

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka

The Effect of Training on ex IMW Entrepreneurial Competence at Kabupaten Majalengka

¹Sandra Dewi Herdiyati, ²Sri Suwarsi

^{1,2}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

email: ¹sandra.dewi.h@gmail.com@gmail.com, ²srisuwarsi@gmail.com

Abstract. Ex IMW an Indonesian migrant worker who works abroad and has returned home. In order to improve their life and well-being, ex IMW must be equipped with knowledge, skills, and entrepreneurial attitudes based on knowledge and technology in order to be able to manage their businesses and open jobs around them. Therefore, BNP2TKI comes with a commitment and launches an ex IMW integrated empowerment training program. Based on this phenomenon, the problems in this study are formulated as follows: (1) What is the technically implementation of training on ex IMW at Kabupaten Majalengka? (2) What is the level of entrepreneurial competence on ex IMW at Kabupaten Majalengka? (3) How influential is the effect of training on ex IMW entrepreneurial competence at Kabupaten Majalengka?. With training as an independent variable (X) based on the instructor, participants, methods, materials and training objectives dimensions for entrepreneurial competencies as the dependent variable (Y) based on the knowledge, skills and attitudes dimensions. The researcher used the correlation coefficient analysis technique of determination by using quantitative research types. The population chosen in this study were 50 ex IMW integrated empowerment training participants. With the sampling technique that is Total Sampling. Data collection techniques used in this study were questionnaires, interviews, and literature. The methods used in this study are descriptive and verification research methods. The results of this study are: (1) The technically implementation of training on ex IMW at Kabupaten Majalengka based on all dimensions is well classified. (2) The level of entrepreneurial competence on ex IMW at Kabupaten Majalengka based on all dimensions is well classified. (3) There is an effect of training on entrepreneurial competencies of 22.8%, and the rest of them is influenced by other factors not examined in this study.

Key Words: Training, Entrepreneurial Competence, ex IMW.

Abstrak. PMI purna merupakan pekerja migran Indonesia yang bekerja diluar negeri dan sudah pulang ke tanah air. Agar kehidupan dan kesejahteraannya terus membaik, PMI purna harus dibekali pengetahuan, keterampilan, dan sikap kewirausahaan berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi agar dapat mengelola usaha dan membuka lapangan pekerjaan disekitarnya. Maka dari itu, BNP2TKI hadir dengan sebuah komitmen dan mencanangkan sebuah program pelatihan pemberdayaan terintegrasi PMI Purna. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana teknis pelaksanaan pelatihan pada PMI purna di Kabupaten Majalengka? (2) Bagaimana tingkat kompetensi kewirausahaan pada PMI purna di Kabupaten Majalengka? (3) Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap tingkat kompetensi kewirausahaan pada PMI purna di Kabupaten Majalengka?. Dengan pelatihan sebagai variabel independen (X) berdasarkan dimensi instruktur, peserta, metode, materi dan tujuan pelatihan terhadap kompetensi kewirausahaan sebagai variabel dependen (Y) berdasarkan dimensi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Peneliti menggunakan teknik analisis koefisien korelasi determinasi dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan pemberdayaan terintegrasi PMI purna yang berjumlah 50 orang. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Total Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan metode penelitian verifikasi. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Teknis pelaksanaan pelatihan pada PMI purna di Kabupaten Majalengka berdasarkan semua dimensi terklasifikasi baik. (2) Tingkat kompetensi kewirausahaan pada PMI purna di Kabupaten Majalengka berdasarkan semua dimensi terklasifikasi baik. (3) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi kewirausahaan sebesar 22,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi Kewirausahaan, PMI Purna.

