

Membangun Kompetensi Kewirausahaan melalui Pelatihan *Entrepreneurial Mindset* dan *Persuasive Communication Skill* pada Pembina Penyuluh Lapangan Koperasi

Yaumul Rahmi*, Diyah Sulistiyorini, Gebi Angelina Zahra

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: yaumulrahmi.fpsi@um.ac.id

Abstract

Participation of cooperative members in entrepreneurship programs is often hindered by the limited capacity of field facilitators to motivate and influence them to expand their capabilities and find opportunities. This study aims to develop and evaluate the effectiveness of a training program focused on entrepreneurial mindset and persuasive communication for Field Facilitator Trainers (PPL) at Koperasi Wanita Malang. Using a participatory action research approach, the study was conducted in three phases: needs assessment, training design and implementation, and evaluation-reflection. The needs analysis, based on the Organization-Task-Person (OTP) model, revealed competency gaps in areas such as branding knowledge, understanding of target markets, and persuasive communication skills. In response, a four-session training module was designed, covering strategic influence, persuasive message development, and direct communication practice through simulations. Evaluation results indicated improved role awareness, contextual communication strategy planning, and increased confidence among participants in engaging cooperative members. This study recommends the integration of similar training into ongoing cooperative development programs and highlights the importance of post-training support systems to sustain behavioral changes and long-term impact in community-based entrepreneurship.

Keywords: training; entrepreneurial mindset; persuasive communication skills

Abstrak

Partisipasi anggota koperasi dalam program kewirausahaan sering kali terhambat oleh kurangnya kemampuan fasilitator lapangan dalam memotivasi dan memengaruhi anggota untuk mengembangkan kemampuan mereka dan mencari peluang. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji efektivitas pelatihan berbasis *entrepreneurial mindset* dan komunikasi persuasif bagi Pembina Penyuluh Lapangan (PPL) di Koperasi Wanita Malang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *participatory action research* dengan tiga tahap utama: analisis kebutuhan, perancangan dan pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi dan refleksi. Analisis kebutuhan dilakukan menggunakan model Organization-Task-Person (OTP) dan menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi pada aspek pengetahuan *branding*, pemahaman target pasar, dan keterampilan komunikasi persuasif. Berdasarkan temuan tersebut, disusun modul pelatihan dalam empat sesi yang meliputi pemahaman strategi pendekatan, penyusunan pesan persuasif, serta praktik komunikasi langsung melalui simulasi. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan kesadaran peran, keterampilan menyusun strategi komunikasi yang kontekstual, serta kepercayaan diri dalam berinteraksi dengan anggota koperasi. Penelitian ini merekomendasikan integrasi pelatihan serupa ke dalam program pembinaan koperasi secara berkelanjutan serta perlunya sistem pendampingan untuk menjaga keberlanjutan perubahan perilaku pascapelatihan.

Kata kunci: pelatihan; *entrepreneurial mindset*; *persuasive communication skills*

1. Pendahuluan

Pemberdayaan ekonomi perempuan telah menjadi salah satu agenda penting dalam pembangunan berkelanjutan, sebagaimana tertuang dalam *Sustainable Development Goals*

(SDGs) poin ke-8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, pemerintah Indonesia juga telah melakukan berbagai upaya untuk mengoptimalkan pemberdayaan perekonomian pada perempuan melalui sistem keuangan yang inklusif dan percepatan penumbuhan wirausaha yang dituangkan dalam bentuk Strategi Nasional Inklusi Keuangan dan Peraturan Presiden no. 2 tahun 2022 terkait Pengembangan Kewirausahaan Nasional (Kemendppa.go.id, 2024). Dalam konteks tersebut, koperasi perempuan memainkan peran sentral sebagai medium kolektif untuk meningkatkan kapasitas ekonomi dan kemandirian anggotanya (International Labour Organization, 2017). Namun demikian, efektivitas pemberdayaan melalui koperasi sangat bergantung pada kapasitas sumber daya manusia internal, khususnya aktor pendamping seperti Pembina Penyuluh Lapangan (PPL) yang memiliki fungsi strategis dalam melakukan pembinaan pada anggota-anggota koperasi.

