

**PUSPENERBAL ENTREPRENEURSHIP PROGRAM
MEMBANGUN MINDSET ENTREPRENEURSHIP UNTUK KEMANDIRIAN
FINANSIAL PASCA PURNATUGAS**

**Paskalis Dio Bramantyo¹, Christina Whidya Utami², Yoseva Maria Pujirahayu Sumaji³,
Hendro Susanto⁴, Monika Teguh⁵**

^{1,2,3,5}Universitas Ciputra, Surabaya

⁴Kalbis Institute, Jakarta

Alamat Korespondensi: Universitas Ciputra Surabaya, CitraLand CBD Boulevard, Made, Kec. Sambikerep,
Kota Surabaya, Jawa Timur 60219/ Telp: (031) 7451699

E-mail: ¹⁾paskalis.dio@ciputra.ac.id, ²⁾whidyautami@ciputra.ac.id, ³⁾yoseva.maria@ciputra.ac.id,
⁴⁾hendro.susanto@kalbis.ac.id, ⁵⁾monika.teguh@ciputra.ac.id

Abstrak

Transformasi SDM pertahanan ditubuh TNI menuntut pengelolaan SDM secara professional baik dari awal karir hingga menjelang masa purna tugas. Dalam perspektif yang lebih khusus pendekatan human capital pada komponen utama sistem pertahanan dapat dilihat dari aspek adanya human capital capabilities (kapabilitas kemampuan prajurit) harus dimiliki oleh setiap personel dalam rangka mendukung tugas pokoknya sebagai sebuah kemampuan maksimal manusia dalam organisasi termasuk dalam kesatuan Puspenerbal (Pusat Penerbangan Angkatan Laut) Indonesia. Universitas Ciputra melalui program pembinaan bertajuk Puspenerbal entrepreneurship program telah berhasil memberikan jawaban atas tantangan tersebut dengan memberikan pelatihan pada para prajurit TNI AL yang mempersiapkan masa purna tugas. Tujuan program tersebut adalah untuk meningkatkan kompetensi berwirausaha purnawirawan TNI AL yang mendekati masa pensiun dan mengembangkan ide bisnis untuk membangun kemandirian finansial pada masa purna tugas.

Kata kunci: *Entrepreneurship, Pembinaan, Pensiun program*

Abstract

The transformation of defense human resources within the TNI requires professional human resource management from the beginning of their career to the time they are retired. In a more specific perspective, the human capital approach to the main components of the defense system can be seen from the aspect of the existence of human capital capabilities that must be owned by every personnel in order to support their main duties as a maximum human capability in the organization, including in the Puspenerbal (Aviation Center) unit. Indonesian Navy). Ciputra University through a coaching program titled Puspenerbal entrepreneurship program has succeeded in providing answers to these challenges by providing training to Indonesian Navy soldiers who are preparing for retirement. The program's objectives are to improve the entrepreneurial competence of retired Indonesian Navy personnel nearing retirement and develop business ideas to build financial independence in their retirement.

Keywords: *Entrepreneurship, Coaching, Retirement program*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan karakter semestinya terarah pada pengembangan kultur edukatif yang mengarahkan anak didik untuk menjadi pribadi yang integral. Adanya bantuan sosial untuk mengembangkan keutamaan merupakan ciri sebuah lembaga Pendidikan [1]. Pembelajaran dengan menekankan Pendidikan karakter menjadi inovasi di pembelajaran Abad 21 [2]. Transformasi Pendidikan soft skills bisa dilakukan oleh pengajar dengan cara yang inovatif [3]. Inovasi adalah instrumen spesifik kewirausahaan. Ini adalah tindakan yang memberkahi sumber daya dengan kapasitas baru untuk menciptakan kekayaan. Inovasi, memang, menciptakan sumber daya. Tidak ada yang namanya 'sumber