A. Pendahuluan

PMI purna merupakan pekerja migran Indonesia yang bekerja diluar negeri dan sudah pulang ke tanah air. Agar kehidupan dan kesejahteraannya terus membaik, PMI purna harus dibekali pengetahuan, keterampilan, dan sikap kewirausahaan berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi agar dapat mengelola usaha dan membuka lapangan pekerjaan disekitarnya. Maka dari itu, sejak tahun 2016 BNP2TKI hadir dengan sebuah komitmen dan mencanangkan sebuah program pelatihan pemberdayaan terintegrasi PMI Purna yang diselenggarakan oleh BP3TKI Bandung khususnya bagi PMI Purna Korea Selatan yang pernah bekerja 4–5 tahun di Kabupaten Majalengka Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan pelatihan dengan kompetensi kewirausahaan?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui teknis pelaksanaan pelatihan pada PMI purna di Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui tingkat kompetensi kewirausahaan pada PMI purna di Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kompetensi kewirausahaan pada PMI purna di Kabupaten Majalengka.

B. Landasan Teori

Menurut Gary Dessler (2011:263) menyatakan bahwa, “pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan

pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja.” Menurut Ivancevich dalam Marwansyah (2010:154) menyatakan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini membantu pegawai mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.”

Dari definisi para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Adapun dimensi dan indikator berdasarkan syarat terlaksananya pelatihan menurut Gary Dessler (2011:244) adalah sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional, dan berkompeten. Ada beberapa indikator yang harus dimiliki instruktur diantaranya : a) sesuai dengan bidang ilmu, b) kompetensi, c) pengalaman.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus di seleksi berdasarkan pernyataan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Ada beberapa indikator yang harus dimiliki peserta pelatihan diantaranya : a) kompetensi sebelum pelatihan, b) pemahaman terhadap materi, c)

kompetensi setelah pelatihan.

3. Metode

Pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Ada beberapa metode yang dilakukan oleh pihak panitia pelaksana pelatihan diantaranya : a) dukungan teknologi dengan penyampaian materi (seperti infocus, komputer), b) kenyamanan tempat pelatihan, c) kelengkapan fasilitas pelatihan (seperti toilet, mushola), d) audio visual yang digunakan.

4. Materi

Pelatihan pekerja migran Indonesia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh instansi. Ada beberapa ukuran materi pelatihan diantaranya : a) materi motivasi pelatihan, b) materi perencanaan keuangan pribadi dan usaha, c) materi pengelolaan usaha, d) materi perencanaan kelompok.

5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang di harapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Ada beberapa ukuran tujuan pelatihan diantaranya : a) meningkatkan kemampuan keterampilan dan pengetahuan, b) meningkatkan moral, c) meningkatkan kesiapan dalam menghadapi perubahan, d) meningkatkan pendapatan.

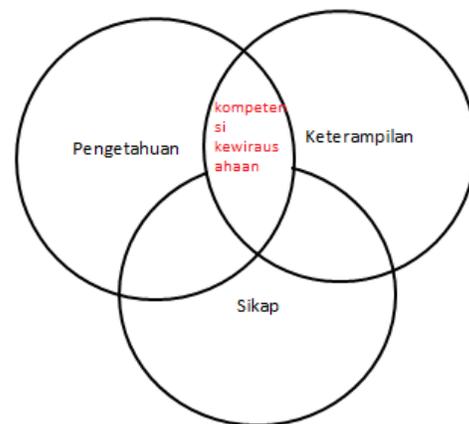
“Kompetensi kewirausahaan adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terhubung satu dengan lainnya, yang diperlukan pengusaha untuk dilatih dan

dikembangkan agar mampu menghasilkan kinerja terbaik dalam mengelola usahanya. Seorang wirausahawan harus memiliki keunggulan yang merupakan kekuatan bagi dirinya dan usahanya serta harus memperbaiki kelemahannya agar menghasilkan keunggulan bersaing bagi usahanya.” (Suryana (2013:90)

Menurut Wibowo dalam Tri, *et al.* (2016:2) menyebutkan bahwa kompetensi kewirausahaan yaitu: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Dari definisi para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi kewirausahaan dapat diartikan sebagai seorang wirausaha yang memiliki kemampuan dan keunggulan dalam hal ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap individu.

