

IMPLEMENTASI MODEL LIFELONG LEARNING (LLL) PADA BISNIS KAMBING (Studi Kasus di Desa Pronojiwo)

Ahnaf Mahasin¹, Dwi Windradini², Muhammad Masykur Abdillah³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, Indonesia

¹Email: ahnafmahasin@gmail.com

Abstract: *This study aims to explain the goat farming business model in Pronojiwo Village, Lumajang Regency and the Implementation of the Human Resources Empowerment Model (HR) based on Lifelong Learning (LLL) obtained by HR in the business. The research method uses a qualitative method with observation, in-depth interviews, and documentation. The objects of this study consist of capital owners, breeders, and traders related to the goat business in Pronojiwo Village. HR empowerment is an important aspect in business and plays an important role in achieving business optimization. This study also focuses on the implementation of LLL in empowering HR who play a role in managing the goat business. The results of this study are expected to help overcome problems of economic instability in the community in Pronojiwo Village, optimize HR empowerment, provide knowledge about goat business management, and introduce product advantages from goat livestock management in the village. It is necessary for business actors in the village to have innovations in managing Etawa goats for milk production and conduct special training for managing Etawa goats.*

Keywords: *Human Resource Empowerment; Lifelong Learning; Goat Business in Pronojiwo Village*

Abstraksi: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan model bisnis ternak kambing di Desa Pronojiwo Kabupaten Lumajang dan Implementasi Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan Lifelong Learning (LLL) yang diperoleh SDM dalam bisnis tersebut. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan observasi, wawancara secara indepth, dan dokumentasi. Objek penelitian ini terdiri dari pemilik modal, peternak, dan pedagang yang berkaitan dengan bisnis kambing di Desa Pronojiwo. Pemberdayaan SDM tersebut merupakan aspek penting dalam bisnis dan berperan penting dalam mencapai optimalisasi bisnis. Penelitian ini juga berfokus pada implementasi LLL dalam pemberdayaan SDM yang berperan dalam pengelolaan bisnis kambing. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan atas ketidakstabilan perekonomian masyarakat yang ada di Desa Pronojiwo, mengoptimalkan pemberdayaan SDM, memberikan ilmu tentang pengelolaan bisnis kambing, dan memperkenalkan keunggulan produk dari pengelolaan ternak kambing yang ada di desa tersebut. Perlu bagi pelaku bisnis di desa tersebut untuk memiliki inovasi pengelolaan kambing etawa untuk produksi susu dan melakukan pelatihan khusus untuk pengelolaan kambing etawa.

Kata Kunci: Pemberdayaan SDM; Lifelong Learning; Bisnis Kambing Desa Pronojiwo

Pendahuluan

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan aspek penting dalam suatu negara yang nantinya bertujuan untuk membangun negara agar lebih maju, begitu pula halnya dalam suatu organisasi bisnis agar berjalan sebagaimana mestinya serta merupakan sebuah bentuk dari suatu usaha atau manajemen strategis bersumber dari individu atau manusia yang memberikan daya terhadap individu atau manusia lainnya untuk memberikan atau mendorong individu tersebut untuk menyalurkan kemampuan serta wewenang dalam hal mencapai tujuan yang sama baik dalam organisasi, manajemen maupun kegiatan bisnis. Untu Gerald Rafael (2018), membahas tentang pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) untuk mengoptimalkan fungsi Badan Usaha Milik Desa (BumDes) di Desa Guaan, Kecamatan Moaat, Kabupaten Bolaang Mongodow Timur. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor

kunci dan seberapa penting pelatihan dalam keberhasilan pemberdayaan SDM. Gerrit. M. Pentury, Agustina Risambessy, Asiani Sijabar, Ferdy Lauhery (2023), hasil penelitian mengenai Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan usaha masyarakat di Desa Lilibooi dengan tiga strategi utama yaitu strategi tradisional, strategi direct-action dan strategi transformatif. Penerapan pendekatan yang digunakan ada 5P diantaranya pemungkinan, pengetahuan, perlindungan, penyokongan, dan pemeliharaan yang dinilai efektif dalam meningkatkan usaha masyarakat di Desa Lilibooi.

Desi Anggraini, Ilham, Parlan (2019), membahas tentang Pemberdayaan Masyarakat Desa menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 yang merupakan upaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran dan memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah serta prioritas kebutuhan masyarakat desa. Penerapan serta kasus lain dapat di temui di Desa Pronojiwo yang merupakan desa dengan perekonomian yang ditopang dari hasil perkebunan salak. Permasalahan yang dihadapi masyarakat desa tersebut adalah ketidak stabilan perekonomian yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti masuknya buah musiman, cuaca yang menghambat pemuahan salak. Sehingga perlu solusi agar dapat menjaga stabilitas ekonomi masyarakat di desa tersebut.

Masyarakat Desa Pronojiwo perlu memiliki kesadaran akan kualitas unggul yang dimiliki berbekal pada Pembelajaran Sepanjang Hayat (*Lifelong Learning*). *Lifelong Learning* (LLL) merupakan pengembangan dari keterampilan serta pengetahuan secara terus menerus sepanjang hidup seseorang. Hur Mustafa Yucedal (2022), membahas tentang Strategi Pembelajaran dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat dengan mengeksplorasi bagaimana strategi pembelajaran dapat diterapkan untuk mendukung konsep pembelajaran sepanjang hayat seperti strategi pembelajaran mandiri, teknologi informasi sebagai fasilitator, komunitas belajar online, fokus pada keterampilan *Lifelong Learning*, dan implementasi konteks nyata. Ivana Vrdoljak (2024), *Lifelong Education in Economics, Business and Management Research: Literature Review* dalam jurnal ini membahas tentang pentingnya pendidikan sepanjang hayat dalam konteks ekonomi, bisnis, dan manajemen. Pembelajaran sepanjang hayat sangat penting dalam meningkatkan adaptabilitas karyawan, keterampilan digital menjadi aspek penting dalam pembelajaran sepanjang hayat, integrasi teknologi dalam pembelajaran merupakan strategi efektif dalam mendukung pembelajaran sepanjang hayat, peran guru dan pelatih berperan penting dalam mendorong proses belajar sepanjang hayat, dan aksesibilitas inklusifitas dalam pembelajaran sepanjang hayat menjadi tantangan yang perlu diatasi. Nia Hoerniasih (2019), membahas Pengaturan *Lifelong Learning* dalam pemberdayaan masyarakat di negara Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional sebagai dasar hukum, peran terhadap pemberdayaan SDM dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk adaptasi perubahan sosial dan ekonomi, pendidikan nonformal yang berperan penting sebagai bentuk implementasi, serta kontribusi pada kemandirian berwirausaha yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu, dan keterlibatan pihak lain seperti pemerintah, lembaga pendidikan, serta masyarakat.