daya' sampai manusia menemukan manfaat penggunaan untuk sesuatu di alam dan dengan demikian memberkahinya dengan nilai ekonomi [4]. Krisis karakter dan watak bangsa saat ini salah satunya terkait erat dengan semakin tidak adanya harmoni di dalam keluarga, masih banyak keluarga mengalami disorientasi, bukan hanya karena mengalami limpahan materi, atau sebaliknya kesulitan ekonomi, tetapi penyebabnya karena serbuan globalisasi dan gaya hidup yang tidak terlalu compatible dengan nilai, moral dan agama, sosial budaya nasional maupun budaya local. Peran para pendidik dan Lembaga Pendidikan pun semakin berat dengan tantangan itu [5]. Menguatnya istilah pendidikan karakter (*character education*) akhir-akhir ini merupakan suatu fenomena yang menarik untuk dikaji dan dianalisis baik ditinjau dari perspektif politik dan birokrasi maupun ditinjau dari sisi akademik [6]. Transformasi SDM pertahanan tidak lepas dari proses transformasi Sistem Pertahanan Semesta yang diawali dari proses Reformasi TNI yang telah berjalan sejak tahun 1998. Pada awalnya, dimulai dari proses Reformasi TNI (ABRI) yang begitu kental nuansa politiknya seperti penataan Dwi Fungsi ABRI, Bisnis TNI dan penataan hubungan sipil militer. Capaian- capaian tahap awal ini berhasil secara signifikan telah berlanjut kearah hal hal yang lebih teknis seperti pengurangan "kekaryaan" ABRI sebagai pejabat eksekutif dan legislatif, peningkatan program legislasi pertahanan (lahirnya UU 3/2002 tentang Haneg dan UU 34/2004 tentang TNI), perluasan agenda keamanan (pemisahan Polri dan reformasi intelijen), persoalan anggaran dan teknologi pertahanan (UU No. 3 Tahun 2002). Dalam perspektif yang lebih khusus pendekatan *human capital* pada komponen utama sistem pertahanan dapat dilihat dari aspek adanya *human capital capabilities* (kapabilitas kemampuan prajurit) harus dimiliki oleh setiap personel dalam rangka mendukung tugas pokoknya sebagai sebuah kemampuan maksimal manusia dalam organisasi. Tidak sebatas memiliki keterampilan saja namun keseluruhan talenta yang harus dimiliki seorang prajurit (kecerdasan, motivasi, pendidikan, kemampuan fisik, pengalaman bertempur, dll) yang mampu memberikan sumbangan secara maksimal terhadap pengembangan dan pertumbuhan organisasi TNI [7].

TNI Sebagai organisasi yang memandang bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan, maka program pengembangan bagi Sumber Daya Manusia organisasi merupakan hal mutlak yang harus dilakukan, tidak hanya saat mengawali karir namun juga penyiapan saat SDM tersebut akan memasuki masa purna tugas. Masa *pension* adalah masa yang secara alamiah akan menghampiri setiap orang, datang dengan pasti berdasarkan pencapaian usia tertentu. Banyak orang tidak siap menghadapi masa *pension* karena *pension* dianggap sebagai pemutus kegiatan rutin yang telah dijalani selama bertahun tahun. Pensiun merupakan babak baru dalam fase kehidupan, dibutuhkan persiapan yang matang untuk menghadapi masa transisi yang penuh dengan ketidakpastian, karena setelah pensiun maka seseorang secara otomatis harus melepas segala status dalam pekerjaannya. Persiapan menjelang pensiun sangat penting dilakukan agar karyawan yang akan pensiun dapat secara fisik maupun mental siap menghadapinya. Persiapan ini juga penting untuk menghadapi masa-masa baru dimana karyawan akan lepas dari tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi bagian hidupnya selama ini. Perencanaan yang dibuat dengan baik sebelum masa pensiun, akan memberikan kepuasan dan rasa percaya diri pada diri individu yang bersangkutan.