Salah satu kompetensi yang memiliki pengaruh besar dalam konteks pemberdayaan ekonomi komunitas adalah *entrepreneurial mindset*. Pola pikir kewirausahaan ini tidak hanya mencakup kemampuan mengenali dan merespons peluang, tetapi juga mencerminkan sikap proaktif, resiliensi, dan kreativitas dalam menghadapi ketidakpastian (Neck, Neck, & Murray, 2018). Pendekatan ini relevan dengan karakteristik masyarakat di level sosial ekonomi menengah ke bawah yang dinamis dan penuh tantangan. Studi empiris menunjukkan bahwa individu dengan *entrepreneurial mindset* cenderung lebih adaptif dan inovatif dalam mendorong perubahan sosial berbasis ekonomi (Martin, McNally, & Kay, 2013).

Selain itu, keberhasilan pemberdayaan ekonomi juga ditentukan oleh kemampuan komunikasi persuasif dari pihak pendamping dan pembina yang bertujuan memotivasi anggota-anggotanya untuk terus mengembangkan diri dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan. Komunikasi persuasif berfungsi untuk memengaruhi sikap, keyakinan, dan perilaku audiens melalui pesan yang dibangun secara logis, emosional, dan kredibel (Cialdini, 2001). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pendekatan komunikasi yang menggabungkan aspek *ethos*, *pathos*, dan *logos* terbukti lebih efektif dalam konteks pemberdayaan berbasis komunitas (Heath & Heath, 2017). Tanpa strategi komunikasi yang tepat, pesan pemberdayaan ekonomi berisiko tidak diterima atau bahkan ditolak oleh anggota komunitas.

Kesenjangan antara kompetensi yang dibutuhkan dan kondisi aktual pendamping dan pembina anggota koperasi—para pendamping sering terjebak dalam administrasi penyuluhan tanpa menjadi agen perubahan yang benar-benar menyentuh anggota komunitas (Ishom et al., 2021). Pelatihan teknis saja jelas tidak cukup. Yang diperlukan adalah pendekatan yang membangun pola pikir baru dan *skill* dan bagaimana menyampaikan pesan dengan empati dan kedalaman konteks. Dalam praktik pemberdayaan berbasis komunitas dan strategi penguatan kapasitas fasilitator menunjukkan hasil positif ketika diintegrasikan dalam kerangka pembelajaran partisipatif—seperti yang ditemukan Sucipto et al. (2024), di mana pengembangan strategi partisipatif meningkatkan kesiapan fasilitator dalam mendukung tujuan SDG di tingkat desa.

Meskipun pentingnya kedua kompetensi tersebut telah banyak dibahas dalam literatur ilmiah, tidak banyak kajian yang mengintegrasikan *entrepreneurial mindset* dan komunikasi persuasif dalam satu pendekatan pelatihan terpadu untuk aktor komunitas, khususnya dalam ekosistem koperasi wanita di Indonesia. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada pelatihan kewirausahaan kepada anggota koperasi secara langsung, tanpa memperhatikan

peran strategis para fasilitator internal seperti PPL (Julitawaty, Willy, & Goh, 2020; Lestari & Susanti, 2022). Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengisi kekosongan tersebut melalui pendekatan partisipatif yang menargetkan penguatan kapasitas PPL sebagai agen perubahan.

Dalam konteks ini, pelatihan yang bersifat teknis-operasional saja tidak cukup. Dibutuhkan pendekatan yang menumbuhkan cara berpikir baru yang tidak hanya memahami wirausaha sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai ruang belajar sosial yang membutuhkan *mindset* inovatif, keberanian mengambil risiko, dan empati dalam menyampaikan ide (Frese & Gielnik, 2014). Oleh karena itu, intervensi berbasis pelatihan *entrepreneurial mindset* dan komunikasi persuasif menjadi krusial karena keduanya tidak hanya membekali keterampilan, tetapi juga membentuk sikap dan keyakinan terhadap perubahan. Pelatihan semacam ini perlu didesain secara partisipatif dan kontekstual agar benar-benar relevan dengan tantangan yang dihadapi para pendamping di lapangan.