Implementasi dari LLL didapat dari pengalaman yang turun temurun dari pendahulu masyarakat pronojiwo, pengalaman pribadi dan pembelajaran yang diperoleh dari berbagai masalah yang dihadapi. Berdasarkan realita yang ada, selain berprofesi sebagai petani salak mayoritas masyarakat di desa Pronojiwo memiliki kemampuan beternak kambing dan kini menjadi sebuah bisnis yang ada di desa tersebut. Kemampuan beternak diperoleh dari orang tua serta pengalaman pribadi yang memberi berbagai pembelajaran dalam hal pengelolaannya. Kegiatan beternak sudah dilakukan semenjak remaja hingga dewasa, hal tersebut merupakan LLL yang diperoleh menjadikannya SDM yang layak untuk diberdayakan dalam mengatasi permasalahan ekonomi di desa Pronojiwo.

Bisnis ternak kambing di desa Pronojiwo sangat berpotensi karena berada di dataran tinggi yang terdapat pakan-pakan segar alami yang sehingga mendukung perkembangan dari bisnis ini. Sumber daya alam berupa pakan tersebut sangat berpotensi meningkatkan kualitas dari kambing yang ada di peternakan itu sendiri. Pengelolaan ternak kambing di desa ini dapat menyelesaikan permasalahan dari ketidak stabilan ekonomi masyarakat disana. Pengelolaan peternakan kambing di desa ini memiliki berbagai permasalahan yang dapat menghambat hingga membuat para peternak tersebut kesulitan bahkan tidak melanjutkan kegiatan pengelolaan peternakan tersebut. Adapun permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan peternakan tersebut berdasarkan observasi dan wawancara mendalam yang telah dilakukan diantaranya, harga perolehan bibit yang tinggi, intensitas pakan yang tidak memenuhi, penurunan kesehatan kambing, menurunnya daya beli masyarakat, terdapat transaksi berbasis online yang kurang menguntungkan dan keterbatasan modal yang dimiliki oleh peternak yang ada di desa tersebut. Peran dari LLL disini sangat berpengaruh penting dalam pengelolaan peternakan serta dengan adanya pemberdayaan kepada peternak juga tidak kalah penting dalam membantu kesejahteraan peternak desa Pronojiwo. Berdasarkan uraian tersebut, maka diangkat judul “**Model Implementasi Lifelong Learning (LLL) Pada Bisnis Kambing (Studi Kasus di Desa Pronojiwo)**”.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya (George R. Terry, 2020). Bray dan Rue (2015), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah desain aktifitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Mondy dan Martocchio (2016), menambahkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Manusia sebagai SDM dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Hamali (2018), manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Tujuan MSDM

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan umum yaitu untuk memastikan organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja terampil, berkomitmen, dan bermotivasi tinggi (Amstrong, 2008). Dua tujuan penting dari MSDM yaitu tujuan utama dan tujuan khusus. Tujuan utama memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan Mahapatro (2010). Tujuan khusus terdiri atas empat hal yang meliputi tujuan sosial atau kemasyarakatan (*societal objective*), tujuan organisasi (*organizational objective*), tujuan fungsional (*functional objective*), dan tujuan pribadi (*personal objective*). Hamali (2018) yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan sebagai berikut:

- a. Tujuan Sosial, agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya dan mampu meningkatkan kualitas masyarakat serta membantu memecahkan masalah sosial;
- b. Tujuan Organisasional, merupakan sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan;
- c. Tujuan Fungsional, untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- d. Tujuan Individual, merupakan tujuan yang bersifat pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktifitasnya.

Manfaat MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengimplementasiannya akan memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun perusahaan. Berikut adalah manfaat manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Yani (2012).

- a. Organisasi atau perusahaan memiliki sisten informasi SDM;
- b. Organisasi atau perusahaan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan;
- c. Organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM;
- d. Organisasi atau perusahaan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen serta seleksi tenaga kerja;
- e. Organisasi atau perusahaan dapat menyusun skala upah dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi pekerja.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian efektifitas serta efisiensi suatu organisasi atau perusahaan dalam kegiatannya untuk mencapai tujuan. Pemberdayaan menurut Sedarmayanti (2000), merupakan suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Pemberdayaan sendiri merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab (Wibowo, 2007). Menurut Khan (2007), pemberdayaan sumber daya manusia merupakan upaya wajib agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu yang dilakukan terus menerus guna menjadikan sumber daya manusia menjadi lebih produktif.

Metode Pemberdayaan SDM

Dalam implementasi pemberdayaan sumber daya manusia, Suwatno (2011), menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan yang bertujuan untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan.

- a. *Desire/Keinginan*, merupakan tahap pertama dalam pemberdayaan dengan adanya pendelegasian atau melibatkan pekerja;
- b. *Trust/Kepercayaan*, setelah keinginan, selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan;
- c. *Confident/Kepercayaan*, berbeda konteks dengan poin di atas, dalam tahap ini dengan adanya saling percaya dapat menimbulkan rasa percaya diri pada karyawan dengan cara menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan;
- d. *Credibility/Kredibilitas*, langkah keempat adalah menjaga kredibilitas dengan cara memberikan penghargaan serta mengembangkan lingkungan kerja yang terdapat kompetisi yang sehat sehingga mencapai sebuah performa organisasi yang tinggi;
- e. *Accountability/Pertanggung jawaban*, tahapan selanjutnya adalah pertanggung jawaban yang diberikan kepada karyawan, dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan penilaian kinerja karyawan. Pada tahap ini dapat digunakan sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan;
- f. *Communication/Komunikasi*, langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