1.1 Permasalahan Prioritas Mitra

Berdasarkan analisis situasi yang berkembang saat ini, permasalahan utama yang dihadapi oleh Puspenberbal adalah:

1. Prajurit memasuki masa pensiun dengan usia yang relatif masih muda yaitu diatas 55 tahun
2. Kegiatan prajurit semasa aktif bertugas yang jauh dari pengetahuan dan kegiatan bisnis
3. Perlu mempersiapkan aktivitas yang tetap bisa menjaga kemandirian finansial saat purna tugas

1.2 Solusi yang ditawarkan

1. Memperlengkapi para prajurit menjelang purna tugas dengan *entrepreneurial mindset*.
2. Memperlengkapi para prajurit menjelang purna tugas untuk mempersiapkan (*financial*-nya) di masa yang akan datang.
3. Memperkaya wawasan dan pengetahuan para prajurit menjelang purna tugas untuk berwirausaha secara mandiri.
4. Memberikan sesi mentoring dengan pelaku bisnis yang sejalan dengan perencanaan bisnis yang diusulkan para prajurit menjelang purna tugas

5. Menghasilkan usulan matang *business plan* dari para prajurit.

2. METODE

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian ini menggunakan metode pendekatan secara langsung, ceramah dan praktik. Adapun tahapan yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan ini meliputi: tahapan persiapan, tahap pelaksanaan dan tahapan evaluasi.

2.1 Tahapan persiapan

Menetapkan kurikulum pelatihan serta melakukan assessment personal style dari semua peserta Kurikulum disusun sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1 sampai 3.

Tabel 1. *Individual Development Program (Core Competencies and Technical Competencies)*

No.	Curriculum	Hour(s)	Curriculum Objectives
1	Business environment exploration and analysis tools: Bird in Hand Mapping, Four External Forces (Porter's plus)	4	Assesment untuk menemukan aktivitas produktif dan usaha yang cocok dengan bakat dan minat
2	Business environment exploration and analysis tools: ; empathy map, BMC Benchmarking, Opportunity Checklist dan ide solusi/bisnis project	4	Assesment untuk menemukan aktivitas produktif dan usaha yang cocok dengan bakat dan minat
3	BMC Ideation Tools: BMC Inspiration Clipping, Business Model Canvas	4	Merancang bisnis model yang tepat
4	BMC Ideation Tools: Absence thinking, 5 why, blue ocean strategy	8	Mengevaluasi bisnis model yang tepat
5	Financial and Investment Management	8	Memahami dan mengevaluasi aspek keuangan dan investasi dalam usulan projek bisnis

Tabel 2. *Life Abundance and Happiness Mastery (Mindset and Emotional Competencies)*

No.	Curriculum	Hour(s)	Curriculum Objectives
1	Life Abundance	8	Bagaimana emosi dan spiritual dalam menjernihkan hati, menguatkan keyakinan dan menghidupkan makna dan menebarkan manfaat dalam kehidupan yang penuh syukur dan berkelimpahan
2	Happiness Mastery	8	Mindset bagaimana cara berpikir untuk selalu bisa menemukan titik kebahagiaan dalam hidup

Tabel 3. *Community/ Networking Program (Community/Networking Competencies)*

No.	Curriculum	Hour(s)	Curriculum Objectives
1	Networking/Community Program	8	Membangun jejaring dalam komunitas untuk memanfaatkan kemungkinan sinergi

2.2 Tahap Pelaksanaan

1. Penyampaian materi dan diskusi dilaksanakan selama 5 hari kerja dari tanggal 23 hingga 29 Juni 2021 dan dilanjutkan dengan mentoring masing-masing kelompok.
2. Kegiatan dilaksanakan setiap hari dari pukul 08.00 s/d 16.00
3. Pendampingan dan mentoring selama 3 bulan dilaksanakan secara berkelompok



Gambar 1. Upacara Pembukaan dihadiri oleh Komandan Puspenerbal
(Sumber: Olahan Peneliti, 2021)