Di sisi lain, pendekatan *participatory action research* (PAR) menawarkan kerangka yang memungkinkan kolaborasi antara peneliti dan praktisi untuk merumuskan, menerapkan, sekaligus merefleksikan solusi dalam konteks nyata. Dalam PAR, proses pembelajaran dan perubahan tidak dipaksakan dari luar, tetapi lahir dari keterlibatan langsung subjek dalam memahami dan mengatasi persoalan mereka sendiri (McNiff, 2017). Pendekatan ini sangat sesuai dalam penguatan kapasitas fasilitator komunitas seperti PPL karena memberi ruang untuk eksplorasi, evaluasi, dan penyempurnaan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menguji efektivitas intervensi, tetapi juga berupaya mendorong tumbuhnya praktik pemberdayaan yang lebih reflektif, relevan, dan berkelanjutan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode *Participatory Action Research*, dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi *entrepreneurial mindset* dan *persuasive skill* pada pembina penyuluhan lapangan di Koperasi Wanita Setia Budi Malang. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjembatani antara kebutuhan praktis di lapangan dan pengembangan pengetahuan bukti ilmiah (Coghlan & Brannick, 2014; Kemmis et al., 2014).

Pemilihan pembina penyuluhan lapangan di Koperasi Wanita Setia Budi Malang sebagai subjek penelitian ini berdasarkan pada beberapa hal berikut ini: pertama, pembina penyuluh memiliki peran dalam menjembatani kebijakan dan praktek langsung pada tingkat anggota; kedua, mereka sudah memiliki pengalaman langsung dalam melakukan penyuluhan lapangan; terakhir, mereka dapat menjadi *role model* atau sumber informasi bagi anggotanya sehingga dengan menetapkan pembina penyuluh lapangan sebagai subjek penelitian akan memberikan keefektifan yang lebih tinggi daripada langsung menggunakan anggota individu.

Selain itu, peneliti memilih Koperasi Setia Budi Malang karena koperasi ini memiliki fokus utama untuk pemberdayaan perempuan dan juga koperasi ini memiliki kekuatan finansial yang cukup besar dengan anggota yang berjumlah hampir 9000 orang (jatimsatunews.com, 2025). Hal ini menunjukkan tingginya kepercayaan anggota untuk menyimpan tabungannya di koperasi ini.

Penelitian dilaksanakan dalam tiga siklus utama: (1) identifikasi kebutuhan dan perencanaan intervensi, (2) pelaksanaan tindakan (pelatihan), dan (3) evaluasi serta refleksi

hasil. Setiap tahapan dirancang untuk memberikan ruang partisipasi aktif dari subjek sekaligus memungkinkan peneliti melakukan analisis dan evaluasi terhadap efektivitas intervensi yang diberikan. Alat pengumpulan data meliputi; panduan wawancara semi-terstruktur, studi dokumentasi, observasi, dan catatan refleksi.

Subjek dalam penelitian ini adalah tujuh orang Pembina Penyuluh Lapangan (PPL) dan satu orang Pendamping Pelaksanaan dari Koperasi Wanita Malang. Pemilihan subjek menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam pembinaan anggota koperasi dengan kriteria sebagai berikut: berperan sebagai pendamping atau pembina di koperasi wanita Malang dan terlibat langsung dalam kegiatan pembinaan koperasi.