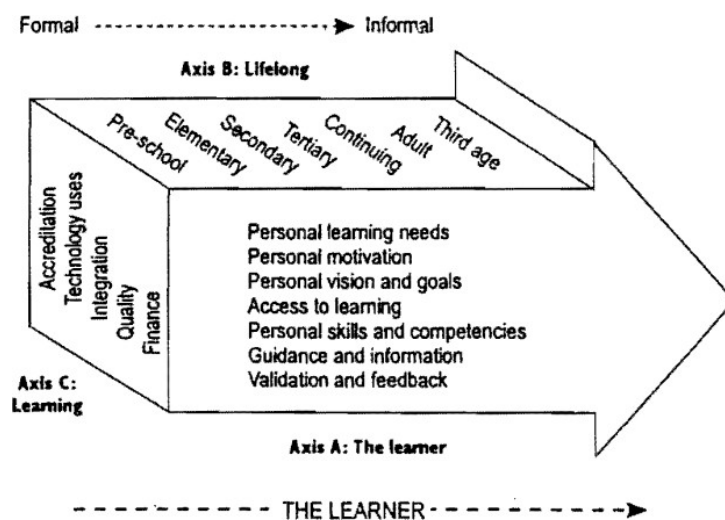
Lifelong Learning

Lifelong Learning merupakan ide yang pertama kali dicetuskan komisi internasional bertujuan untuk Pembangunan Pendidikan ICDE yang merupakan suatu badan internasional di

bawah naungan UNESCO. Muncul dan berkembangnya kegiatan *Lifelong Learning*, pada dasarnya memenuhi kebutuhan belajar (*learning needs*) dan kebutuhan pendidikan (*educational needs*) yang berkembang secara berkelanjutan dalam sejarah kehidupan manusia (Sudjana, 2004). Menurut Jarvis (2007), *Lifelong Learning* merupakan kombinasi proses dalam keseluruhan hidup seseorang baik secara jasmani (genetik, fisik dan biologis) dan pikiran (pengetahuan, kecakapan, sikap, nilai, emosi keyakinan, dan perasaan), situasi pengalaman sosial, ide/gagasan yang kemudian ditransformasikan secara kognitif, efektif, dan praktek (atau melalui beberapa kombinasi transformasi), dan diintegrasikan ke dalam biografi kehidupan seseorang yang menghasilkan perunahan atau pengalaman secara berkelanjutan.

Proses Lifelong Learning

Proses belajar dalam *Lifelong Learning* dapat diartikan sebagai upaya seseorang, kelompok, atau suatu masyarakat dalam mencari, memperoleh, atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang dilakukan secara berkelanjutan di dalam kehidupan nyata guna meningkatkan kemampuan dan kepuasan diri sesuai dengan laju perubahan kehidupan yang semakin cepat (Sudjana, 2004). Longworth dan Davies (1996) melukiskan proses belajar sepanjang hayat yang merentang dari pendidikan formal, nonformal hingga informal. Aksis A – pemelajar - adalah nilai, keterampilan, dan atribut belajar sepanjang hayat yang akan membawa pemelajar ke arah kemajuan melalui siklus belajar sepanjang waktu sebagaimana ditunjukkan dalam Aksis B. Aksis B adalah sepanjang hayat - tingkat perbedaan perjalanan hidup semua pemelajar ditempuh melalui perolehan pengetahuan dan pemahaman, melalui sistem belajar formal hingga sistem belajar informal. Aksis C adalah belajar - merupakan seperangkat pendukung dari sistem belajar sepanjang hayat dimana pemelajar beradaptasi dengan kebutuhan belajarnya. Berikut gambar proses belajar sepanjang hayat yang berkelanjutan.



Gambar 1. Proses belajar sepanjang hayat (Longworth dan Davies, 1996)

Langkah-langkah sejenis dalam proses belajar sepanjang hayat tergambar dalam model selflearning (Sudjana, 2004) sebagai berikut:

- Mengamati orang lain yang sedang mengerjakan atau melakukan pekerjaan tertentu;
- Membantu orang lain yang sedang membuat atau mengerjakan suatu pekerjaan tertentu;
- Ikut serta dengan orang lain yang sedang bekerja membuat atau mengerjakan suatu pekerjaan tertentu;
- Mengerjakan sendiri suatu pekerjaan yang menghasilkan suatu barang atau jasa tertentu.

Penjaminan Mutu Program Lifelong Learning

Mutu *Lifelong Learning*, Mead (2002) mengembangkan tujuh variabel mutu *Lifelong Learning* yang berarah pada pembelajaran efektif yaitu, pemelajar dilibatkan dalam tugas-tugas otentik dan multidisiplin, penilaian didasarkan atas performance of real tasks, pemelajar berpartisipasi secara aktif di dalam model-model pembelajaran yang interaktif, pemelajar bekerja secara kolaboratif, pemelajar dikelompokkan secara heterogen, intruktur adalah fasilitator dalam belajar dan pembelajaran, pembelajar belajar melalui eksplorasi. Kemudian Mead menambahkan tiga indikator yang dibutuhkan agar kerangka kerja *Lifelong Learning* mudah dalam penerapannya yaitu sebagai berikut:

- a. Transformatif, pembelajar diberdayakan dengan belajar dan mampu mendefinisikan keberadaan dirinya dalam tujuan bersama;
- b. Membangun pengalaman hidup, tugas-tugas belajar didasarkan pengalaman hidup pemelajar, pemberian penghargaan, pengetahuan dan keterampilan diperlukan dalam tugas belajar yang memberikan keuntungan langsung terhadap pemelajar;
- c. Mengakomodasi perbedaan-perbedaan belajar, pembelajaran dirangsang berdasarkan model-model yang ada dan memungkinkan diterapkan, sehingga mengarah pada gaya dan preferensi belajar.

European Commission merupakan perwakilan yang terdiri dari 35 negara eropa, telah mengadakan pengkajian pada tahun 2002 mengenai indikator mutu *Lifelong Learning* yang memiliki peran yang signifikan dan strategis dalam *Lifelong Learning* yaitu to describe the present situation, to quantify the objectives which have been set, to provide continuous updates on progress towards certain objectives or, to provide insights into which factors might have contributed to achieving results. Laporan dari komisi tersebut menyatakan ada 15 indikator mutu *Lifelong Learning* dalam 4 kategori yang berbeda sebagai berikut:

- a. Area A: *Skills, competencies and attitudes* (Skill, Kompetensi & Etika)
 - 1) *Literacy* (Literasi), merupakan kemampuan membaca dan menulis yang diperlukan berfungsi efektif bagi masyarakat;
 - 2) *Numeracy* (Numerasi), kemampuan untuk menggunakan angka dan konsep matematika dalam kehidupan sehari-hari;
 - 3) *New Skills in the learning society* (Keterampilan baru dalam Masyarakat Pembelajaran), keterampilan yang relevan dengan perkembangan dengan teknologi dan kebutuhan pasar;
 - 4) *Learning to Learn Skills* (Keterampilan Belajar untuk Belajar), kemampuan individu untuk mengelola pembelajaran mereka sendiri;
 - 5) *Active Citizenship Cultural* (Kewarganegaraan Aktif dan Keterampilan Sosial Budaya), kemampuan untuk berpartisipasi aktif dalam masyarakat dan memahami nilai-nilai sosial.
- b. Area B: *Acces and Participation* (Akses dan Partisipasi)
 - 1) *Acces to Lifelong Learning* (Akses ke Pembelajaran Sepanjang Hayat), kemudahan bagi individu untuk mendapatkan pembelajaran di berbagai tahap kehidupan;
 - 2) *Participation in Lifelong Learning* (Partisipasi dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat), tingkat keterlibatan individu dalam program pembelajaran sepanjang hayat.
- c. Area C: *Resource for Participation in Lifelong Learning* (Sumber Daya untuk Pembelajaran Sepanjang Hayat)
 - 1) *Investment in Lifelong Learning* (Investasi dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat), alokasi sumber daya finansial sebagai pendukung;
 - 2) *Educators in Training* (Pendidik dan Pelatihan), kualitas ketersediaan pendidik yang terlatih untuk mendukung pembelajaran;
 - 3) *ICT in Learning* (Teknologi Informasi dalam Pembelajaran), penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan proses belajar.

- d. Area D: *Strategies and System Development* (Strategi dan Pengembangan Sistem)
- 1) *Strategies of Lifelong Learning* (Strategi Pembelajaran Sepanjang Hayat), kebijakan yang dirancang untuk mendukung pembelajaran;
 - 2) *Coherence of Supply* (Koherensi Penawaran), konsistensi antara berbagai program pembelajaran yang ditawarkan;
 - 3) *Counseling and Guidance* (Konseling dan Bimbingan), dukungan yang diberikan kepada individu dalam memilih jalur pembelajaran yang tepat;
 - 4) *Accreditation and Certification* (Akreditasi dan Sertifikasi), proses penjaminan mutu melalui akreditasi program pendidikan;
 - 5) *Quality Assurance* (Penjaminan Mutu), mekanisme untuk mengevaluasi dan memastikan kualitas pembelajaran sepanjang hayat.

Indikator-indikator tersebut mencerminkan Komisi Eropa dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sepanjang hayat (LLL) dengan fokus pada keterampilan praktis, aksesibilitas, sumber daya, dan sistem pendukung dalam pengembangan pembelajaran yang berkelanjutan bagi individu di berbagai tahap kehidupan.

Metode Penelitian

Metode penelitian Kualitatif Studi Kasus. Moleong (2019), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks yang alamiah. Penelitian ini mendalami fenomena yang terjadi pada pengelolaan Bisnis Kambing yang ada di Desa Pronojiwo. Data diperoleh dengan memahami fenomena atau permasalahan yang terjadi di lapang. Prosedur yang digunakan tersebut, yakni: data primer (observasi, wawancara, dan dokumentasi) dan data sekunder (jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan Lifelong Learning). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis domain dan taksonomi, dan menggunakan triangulasi metode.

Hasil dan Pembahasan

Bisnis Kambing pada awalnya merupakan bisnis tradisional dengan prosedur wajib adanya transaksi jual beli yang dilakukan secara tatap muka. Pada awal terbentuknya bisnis ini adalah kesadaran dari masyarakat yang ada di Desa Pronojiwo Kabupaten Lumajang yang mayoritas berprofesi sebagai petani buah salak. Secara tidak langsung para petani tersebut memiliki inovasi yang berasal dari kondisi alam di sekitarnya yang dapat menyediakan pakan segar untuk menunjang dalam beternak kambing. Kegiatan tersebut sebelum menjadi sebuah bisnis adalah semata-mata keinginan dari para petani untuk mengalokasikan penghasilannya agar bisa dipergunakan untuk menabung dan memperoleh keuntungan dari hasil penjualan kambing yang dikelola dalam peternakan. Inovasi tersebut dapat menjadi bisnis yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pengusaha rumah makan yang menjual Sate dan Gulai Kambing dan pemenuhan kebutuhan pembeli saat Idul Adha (Lebaran Haji), tetapi juga untuk perbaikan gizi masyarakat, dan mendorong perekonomian rumah tangga masyarakat desa Pronojiwo.

Setelah dilakukannya observasi serta kegiatan wawancara yang mendalam, terdapat beberapa jenis-jenis kambing yang ada di Desa Pronojiwo. Jenis-jenis tersebut antara lain Kambing PE (Peranakan Etawa) yaitu hasil dari kambing etawa dengan kambing jawa, Kambing Jawa Randu yang hampir sama dengan Kambing PE namun perbedaannya terdapat pada warna bulu yang cenderung coklat kemera-merahan, kambing kacang yang memiliki perbedaan mencolok dari segi ukuran yang lebih kecil dibandingkan dengan kambing-kambing lainnya, kemudian juga ada kambing gibus yang merupakan kambing dengan bulu gimbal dan ukuran sama kecilnya dengan kambing kacang. Beberapa jenis kambing yang ada di desa Pronojiwo tersebut berdasarkan observasi yang telah dilakukan di pasar hewan desa Pronojiwo, yang memegang pasar atau memiliki daya jual tertinggi adalah Kambing jenis PE (Peranakan

Etawa) dan juga Kambing Jawa Randu dengan skala perbandingan ribuan berbanding ratusan dengan kambing berjenis kacang maupun gibas.