Kompetensi kewirausahaan dapat digambarkan seperti berikut :



Gambar 1. Kompetensi kewirausahaan

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Pengetahuan kewirausahaan adalah keseluruhan yang diketahui tentang segala bentuk informasi berupa ingatan dan pemahaman tentang cara berusaha sehingga menimbulkan keberanian dalam mengambil risiko dalam merintis, menjalankan dan mengembangkan usaha. Adapun indikator dari pengetahuan yaitu : a) pengetahuan bidang usaha, b) pengetahuan lingkungan usaha, c) pengetahuan mengenai peran dan tanggung jawab, d) pengetahuan mengenai kepribadian dan kemampuan diri, e) pengetahuan mengenai manajemen dan organisasi bisnis.

2. Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan kedalam bentuk tindakan. Indikator dalam kewirausahaan meliputi berikut ini: a) keterampilan konseptual dalam mengatur strategi dan memperhitungkan risiko, b) keterampilan kreatif dalam menciptakan nilai tambah, c) keterampilan dalam memimpin dan mengelola, d) keterampilan berkomunikasi dan berinteraksi, e) keterampilan teknik dalam bidang usaha yang dijalankan.
3. Sikap
Sikap merupakan respon, cara pandang, pola pikir individu yang dimiliki terhadap hal yang dihadapinya dalam menjalankan usaha. Indikator dari sikap diantaranya: a) tidak mudah putus asa, b) berani mengambil

risiko, c) kepercayaan diri yang tinggi, d) berorientasi kedepan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara Pelatihan (X) dengan Kompetensi Kewirausahaan (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara pelatihan dengan kompetensi kewirausahaan, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson*. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Analisis Koefisien Korelasi *Pearson*

Correlations			
		PELATIHAN	KOMPETENSI
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.477
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	50	50
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.477	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa Dari hasil perhitungan korelasi *Pearson* diatas, di dapat koefisien korelasi Pelatihan (X) dengan Kompetensi Kewirausahaan (Y) sebesar $r = 0,477$ yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X) dan variabel Kompetensi Kewirausahaan (Y) mempunyai hubungan cukup kuat.

Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai Nilai $F_{hitung} (14,771) > F_{tabel} (4,04)$. maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kewirausahaan.

Tabel 2. Pengaruh Pelatihan (X) terhadap Kompetensi Kewirausahaan (Y)

Variabel	r	f_{hitung}	f_{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X dan Y	0,477	14,771	4,04	Ho ditolak	Cukup Kuat	22.8 %

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2019.

Dapat disimpulkan bahwa, semakin baik kualitas pelatihan maka akan menaikkan kompetensi kewirausahaan PMI purna di Kabupaten Majalengka. Koefisien determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 22,8%. Hal ini memberikan pengertian bahwa Kompetensi kewirausahaan (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X) sebesar 22,8%, sedangkan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian terlihat bahwa setelah responden menilai bahwa semakin baik kualitas pelatihan maka akan meningkatkan kompetensi kewirausahaan mereka. Dengan demikian, diharapkan panitia penyelenggara pelatihan PMI purna harus menyelenggarakan pelatihan yang baik berdasarkan hasil riset diatas.

Dari hasil wawancara dengan beberapa responden berdasarkan variabel pelatihan (X), skor tertinggi ada pada dimensi instruktur karena mereka menilai bahwa instruktur yang disediakan panitia penyelenggara sesuai dengan bidang ilmu, tingkat kompetensi yang baik dan tingkat pengalaman yang baik. Sedangkan skor terendah ada pada dimensi metode karena mereka menilai kurangnya praktek dalam pelatihan yang diselenggarakan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa responden berdasarkan variabel kompetensi kewirausahaan (Y), skor tertinggi ada pada dimensi pengetahuan karena mereka merasa mendapatkan pengetahuan yang baik setelah mengikuti pelatihan. Sedangkan skor terendah ada pada dimensi sikap karena peserta merasa masih perlu adaptasi mengenai sikap seorang wirausaha.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Teknis pelaksanaan pelatihan pada PMI purna di Kabupaten Majalengka berdasarkan semua dimensi terklasifikasi "Baik". Skor tertinggi ada pada dimensi instruktur, sedangkan skor terendah ada pada dimensi metode.
2. Tingkat kompetensi kewirausahaan pada PMI purna di Kabupaten Majalengka berdasarkan semua dimensi terklasifikasi "Baik". Skor tertinggi ada pada dimensi pengetahuan sedangkan skor terendah ada pada dimensi sikap.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka sebesar sebesar 22,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain antara lain *Active Participant* dan *Relation to Job Analysis*