Prosedur Penelitian

1. Tahap Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan dengan model *Organization, Task and Person (OTP)* melalui wawancara mendalam, studi dokumentasi koperasi, dan observasi lapangan. Analisis kebutuhan dilakukan mulai dari mencari kesenjangan antara target organisasi dengan pencapaian riil dalam periode satu tahun, yaitu tahun 2024. Identifikasi *gap* dari level organisasi kemudian diturunkan dengan menganalisis di level tugas, yaitu mengidentifikasi *knowledge, skill* dan *attitude* ideal dari jabatan penanggung jawab. Pada level *person*, dilakukan analisis untuk mengidentifikasi kesenjangan antara *knowledge, skill*, dan *attitude ideal* dengan kompetensi riil yang dimiliki oleh pemegang jabatan. Hasil analisis ini yang akan menjadi dasar penentuan kompetensi yang perlu dikembangkan untuk mengatasi permasalahan dalam pencapaian target organisasi.

2. Tahap Tindakan (Intervensi Pelatihan)

Berdasarkan temuan analisis kebutuhan, peneliti merancang intervensi yang dianggap dapat mengatasi permasalahan yang muncul. Rancangan intervensi dilakukan secara partisipatif, yaitu melibatkan subjek melalui diskusi intensif. Proses perancangan dilanjutkan dengan melalui uji ahli, yaitu meminta umpan balik dari ahli pada rancangan intervensi yang telah disusun. Adapun ahli yang digunakan di sini adalah ahli di bidang psikologi industri dan praktisi pendamping kewirausahaan. Setelah melalui proses tersebut, rancangan yang telah disusun berupa modul dilaksanakan dengan diawali persiapan tempat, alat, dan *trainer* untuk memastikan kelancaran pelaksanaan.

3. Tahap Evaluasi dan Refleksi

Evaluasi dilakukan secara kualitatif melalui observasi langsung saat pelatihan, dokumentasi hasil diskusi, tugas peserta, dan wawancara tindak lanjut empat hari setelah pelatihan. Indikator perilaku yang diobservasi pada pelatihan ini terdiri dari beberapa perilaku berikut:

- Proaktif mencari, mengenali, dan mengomunikasikan peluang usaha yang sesuai dengan kondisi dan potensi anggota koperasi.
- Kreatif dalam menyusun solusi berbasis sumber daya yang tersedia dan mampu memodifikasi pendekatan sesuai dengan konteks sosial ekonomi lokal.

- Persuasif dalam menyampaikan pesan dan ajakan kepada anggota koperasi dengan mempertimbangkan logika, emosi, dan kredibilitas pribadi.
- Empatik dan adaptif dalam membangun komunikasi dua arah yang mendorong keterlibatan aktif anggota koperasi.
- Percaya diri dalam menyampaikan gagasan dan membimbing anggota koperasi, termasuk dalam menghadapi penolakan atau hambatan partisipasi.
- Konsisten dan reflektif dalam menjalankan peran sebagai agen perubahan dan dapat terbuka terhadap umpan balik untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dan intervensi.

Data digunakan untuk mengkaji perubahan perilaku dan respons peserta terhadap penerapan kompetensi yang telah diberikan. Proses ini juga menjadi dasar bagi refleksi kritis untuk perbaikan pelatihan di masa mendatang.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan dengan pendekatan OTP (*Organization, Task, and Person*) dan mengungkap sejumlah kesenjangan strategis di Koperasi Wanita Setia Budi (SBW) Malang. Secara organisasional, koperasi belum mencapai target 10.000 anggota aktif, khususnya belum memenuhi target seluruh anggota untuk berafiliasi dalam kegiatan kewirausahaan koperasi. Peran Pembina Penyuluh Lapangan (PPL) sebagai penghubung antara pengurus dan anggota menjadi krusial, tetapi masih banyak yang belum memiliki kompetensi strategis dalam membina anggota agar terlibat aktif dalam wirausaha. Pembahasan difokuskan pada mengaitkan data dan hasil analisisnya dengan permasalahan atau tujuan penelitian dan konteks teoritis yang lebih luas. Dapat juga pembahasan merupakan jawaban pertanyaan mengapa ditemukan fakta seperti pada data. Pembahasan ditulis melekat dengan data yang dibahas. Pembahasan diusahakan tidak terpisah dengan data yang dibahas.

