. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi Terjemahan Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- ., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Peeters, Robbins, Stephen, P. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi Terjemahan Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Rina Widiasih. (2020). Online Learning Resource Management in CPNS Basic Training. *Jurnal Prajaiswara*, 1(2), 182–197. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i2.14>
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Setya Rini, Putri, (2017). *Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama tim Melalui Komitmen sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Tabungan Negara Syariah Semarang)*, Institut Agama Islam Negeri Salatiga.