Materi disampaikan dengan metode tutorial dan diberikan lembar kerja untuk membuat semua peserta terlibat aktif, sedangkan pelaksanaan inkubator bisnis dimulai dengan pertemuan dengan external reviewer untuk melihat kondisi ide bisnis para prajurit dan memikirkan mentor yang tepat untuk perbaikan-perbaikan yang diperlukan. Dalam prosesnya, beberapa prajurit mendapatkan mentor sesuai dengan jenis model bisnis dan industri yang dimiliki. Beberapa mentoring tambahan dilakukan di luar jadwal sesuai kesepakatan antara peserta dengan mentor. Kegiatan inkubator tidak menggunakan metode kelas dan penyampaian materi karena materi dasar telah diperoleh saat program kelas tutorial. Pada tahapan inkubator, para peserta lebih kepada metode mentoring *one on one* sesuai permasalahan bisnis yang ada saat ini dan bagaimana membuka kemungkinan strategi bisnis dan akses jejaring.



Gambar 2. Proses diskusi untuk menemukan ide bisnis
Sumber ; Olahan Peneliti, 2021

Pada akhir program, peserta diwajibkan menyampaikan visi, misi, analisa kompetitor, perubahan strategi bisnis, serta rancangan program kerja selama 1 tahun mendatang. Proses pengerjaan dibantu dengan proses mentoring pada tanggal 5 bulan Agustus 2021. Pengumpulan tugas akhir dilakukan maksimal pada akhir Agustus 2021 untuk kemudian dikurasi sebagai upaya memberikan feedback.



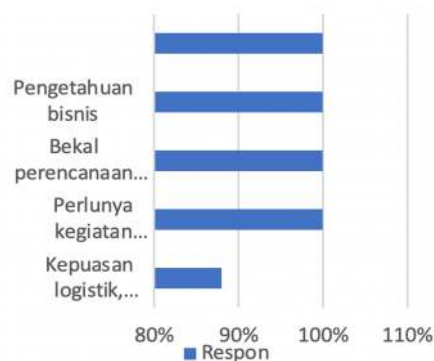
Gambar 3. Persentasi Ide Bisnis Oleh salah satu peserta
Sumber: Olahan Penulis, 2021

2.3 Tahapan Evaluasi

- Perlu adanya filtering di awal pada para prajurit peserta, untuk memetakan ide bisnis yang kemungkinan akan dikembangkan
- Perlu adanya koordinasi rutin dan berkala antara Puspenerbal dengan universitas Ciputra untuk proses pendampingan yang lebih intens
- Perlu dipisahkan antara mentor yang membimbing para prajurit yang sudah memiliki bisnis dan yang belum memiliki bisnis agar lebih fokus dalam mentoring bisnis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari Puspenerbal Entrepreneurship Program menunjukkan bahwa Keseluruhan peserta merasakan bahwa setelah mendapatkan pelatihan ini minat entrepreneurship-nya meningkat, pengetahuan akan bisnis dan pengembangannya meningkat, serta pembekalan akan perencanaan bisnis juga meningkat. Sedangkan kepuasan pada logistik, fasilitas, dan materi dapat dikatakan cukup meningkat. Bahkan 100% peserta pelatihan mengusulkan agar pelatihan entrepreneurial seperti ini diadakan kembali.



Gambar 4. Evaluasi Peserta

Kegiatan Puspenerbal Entrepreneurship Program ini merupakan kegiatan yang baik dan bermanfaat bagi kedua belah pihak, baik Universitas Ciputra maupun PUSPENERBAL. Oleh karena itu, terkait dengan hasil dari Puspenerbal Entrepreneurship Program dan sebagai bentuk keberlanjutan serta pengelolaan entrepreneurial spirit para peserta maka akan dibentuklah Inkubator Bisnis bagi alumni Puspenerbal Entrepreneurship Program. Secara garis besar Puspenerbal Entrepreneurship Program, dilakukan dalam waktu 5 hari atau setara dengan 40 jam.