Pada level tugas, ditemukan bahwa tanggung jawab PPL meliputi mendorong, membina, dan memfasilitasi proses transformasi anggota koperasi menjadi pelaku usaha. Namun, kemampuan PPL dalam hal ini terhambat oleh kurangnya pengetahuan tentang manajemen branding dan pemahaman terhadap target pasar. Sementara itu, pada level individu (*person*), wawancara dan observasi menunjukkan bahwa sebagian besar PPL belum memiliki keterampilan komunikasi persuasif yang cukup untuk memengaruhi dan memotivasi anggota koperasi.

Tabel 1. Hasil Analisis Kebutuhan

Level Analisis	Fokus Analisis	Temuan Kesenjangan
<i>Organization</i>	Pencapaian target anggota berwirausaha	Dari 9.000 anggota koperasi, hanya sekitar 2.000 (22%) yang aktif dalam program wirausaha

<i>Organization</i>	Kinerja strategi pemberdayaan	Belum tersedia indikator kinerja jelas untuk mengukur efektivitas program wirausaha koperasi
<i>Task</i>	Peran PPL dalam memotivasi	PPL belum memahami cara mengarahkan anggota untuk memulai berwirausaha
<i>Task</i>	Kemampuan teknis PPL	PPL belum memiliki pengetahuan tentang manajemen branding dan pemahaman target pasar
<i>Person</i>	Sikap terhadap tugas pembinaan	Sebagian besar PPL menjalankan tugas secara administratif, tanpa inisiatif untuk melakukan pembinaan aktif
<i>Person</i>	Kemampuan komunikasi persuasif	PPL belum mampu menyampaikan pesan persuasif yang memotivasi anggota koperasi
<i>Person</i>	Pemahaman <i>Entrepreneurial Mindset</i>	Mindset PPL masih reaktif dan belum berpikir sebagai pembina yang melatih kemampuan menciptakan peluang

3.2. Intervensi Tindakan

Berdasarkan temuan tersebut, dirancang sebuah pelatihan berbasis *entrepreneurial mindset* dan *persuasive communication skill* yang ditujukan untuk membekali PPL dengan kompetensi yang relevan dan kontekstual. Modul pelatihan mengintegrasikan prinsip-prinsip pola pikir kewirausahaan seperti *effectuation* dan *causation* (Sarasvathy, 2001), teknik penyusunan pesan persuasif berbasis *etos*, *logos*, dan *pathos* (Cialdini, 2001), serta keterampilan memotivasi dalam konteks pemberdayaan komunitas.

3.2.1. Rancangan dan Pelaksanaan Intervensi

Sesi pertama dirancang untuk membangun kesadaran awal peserta mengenai pentingnya peran PPL sebagai agen perubahan sosial dalam komunitas koperasi. Pelatihan dimulai dengan diskusi mengenai tantangan dan hambatan yang selama ini mereka alami saat mengajak anggota untuk memulai usaha. Materi inti menyoroti pentingnya pengaruh interpersonal dalam mendorong perubahan perilaku, sebagaimana dijelaskan oleh Bandura (1997) melalui konsep *self-efficacy* bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuannya memengaruhi pencapaian tujuan sangat bergantung pada umpan balik sosial yang ia terima. PPL diajak untuk memahami bahwa tugas mereka bukan hanya menyampaikan informasi, melainkan membangun keyakinan dan motivasi anggota melalui pendekatan yang empatik dan kontekstual. Diskusi diperkaya dengan contoh konkret dan eksplorasi pengalaman peserta agar pembelajaran bersifat reflektif.