1. Permasalahan Pengelolaan Ternak Kambing

- a. Harga pokok perolehan yang tinggi, dalam operasionalnya perputaran lambat perlu memperhatikan dinamika pasar yang ada dengan cara menentukan waktu kapan saat harga kambing kategori bibit memiliki harga tinggi dan kapan saatnya berharga rendah. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka pemilik modal sekaligus peternak dapat terhindar dari kerugian akibat dinamika pasar menjelang lebaran haji serta memperoleh keuntungan secara maksimal;
- b. Menurunnya kesehatan kambing yang ditenak, permasalahan ini selalu muncul setiap satu perputaran lambat yang disebabkan oleh kondisi kandang yang terdapat kayu lapuk sehingga menyebabkan kambing terjepit di dalam kandang dan mengalami sakit hingga patah kaki, penyakit yang disebabkan oleh ulat yang dimakan yang dapat menyebabkan kambing hilang kesadaran hingga mengalami kematian, dan virus serta penyakit ternak yang melanda. Dengan adanya permasalahan tersebut perlu diambil langkah cepat dan tepat dengan segera mengobati kambing tersebut, apabila sudah tidak dapat diselamatkan maka sebelum mati kambing tersebut harus diserahkan kepada jagal daging kambing untuk disembelih sehingga tidak mengalami kerugian yang berlebih;
- c. Pakan yang tidak memenuhi untuk waktu yang telah ditentukan, permasalahan tersebut timbul ketika cuaca kemarau yang berkepanjangan sehingga menghambat pertumbuhan pakan alami yang sudah ditanam oleh peternak sehingga mengharuskan peternak untuk menunggu pertumbuhan pakan kembali hingga dapat diperkirakan dapat memenuhi kebutuhan ternak, selain itu juga terbatasnya lahan pakan yang dimiliki peternak sehingga dengan dua permasalahan tersebut peternak harus menunggu waktu yang tepat untuk memulai pengelolaan kambing yang akan dipersiapkan menuju lebaran haji;
- d. Menurunnya daya beli masyarakat menjelang lebaran haji, pada umumnya keuntungan yang diperoleh dalam mengelola bisnis kambing dengan sistem perputaran lambat ditafsirkan paling rendah Rp. 500.000,00 (limaratus ribu rupiah) hingga Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) bisa lebih. Namun dengan adanya permasalahan tersebut keuntungan yang diperoleh mengalami penurunan yang drastis sehingga pada saat penjualan keuntungan yang diperoleh berapapun kambing harus dilepas untuk menghindari penurunan keuntungan apabila menahan harga;
- e. Transaksi berbasis modern dengan menerapkan teknologi informasi, dalam transaksi ini teknologi informasi berupa sosial media menjadi penyalur antara penjual dan pembeli. Selain memiliki peran positif yaitu meluasnya jangkauan pasar, transaksi yang terjadi ini memunculkan masalah baru yaitu keakuratan ukuran sebagai penentu harga sering tidak sesuai, marak terjadi penipuan, dan sebagai pendukung pedagang nakal. Menyikapi hal tersebut dapat diatasi dengan cara menggunakan teknologi informasi hanya sebagai alat bantu saja bukan penghubung utama dalam artian pertemuan untuk memperoleh kesepakatan jual beli masih perlu dilakukan. Meskipun hal tersebut kurang efisien tetapi mampu menekan resiko kerugian yang ada juga dalam kondisi kesepakatan telah sah namun dalam beberapa hari perlu ada pengembalian kepada pedagang yang disebabkan oleh faktor kondisi kambing dinilai tidak memiliki progres untuk dikembangkan, maka pertanggung jawaban juga dapat dilaksanakan dengan mudah karena jarak yang dapat dijangkau;
- f. Keterbatasan Modal yang dialami oleh peternak-peternak kambing desa Pronojiwo. Keterbatasan modal tersebut yang mendasari adanya pemberdayaan SDM pada peternak kambing yang ada di desa Pronojiwo, sehingga dalam kegiatan observasi yang telah dilakukan dan wawancara mendalam permasalahan ini dapat terselesaikan dengan hadirnya pemilik modal yang berkenan untuk menyalurkan sumber daya finansial tersebut untuk membantu peternak-peternak kambing yang

ada di des Pronojiwo.

2. Implementasi Model Pemberdayaan SDM

Implementasi model pemberdayaan sumber daya manusia dalam bisnis kambing yang berada di Desa Pronojiwo sesuai dengan model yang dicetuskan oleh Suwatno (2011), yang menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan yang bertujuan untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan.

- a. *Desire/Keinginan*, merupakan tahap pertama dalam pemberdayaan dengan adanya pendelegasian atau melibatkan pekerja. Pada tahap ini pemilik modal yang ingin beternak demi mencapai efisiensi dengan memberikan tanggung jawab kepada peternak yang diberdayakan. Kemudian peternak yang diberdayakan juga memiliki keinginan untuk menyalurkan keahliannya dalam beternak kambing, memiliki penghasilan tambahan untuk mencukupi kebutuhan keluarga, dan yang paling penting memiliki keinginan untuk melakukan proses pembelajaran secara mandiri semasa hidupnya.

Selain keinginan untuk melaksanakan proses pembelajaran, sebagai peternak kambing di Desa Pronojiwo juga memiliki keinginan untuk selalu menjaga kestabilan ekonomi rumah tangga mereka masing-masing, mengasah kemampuan cara beternak mereka karena permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan beternak adalah permasalahan yang dinamis sehingga hal tersebut merupakan suatu tantangan yang mengandung banyak pembelajaran dalam pengelolaan bisnis ternak kambing yang dijalankan, menjadi sumber daya yang unggul, kreatif serta inovatif dalam mengelola ternak merupakan aspek penting dalam bisnis ini agar pemilik modal tidak enggan untuk menggunakan jasanya untuk bekerja sama;

- b. *Trust/Kepercayaan*, setelah keinginan, selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Kepercayaan dalam bisnis kambing tersebut dibangun antara pemilik modal dengan peternak dengan memberikan modalnya untuk peternak dan memberikan tanggung jawab sepenuhnya untuk mengelola kambing tersebut kepada peternak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peternak desa Pronojiwo, menjelaskan mengenai tanggung jawab secara penuh ini merupakan kesepakatan yang dibangun dari awal kerja sama antara peternak dengan pemilik modal yang menyerahkan segala sesuatu pengelolaan ternak kambing yang dijalankan dibebankan kepada peternak jadi pemilik modal tidak bisa terlalu mengintervensi segala hal yang terjadi dalam proses pengelolaan dan agar tidak banyak terjadi kesalah pahaman antara pemilik modal dengan peternak dalam proses kerja sama yang telah dijalankan;