Dalam pelaksanaannya, para peserta mendapatkan kesempatan mentoring dari fasilitator. Mereka dapat memanfaatkan kesempatan tersebut untuk bertemu para mentor guna membahas ide bisnisnya, perkembangan bisnis yang dijalani, atau hal lain yang terkait dengan bisnis. Namun karena berbagai agenda yang tumpang tindih menyebabkan para fasilitator maupun prajurit sulit untuk dapat melakukan

mentoring. Pada umumnya para fasilitator membangun hubungan dengan grup mentoring melalui group chatting. Segala upaya untuk membangkitkan atmosfer bisnis sudah diupayakan dan dibangun, hal ini diharapkan dapat selalu dikembangkan kedepannya. Di pertemuan-pertemuan selanjutnya metode diskusi lebih banyak dilakukan. Fasilitator menggunakan alat dan aktivitas untuk menggali minat entrepreneurship peserta. Para peserta juga di-trigger untuk melakukan simulasi seperti simulasi investasi, simulasi bisnis dengan tools yang juga digunakan oleh mahasiswa (PNO, BMC, SWOT, dll), simulasi menyusun aplikasi yang diinginkan untuk pengembangan bisnisnya, para peserta juga sudah dipertemukan dengan pihak ke-3 seperti Shopee untuk belajar banyak tentang digital market place, dan simulasi lainnya seperti strategi branding dan marketing. Simulasi-simulasi tersebut dilakukan agar atmosfer entrepreneurship semakin kuat dan men-trigger para peserta untuk terus mempertajam diskusi bisnis.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Kegiatan Puspenerbal Entrepreneurship Program ini merupakan kegiatan yang baik dan bermanfaat bagi kedua belah pihak, baik Universitas Ciputra maupun Puspenerbal. Akan tetapi masih banyak hal yang perlu diperbaiki dari kegiatan ini, diantaranya:

1. Analisis latar belakang bisnis yang dimiliki.
2. *Measurement tools* yang sesuai untuk mengukur minat *entrepreneurship* bagi parjurit.
3. *Show case* bisnis yang tidak dapat ditampilkan.
4. Atmosfer *entrepreneurship* yang masih bisa ditingkatkan lagi.

4.2 Saran

Apabila kegiatan Puspenerbal Entrepreneurship Program akan diadakan lagi, maka beberapa saran berikut dapat dilakukan, seperti:

1. Memadatkan acara dalam 2-3 hari dalam bentuk *booth camp* agar atmosfer *entrepreneurship* lebih terbangun dikarenakan jadwal para prajurit yang padat sehingga jika pelatihan terlalu lama maka prajurit akan kehilangan waktu untuk pekerjaan dan juga pelatihan fisik.
2. Memfokuskan mentoring pada ideasi bisnis (bagi yang belum punya bisnis), inovasi bisnis (bagi yang sudah memiliki bisnis), dan sustainability bisnis (bagi bisnis yang sudah bertumbuh) dikarenakan banyak diantara mereka yang sudah memiliki bisnis tetapi belum memiliki ilmu dasar maupun ilmu pengembangan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Doni, K. (2010). Pendidikan Karakter Integral. <http://cetak.kompas.com/read/xml/2010/02/11/05145318/>
- [2] Noor, R.M. (2011). *Pendidikan Karakter Berbasis Karakter: Solusi Pendidikan Moral Yang Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- [3] Asbari, M., Purwanto, A., Maesaroh, S., Hutagalung, D., Mustikasiwi, A., Ong, F., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture : Lecturer Innovation Competencies As Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 142–155.
- [4] Drucker, P. (2006). *Innovation and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [5] Fatturrohman, P. S. & Fatriany, F. (2013). *Pengembangan Pendidikan Karakter*. Bandung: Refika Aditama.
- [6] Yaumi, M. (2014). *Pendidikan Karakter: Landasan, Pilar, dan Implementasi*. Jakarta: Predanamedia Group.
- [7] Kemhan.go.id. 2021. [online] Available at: <<https://www.kemhan.go.id/wp-content/uploads/2016/10/WIRA-SEPOK2016.pdf>>.