Sesi kedua berfokus pada penguatan kemampuan peserta dalam menyusun strategi pendekatan kepada anggota koperasi. Materi sesi ini didasarkan pada konsep *effectuation* oleh Sarasvathy (2001) yang menjelaskan bahwa pelaku usaha tidak selalu memulai dari tujuan tetap, tetapi dari apa yang mereka miliki: siapa mereka, apa yang mereka tahu, dan siapa yang mereka kenal. Peserta diminta memetakan potensi dan karakteristik anggota yang mereka dampingi, lalu merancang strategi yang berbasis pada sumber daya nyata di lingkungan tersebut. Pendekatan ini juga diperkuat dengan prinsip *empat tahap perubahan perilaku* dari Prochaska & DiClemente (1983) yang menjelaskan bahwa perubahan terjadi bertahap dan pendekatan yang terlalu memaksa pada tahap awal justru bisa menghambat keterlibatan.

Diskusi kelompok dan latihan perencanaan digunakan untuk memandu peserta menyusun strategi yang terukur, realistis, dan kontekstual.

Sesi ketiga menjadi titik krusial pelatihan karena membahas bagaimana membangun dan menyampaikan pesan persuasif yang efektif. Materi disusun berdasarkan teori retorika Aristoteles, yaitu *ethos*, *pathos*, dan *logos*. Teori tersebut sampai saat ini masih tetap relevan dalam ilmu komunikasi (Perloff, 2020). Peserta mempelajari bagaimana membangun kredibilitas sebagai komunikator (*ethos*), menyusun pesan yang menyentuh emosi audiens (*pathos*), dan menyampaikan argumen dengan alur logis yang mudah dipahami (*logos*). Cialdini (2001) juga menekankan bahwa prinsip persuasi seperti *reciprocity*, *consistency*, dan *social proof* sangat penting dalam proses memengaruhi keputusan, terutama dalam konteks relasi kolektif seperti koperasi. Latihan praktik menyusun pesan dilakukan melalui simulasi langsung dengan studi kasus riil agar peserta tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu menerapkannya dalam gaya komunikasi mereka sendiri.

Sesi keempat diarahkan untuk membangun rasa percaya diri peserta dalam menyampaikan pesan secara langsung melalui *roleplay* dan simulasi interaksi dengan anggota koperasi. Di sini, peserta diminta untuk tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga menghadapi kemungkinan penolakan, keraguan, atau keberatan dari anggota. Kemampuan menghadapi situasi semacam ini sangat penting dalam dinamika lapangan, sebagaimana dijelaskan dalam studi Miller dan Rollnick (2013) tentang *motivational interviewing* bahwa resistensi bukan untuk dilawan, tetapi difasilitasi melalui pendekatan kolaboratif dan reflektif. Latihan dalam sesi ini memperkuat keterampilan komunikasi non-verbal, penggunaan pertanyaan terbuka, dan empati dalam membangun relasi.

Keseluruhan struktur pelatihan dirancang dengan pendekatan berbasis pengalaman dan pemecahan masalah nyata. Selain memperkaya wawasan konseptual peserta, setiap sesi juga menjadi ruang refleksi untuk mengkaji kembali cara kerja, peran sosial, dan potensi pengaruh mereka sebagai aktor perubahan di koperasi. Dengan melibatkan peserta secara aktif melalui diskusi dan praktik, pelatihan ini diharapkan tidak hanya menghasilkan pengetahuan baru, tetapi juga membentuk sikap dan keyakinan baru yang lebih produktif dan transformatif (Kolb, 1984).

Pelatihan dilaksanakan dalam satu hari dan diikuti oleh tujuh orang PPL dan satu orang pendamping dari koperasi. Meskipun sarana seperti proyektor tidak tersedia, pelatihan berlangsung secara partisipatif dengan keterlibatan aktif dari seluruh peserta. Para peserta menunjukkan antusiasme tinggi dalam sesi diskusi dan simulasi, terutama ketika diminta untuk mempraktikkan strategi persuasif melalui permainan peran. Beberapa kendala teknis seperti keterbatasan ruang dan kebisingan lingkungan tidak menghalangi proses pelatihan secara signifikan. Peserta tetap mampu menangkap isi materi dan menunjukkan peningkatan dalam memahami serta mempraktikkan komunikasi persuasif yang efektif. Ini mengonfirmasi bahwa konteks lokal yang sederhana tetap dapat menjadi ruang pembelajaran yang bermakna, selama desain pelatihannya menekankan pada pengalaman langsung dan relevansi dengan situasi sehari-hari.