E. Saran

1. Dalam variabel pelatihan, terdapat beberapa pernyataan yang memiliki nilai rendah. Hal ini harus menjadi bahan perhatian dan perbaikan bagi manajemen BP3TKI Bandung untuk dapat memberikan pelatihan yang lebih baik, menganalisis kebutuhan pelatihan yang digunakan yang digunakan dapat berjalan efektif guna meningkatkan kompetensi kewirausahaan pada PMI Purna.
2. Dalam variabel kompetensi kewirausahaan, terdapat beberapa pernyataan yang memiliki nilai rendah. Hal ini harus menjadi bahan perhatian dan perbaikan bagi manajemen BP3TKI Bandung untuk dapat lebih memotivasi dan agar dapat membiasakan sikap mereka dalam kompetensi kewirausahaan agar lebih terbiasa, walaupun mereka pernah bekerja pada sektor yang berbeda.
3. Bagi pihak-pihak lain, penulis merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya dan kepada praktisi lainnya untuk melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan pelatihan terhadap kompetensi lainnya untuk melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan

pelatihan terhadap kompetensi kewirausahaan atau dapat menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi pelatihan seperti *Active Participant* dan *Relation to Job Analysis*

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bambang, Wahyudi, Drs. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung : Penerbit "Sulita".
- BNP2TKI. 2016. *Panduan bagi Pelatih dan Penyelenggara Pemberdayaan Terintegrasi bagi TKI Purna dan Keluarganya*. Jakarta : Direktorat Pemberdayaan Deputi Bidang Perlindungan BNP2TKI.
- Dessler, Gary, 2011. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Flippo B. Edwin. 1995. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.
- Handoko, H. 2009. *Manajemen*. Cetakan ke duapuluh. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kadarman SJ, A.M, dan Jusuf Udaya. 1995. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kedua. Yogyakarta : BPF.
- Liany, Niar Syah; Iss, Affandi; Irfani, Aminuddin. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.BPR NBP 30 Ciwidey*. Unisba : Karya Ilmiah.

- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed)*. Bandung : Alfabeta.
- Marihot Tua Efendi Harardja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Martoyo, Susilo. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi UGM.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mutyarief, Resya, Raden. 2015. *Pengaruh Program Pelatihan Pemberdayaan TKI Purna terhadap Motivasi untuk Berwirausaha di Jawa Barat (Wilayah Garut)*. Skripsi.
- Purnomo, Rudi. 2014. *Kompetensi dan Motivasi Kewirausahaan terhadap Kesuksesan Karir bagi para Konsultan pada PT. Orindo Alam Ayu (Oriflame)*. Skripsi.
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statiska: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Robbins dan Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Indeks
- Safroni, Ladzi. 2010. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing.
- Saydam, Gauzali. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Maju Mundur.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Siagian. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE
- Suryana. 2013. *Kewirausahaan Kiat dan Proses menuju Sukses*. Jakarta: Salemba.
- Sofianty, Diamonalisa, SE., M.Si., Ak.,CA dan Nurhayati Nunung, DR., SE., M.Si., Ak.,CA. 2018. *Statistik Penelitian dengan SPSS v.17.0*. UNISBA : Laboratorium Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wiludjeng, Sri, S.P. 2008. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Zumala, Husna. 2014. *Peningkatan Motivasi Kerja dan Minat Berwirausaha Peserta Diklat melalui Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja pada Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Bantul*. Skripsi.
- www.bp2tki.go.id
- www.ppid.bp2tki.go.id
- www.jabar.bps.go.id
- www.ditjenpp.kemenkumham.go.id/arsip/bn/2016/bn1754-2016
- www.infopublik.kominfo.go.id