- c. *Confident/saling percaya*, berbeda konteks dengan poin di atas, dalam tahap ini dengan adanya saling percaya dapat menimbulkan rasa percaya diri pada karyawan dengan cara menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan. Dalam model ini pemilik modal sudah melalui proses penilaian kepada peternak yang dinilai mampu menjalankan pengelolaan kambing dengan amanah (dapat dipercaya) dan dengan baik. Selain itu pemilik modal juga mempercayakan segala sesuatu yang dilakukan peternak dalam merawat kambing tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan, meskipun segala sesuatu telah dipertanggung jawabkan kepada peternak hal tersebut tidak menjadikan para peternak yang bekerja sama dengan pemilik modal semena-mena atas tanggung jawab yang diterimanya melainkan peternak selalu memberikan konfirmasi atau sebuah solusi atas permasalahan yang terjadi untuk didiskusikan dengan pemilik modal agar segala yang terjadi mampu diselesaikan dengan cara atau solusi yang terbaik dari hasil diskusi kedua belah pihak. Diskusi yang dilakukan tersebut juga merupakan etika bisnis yang terjalin dalam pengelolaan bisnis kambing dengan kerja sama yang dijalankan antara pemilik modal dan peternak juga suatu bentuk

- manajamen bisnis yang mampu membantu pengoptimalan bisnis kambing tersebut;
- d. *Credibility*/Kredibilitas, langkah keempat adalah menjaga kredibilitas dengan cara memberikan penghargaan serta mengembangkan lingkungan kerja yang terdapat kompetisi yang sehat sehingga mencapai sebuah performa organisasi yang tinggi. Dalam rangka menjaga kredibilitas tersebut pemilik modal membangun kesepakatan berupa pembagian hasil dan pengambilan keputusan yang kedepannya akan sama-sama menguntungkan, baik bagi pemilik modal maupun peternak.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, keuntungan yang diperoleh dari hasil kerja sama dengan pemilik modal dibagi sesuai kesepakatan saja, tetapi keuntungan dan kesepakatan tersebut dibagi dan terdapat sistem bonus atau kelebihan pembagian hasil yang diserahkan kepada peternak sebagai penghargaan atas target yang memenuhi atau target lebih tinggi yang telah dicapai. Pemberian keuntungan lebih sebagai penghargaan tersebut tentunya berimbas kepada semangat serta kinerja yang dilakukan peternak akan lebih tinggi dalam pengelolaan bisnis kambing tersebut;

- e. *Accountability*/Pertanggung jawaban, tahapan selanjutnya adalah pertanggung jawaban yang diberikan kepada karyawan, dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan penilaian kinerja karyawan. Dalam bisnis kambing tersebut pemilik modal hanya memberikan modal kepada peternak selebihnya terkait pengelolaan dari kambing yang disediakan dari modal tersebut merupakan tanggung jawab dari peternak yang diberdayakan. Kemudian pada puncak kegiatan bisnis ini keuntungan akan dibagi sesuai kesepakatan dan terdapat pembicaraan terkait operasional yang telah dilalui sebelumnya dan perencanaan baru untuk kelanjutan bisnis kedepannya sebagai evaluasi serta keberlangsungan bisnis serta pemberdayaan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peternak desa Pronojiwo, meskipun pertanggung jawaban dipegang penuh oleh peternak, pemilik modal berhak mengetahui, membantu, dan memberikan aspirasi dalam pengelolaan tersebut apabila terdapat permasalahan yang terjadi. Aspirasi dan bantuan tersebut juga merupakan tanggung jawab pemilik modal agar target bisnis yang terstruktur dapat terpenuhi. Peternak juga memberikan tambahan bahwa segala sesuatu aspirasi maupun bantuan dari pemilik modal dapat dilaksanakan dengan baik selama hal tersebut tidak terlalu mengintervensi atau mengganggu proses pengelolaan;

- f. *Communication*/Komunikasi, langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen. Komunikasi merupakan aspek yang sangat penting dalam bisnis ini, adanya komunikasi mampu membantu keberlangsungan pemberdayaan juga bisnis kambing, membantu memecahkan dinamika permasalahan yang dihadapi, dan membantu dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peternak desa Pronojiwo, pertanggung jawaban yang telah dibebankan tersebut tidak semata-mata pemilik modal tidak mengetahui segala sesuatu yang terjadi ketika proses pengelolaan, melainkan peternak selalu memberikan informasi tentang segala sesuatu yang ada dan terjadi ketika pengelolaan serta memberikan aspirasi ketika terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan agar diantara peternak dan pemilik modal tidak merasakan kerugian dan komunikasi antara kedua belah pihak terjalin dengan baik. Pemilik modal juga selalu melakukan pengecekan dan melihat perkembangan ternak yang dikelola sebagai bentuk komunikasi yang baik dengan peternak apabila terdapat permasalahan yang mengharuskan pemilik modal untuk turut serta dalam menanganinya.

3. Proses LLL Pada Bisnis Kambing Desa Pronojiwo

Proses LLL yang ditemui di Desa Pronojiwo berdasarkan hasil observasi dan

wawancara. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penerapan dari LLL yang ada di Desa Pronojiwo dalam pengelolaan ternak kambing memiliki kecocokan dengan proses belajar sepanjang hayat oleh Sudjana (2004) sebagai berikut:

- a. Mengamati orang lain yang sedang mengerjakan sesuatu atau melakukan pekerjaan tertentu. Awal pembelajaran bermula dari mengamati peternak lain atau kerabat terdahulu dalam pengelolaan ternak kambing. Dari hasil mengamati tersebut sebuah proses pembelajaran dilakukan dan diterapkan kepada peternak dan pedagang. Pada proses mengamati ini merupakan awal bermulanya proses pembelajaran diperoleh;
- b. Membantu orang lain yang sedang membuat atau mengerjakan sesuatu. Setelah melalui proses mengamati dari hasil wawancara, peternak di desa tersebut memperoleh sebuah pembelajaran pada saat usia remaja dengan membantu orang tua dalam mengelola ternak kambing yang terdiri dari kegiatan membantu orang tua mencari pakan dan memberikan asupan vitamin racikan sehingga kambing yang dternak memiliki kualitas yang bagus. Kemudian didukung dari hasil wawancara dengan pedagang, jadi pada awal mulanya pembelajaran diperoleh dengan membantu saudara dan dari kegiatan tersebut setelah mengetahui mekanisme yang ada, maka akhirnya terjun ke dunia perdagangan kambing berbekal proses membantu saudara yang berprofesi sebagai pedagang tersebut;
- c. Ikut serta dengan orang lain yang sedang mengerjakan sesuatu. Setelah melalui proses mengamati dan membantu, kemudian proses yang dijalani peternak di desa tersebut adalah ikut serta dalam mengelola peternakan kambing yang dimiliki bersama orang tua atau kerabat terdekatnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan peternak dan pedagang desa Pronojiwo memiliki ilmu mengelola ternak turun temurun yang dibantu oleh salah satunya dengan ikut serta orang tua atau sodara dalam mengelola ternak kambing. Proses ini membantu seseorang tersebut untuk menentukan mereka memilih menjadi peternak atau pedagang. Peternak hanya membutuhkan modal kandang, uang untuk membeli kambing yang akan dikelola, berbeda dengan pedagang yang membutuhkan waktu yang konsisten, kandang untuk menampung kambing dagangan, uang modal yang cukup besar untuk perputaran barang dagangan mereka. Jadi antara pedagang dan peternak perbedaan yang sangat signifikan adalah uang modal;
- d. Mengerjakan sendiri suatu pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa. Proses ini merupakan proses di mana peternak dan pedagang di desa tersebut sudah mampu beridiri sendiri atau menjalani pengelolaan ternak kambing sendiri berdasarkan pembelajaran yang diperoleh dari ke 3 (tiga) proses diatas. Berdasarkan hasil wawancara dengan peternak dan pedagang, peternak sudah mampu menghasilkan produknya serta menikmati hasilnya sendiri dan menyuplai para pedagang yang melakukan perputaran dengan cara menjual kambing di tempat jual beli kambing di Kabupaten Lumajang. Pedagang tidak jauh berbeda, mereka mengolah ternak untuk kegiatan berdagang di kandang mereka sendiri dan ada juga yang memberdayakan peternak lain untuk dititipkan sementara dengan menjalin kesepakatan pemberian upah yang sesuai.

4. Implementasi Model LLL Pada Bisnis Kambing Desa Pronojiwo

Lifelong Learning berperan penting dalam keberlangsungan bisnis kambing yang dijalankan seperti meningkatkan pengalaman, efisiensi, improvisasi dalam pengelolaan kambing, dan sebagai bahan inovasi serta peningkatan kualitas baik dari segi Sumber Daya Manusia maupun kambing ternak yang dikelola. Implementasi Lifelong Learning yang terdapat pada bisnis kambing di Desa Pronojiwo ini memiliki kesesuaian dari 4 penjaminan mutu hasil dari European Commission sebagai berikut:

- a. *Learning to Learn Skills* (Keterampilan Belajar untuk Belajar), kemampuan individu untuk mengelola pembelajaran mereka sendiri. Kemampuan mengelola pembelajaran pedagang dan peternak kambing di Desa Pronojiwo. Peternakan kambing di Desa

Pronojiwo telah melalui proses pembelajaran secara otodidak bagi peternak yang awalnya pembelajaran berupa pengalaman dari membantu orang tua mengurus ternak kambing serta belajar dari rekan atau peternak lain. Hasil dari pembelajaran yang telah diperoleh tersebut peternak dan pedagang mampu mengetahui kemampuannya sejauh mana dalam pengelolaan peternakan kambing dan perdagangan kambing sebagai dasar dalam bisnis kambing dan membantu meningkatkan juga menjadikan peternak dan pedagang yang ada di Desa Pronojiwo sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) unggul;

- b. *Participation in Lifelong Learning* (Partisipasi dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat), tingkat keterlibatan individu dalam program pembelajaran sepanjang hayat. Partisipasi LLL yang ada di Desa Pronojiwo. Orang tua, saudara, rekan atau teman serta pengalaman pribadi yang diperoleh merupakan partisipasi dalam proses Lifelong Learning yang mampu menciptakan kualitas unggul dari peternak-peternak kambing di Desa Pronojiwo. Orang tua juga teman merupakan awal mula peternak belajar mengelola ternak kambing dengan cara mengamati serta membantu dalam mengelolanya. Setelah melalui proses tersebut peternak terjun langsung dengan mengelola ternak kambing sendiri dan memperoleh pembelajaran berdasarkan hasil pengalaman pribadinya dalam mengelola serta mengatasi dinamika permasalahan yang dihadapi;
- c. *Investment in Lifelong Learning* (Investasi dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat), alokasi sumber daya finansial sebagai pendukung. Sumber daya finansial dijelaskan oleh narasumber dari hasil wawancara. Berdasarkan hasil wawancara dengan kedua peternak desa Pronojiwo di atas mengenai alokasi sumber daya finansial dalam bisnis kambing di Desa Pronojiwo berasal dari modal pribadi para peternak dan pemilik modal yang ingin mengalokasikan sumber daya finansial yang dimiliki untuk membantu memberdayakan peternak-peternak kambing di desa tersebut yang memiliki keterbatasan dalam modal. Berdasarkan hasil wawancara dengan peternak desa Pronojiwo, mereka diberdayakan karena memiliki keterbatasan finansial sebagai modal dan bentuk kepercayaan dari pemilik modal atas kemampuan, ketekunan, dan pertanggung jawaban yang dimiliki peternak tersebut. Pemilik modal juga memahami bahwa hal tersebut merupakan keputusan yang tepat karena peternak tidak perlu diberi pelatihan karena sudah memiliki pengalaman yang tinggi dan sudah memiliki kesiapan untuk menjalankan pengelolaan ternak sebagai usaha kerja sama dengan baik;
- d. *Strategies of Lifelong Learning* (Strategi Pembelajaran Sepanjang Hayat), kebijakan yang dirancang untuk mendukung pembelajaran. Proses pengelolaan bisnis kambing tidak memakan waktu yang sebentar, tetapi proses yang dijalani membutuhkan waktu berbulan-bulan hingga 1 tahun. Jadi dalam waktu yang tergolong tidak singkat tersebut, peternak-peternak tentunya memiliki strategi serta kebijakan dalam pengelolaan kambing yang dikelola agar terhindar dari kerugian serta memberikan tanggung jawab yang baik dengan memberikan pengembalian modal serta ditambah dengan hasil keuntungan kepada pemilik modal. Pengelolaan ternak kambing memiliki berbagai permasalahan yang dinamis sehingga hal tersebut merupakan bukti bahwa peternak sudah terlatih dan dapat dipercaya oleh pemilik modal dalam melakukan kerja sama.