3.2.2. Evaluasi dan Refleksi

Empat hari pascapelatihan, dilakukan evaluasi melalui wawancara tindak lanjut dan observasi lapangan. Hasilnya menunjukkan bahwa peserta telah mulai menerapkan strategi komunikasi yang dipelajari dalam interaksi nyata dengan anggota koperasi. Beberapa PPL menyatakan mulai merasa lebih percaya diri untuk mengajak anggota bergabung dalam kegiatan wirausaha koperasi dan lebih peka terhadap cara penyampaian pesan yang menyentuh sisi emosional dan logis anggota. Hal tersebut menunjukkan telah terjadinya proses transfer pelatihan, yaitu penerapan dari pelatihan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan telah mengubah perilaku mereka dan mereka menerapkan keterampilan dan sikap yang diperoleh dari pelatihan tersebut.

Berdasarkan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick, hal ini menunjukkan langkah awal dalam keberhasilan pelatihan yang berada pada level tiga (perilaku). Perubahan dalam perilaku ini menunjukkan sejauh mana perubahan dalam perilaku peserta terjadi sebagai dampak dari peserta mengikuti pelatihan (Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Akan tetapi keberhasilan ini hanya dapat dipastikan apabila empat syarat berikut terpenuhi yaitu individu memiliki keinginan untuk berubah, mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, memiliki iklim lingkungan yang mendukung, dan harus diberi penghargaan atas perubahan yang dilakukan (Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006).

Refleksi bersama peserta mengidentifikasi bahwa pelatihan singkat ini sudah memberi dampak awal yang positif, tetapi untuk mendukung perubahan perilaku yang berkelanjutan, dibutuhkan pendampingan berkala dan *peer review* antar PPL. Peserta juga mengusulkan agar pelatihan serupa dilakukan dengan durasi lebih panjang dan menggunakan fasilitas yang lebih mendukung seperti proyektor dan ruang pelatihan yang lebih tenang.

Dari keseluruhan proses, dapat disimpulkan bahwa pendekatan *participatory action research* yang digunakan dalam pelatihan ini terbukti efektif untuk menjembatani kebutuhan lapangan dengan desain pengembangan berbasis teori. Pelatihan tidak hanya menjadi ruang belajar, tetapi juga media reflektif bagi peserta untuk mengevaluasi peran dan pendekatan mereka dalam mendorong pemberdayaan ekonomi anggota koperasi secara lebih bermakna.

4. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan *participatory action research* efektif digunakan untuk merancang dan mengimplementasikan intervensi pelatihan yang kontekstual dan responsif terhadap kebutuhan kompetensi lapangan. Modul pelatihan yang dikembangkan secara khusus dalam penelitian ini berhasil memperkuat dua kompetensi utama yang dibutuhkan, yaitu *entrepreneurial mindset* dan keterampilan komunikasi persuasif. Pelatihan yang berlangsung dalam empat sesi partisipatif telah memberikan ruang bagi peserta untuk memahami peran mereka secara lebih reflektif, menyusun strategi pendekatan yang relevan, serta mengasah kemampuan menyampaikan pesan secara efektif dan percaya diri. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta mulai menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam interaksi langsung dengan anggota koperasi dan menunjukkan peningkatan motivasi serta kesiapan menjadi agen perubahan.

Sebagai implikasi praktis, pelatihan semacam ini perlu dilanjutkan dengan pendampingan pascapelatihan agar perubahan perilaku yang telah mulai terbentuk dapat dipertahankan dan diperkuat. Keberlanjutan pelatihan juga dapat diperluas melalui sistem

peer mentoring antar-PPL serta penyusunan panduan praktis internal koperasi. Secara kelembagaan, koperasi juga disarankan untuk mengintegrasikan indikator kompetensi seperti efektivitas pendekatan dan keberhasilan ajakan wirausaha sebagai bagian dari evaluasi kinerja PPL.

Pada penelitian lanjutan, disarankan dilakukan pengembangan instrumen kuantitatif yang dapat mengukur secara lebih terstandar perubahan kompetensi PPL dan dapat mengevaluasi dampak pelatihan terhadap peningkatan jumlah anggota yang aktif dalam unit usaha koperasi secara longitudinal. Penelitian serupa juga dapat direplikasi di koperasi-koperasi perempuan lain di wilayah berbeda dengan penyesuaian konteks sosial dan budaya komunitasnya.

Daftar Rujukan

- Aristoteles. (2007). *On Rhetoric: A Theory of Civic Discourse* (Trans. George A. Kennedy). Oxford University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Cialdini, R. B. (2001). *Influence: Science and practice* (4th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2014). *Doing action research in your own organization* (4th ed.). SAGE Publications.
- Frese, M., & Gielnik, M. M. (2014). The psychology of entrepreneurship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 413–438. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326>
- Heath, C., & Heath, D. (2017). *Made to stick: Why some ideas survive and others die*. New York, NY: Random House.
- International Labour Organization. (2017). *Cooperatives and the world of work*. Geneva: ILO. Retrieved from <https://www.ilo.org>
- Ishom, M., Miroso Raharjo, K., Sucipto, Z., Avrilianda, D., & Fatihin, M. (2021). The role of facilitators in community empowerment based on learning community to improve vocational skills. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 609, 151–154.
- jatimsatunews.com (2025, Januari 07). *Inovasi Baru Koperasi SBW Malang: Hadirkan Kedai Kopi dan Tour & Travel untuk Generasi Muda*. <https://www.jatimsatunews.com/2025/01/inovasi-baru-koperasi-sbw-malang.html>
- Julitawaty, W., Willy, F., & Goh, T. S. (2020). Pengaruh personal selling dan promosi penjualan terhadap efektivitas penjualan ban sepeda motor PT. Mega Anugrah Mandiri. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 43–56.
- Kemmis, S., McTaggart, R., & Nixon, R. (2014). *The action research planner: Doing critical participatory action research*. Springer.
- Kemenpppa.go.id (2024, Maret 15). *Pemberdayaan Perempuan: Perkuat Ketahanan Keluarga, Capai Pembangunan Berkelanjutan*. <https://www.kemenpppa.go.id/page/view/NTExNQ==>
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lestari, S. D., & Susanti, E. (2022). Pelatihan kewirausahaan berbasis komunitas dalam pemberdayaan anggota koperasi wanita. *Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 112–121.
- Martin, B. C., McNally, J. J., & Kay, M. J. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of Business Venturing*, 28(2), 211–224. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.03.002>
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). *Motivational interviewing: Helping people change* (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- McNiff, J. (2017). *Action research: All you need to know*. London: SAGE Publications.

- Neck, H. M., Neck, C. P., & Murray, E. L. (2018). *Teaching entrepreneurship: A practice-based approach*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Perloff, R. M. (2020). *The dynamics of persuasion: Communication and attitudes in the 21st century* (6th ed.). New York: Routledge.
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1983). Stages and processes of self-change in smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(3), 390–395. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.51.3.390>
- Neck, H. M., Neck, C. P., & Murray, E. L. (2018). *Entrepreneurship: The practice and mindset*. SAGE Publications.
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review*, 26(2), 243–263.
- Sias, P. M. (2020). *Organizing relationships: Traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. Sage Publications.
- Sucipto, S., Nasih, A. M., Raharjo, K. M., & Fatihin, M. K. (2024). How does community education encourage sustainable development? A comprehensive strategy strengthens the role of community facilitators. *Cakrawala Pendidikan: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 43(2), 328–343.