Maksud dari Implementasi LLL yang terkandung dalam pengelolaan bisnis kambing yang ada di Desa Pronojiwo bermula dari proses pendidikan non formal yang diperoleh peternak desa Pronojiwo dari mengamati, membantu, ikut serta, dan melakukan sendiri suatu pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang kemudian diterapkan pada pengelolaan ternak kambing. Terdapat 4 hasil penjaminan mutu dari hasil *European Commission* yang sesuai dari adanya LLL yang dijalani oleh peternak di desa tersebut diantaranya, *Learning to Learn Skills* (Keterampilan Belajar untuk Belajar) sebagai kemampuan peternak untuk mengelola pembelajaran mereka sendiri sehingga peternak mampu menilai sejauh mana kemampuan atau skill yang dimiliki dalam mengelola peternakan kambing sebagai bisnis, *Participation in Lifelong Learning* (Partisipasi dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat) orang tua, rekan/teman, dan pengalaman pribadi yang diperoleh dari hasil mengamati, membantu, ikut serta dan menjalankan sendiri dalam mengelola peternakan kambing adalah partisipan utama, *Investment in Lifelong Learning* (Investasi dalam

Pembelajaran Sepanjang Hayat) alokasi modal diperoleh dari modal pribadi dan juga modal dari orang lain yang membantu mengatasi keterbatasan modal yang dimiliki oleh peternak di desa tersebut dengan pembagian hasil yang disepakati antara kedua belah pihak, *Strategies of Lifelong Learning* (Strategi Pembelajaran Sepanjang Hayat) adanya strategi ini mampu membantu peternak dalam merencanakan sebuah strategi serta kebijakan yang tepat dalam menjalankan pengelolaan kambing agar semua proses yang dilalui dapat berjalan dengan baik dan mengurangi risiko yang ada.

Implementasi LLL yang pada bisnis kambing di Desa Pronojiwo memiliki maksud dari bentuk optimalisasi dalam pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) yang ada di desa tersebut. Pemilik modal tidak perlu membuang banyak waktu dalam rangka menyeleksi ataupun memberikan pelatihan kerja kepada peternak yang ada di desa Pronojiwo karena LLL sudah memberikan pelatihan kerja secara mandiri yang diperoleh peternak semasa hidupnya dan diterapkan sampai saat ini. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di desa tersebut, meskipun tidak ada aspek digitalisasi yang dominan dalam pembelajaran yang diperoleh, pengelolaan bisnis dan kegiatan bisnis, tetapi dari ketiga aspek tersebut sudah dapat dilihat bentuk efisien yang dipengaruhi dengan adanya LLL tersebut.

Jadi berdasarkan data wawancara dan melalui observasi yang mendalam pada objek Pengelolaan Bisnis Kambing yang berdasar pada Implementasi LLL dengan adanya Pemberdayaan SDM di Desa Pronojiwo diperoleh pembahasan sebagai berikut:

- a. Pemberdayaan SDM yang ada di Desa Pronojiwo dinilai mampu mengatasi keterbatasan modal peternak-peternak, memberikan peternak-peternak kesempatan untuk mengasah keterampilan dalam pengelolaan peternakan kambing, membantu mengatasi problematika dalam pengelolaan ternak, dan memperbaiki akan adanya ketidak stabilan perekonomian;
- b. Makna implementasi LLL yang terdapat dalam bisnis kambing ini merujuk pada peran adanya pembelajaran sepanjang hayat yang meliputi pembelajaran non-formal yang mengacu pada kemampuan dan keterampilan individu peternak-peternak dalam menjalani peternakan selama bertahun-tahun, hasil dari European Commission yang ada dalam studi kasus di Desa Pronojiwo merupakan alat bantu yang berperan untuk meningkatkan efektifitas pembelajaran serta alat ukur dari pembelajaran yang telah dilalui oleh peternak-peternak semasa hidupnya dalam menjalani pengelolaan peternakan kambing.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada pedagang dan peternak kambing di Desa Pronojiwo diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Implementasi pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada pengelolaan bisnis kambing menggunakan 6 model yaitu *Desire/Keinginan* para peternak dalam mengatasi ketidak stabilan ekonomi rumah tangga, mengasah kemampuan dalam beternak dan melakukan proses LLL, *Trust/Kepercayaan* pemilik modal kepada peternak dilihat dari kemampuan dan keinginan untuk diberdayakan, *Confident/Saling percaya* antara pemilik modal dan peternak, *Credibility/Kredibilitas* yaitu penghargaan yang diberikan pemilik modal berupa bonus kepada peternak atas pencapaian target dan keuntungan, *Accountability/Pertanggung jawaban* peternak yang menjaga hubungan baik dengan pemilik modal untuk menjaga kepercayaan dari pemilik modal, *Communication/Komunikasi* yang merupakan manajemen pengelolaan yang dilakukan pemilik modal dengan peternak untuk menyelesaikan berbagai permasalahan dalam pengelolaan. Penggunaan 6 (enam) model tersebut, maka bisnis kambing yang bertempat di Desa Pronojiwo dapat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai baik bagi peternak, pedagang dan pemilik modal;

- b. Implementasi dari LLL (Lifelong Learning) yang terdapat dalam bisnis kambing di Desa Pronojiwo tersebut diperoleh dan menonjol dari 4 (empat) variabel penjaminan mutu yang diadopsi dari hasil European Commission diantaranya *Learning to Learn Skills* (Keterampilan Belajar untuk Belajar) merupakan kemampuan peternak kambing dalam mengelola pembelajaran sebagai bekal mengelola peternakan kambing, *Participation in Lifelong Learning* (Partisipasi dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat) merupakan keterlibatan individu yang membantu proses pembelajaran peternak kambing, *Investment in Lifelong Learning* (Investasi dalam Pembelajaran Sepanjang Hayat) merupakan alokasi sumber daya finansial yang mendukung, *Strategies of Lifelong Learning* (Strategi Pembelajaran Sepanjang Hayat) merupakan strategi peternak dalam mengolah pembelajarannya yang diperoleh selama melakukan pengelolaan peternakan kambing. Model tersebut mampu menghasilkan peternak yang memiliki kemampuan, analisa tajam, dan kinerja yang unggul sehingga peternak di Desa tersebut layak untuk diberdayakan sebagai solusi mengatasi keterbatasan modal peternak dan adanya ketidak stabilan perekonomian terkhusus ekonomi rumah tangga masyarakat Desa Pronojiwo.

Saran

Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Pronojiwo, dapat dilakukan dengan cara memberdayakan para peternak di Desa tersebut yang memiliki keterbatasan dalam hal modal dan juga memberikan dukungan moral.

- a. Perlu adanya inovasi terkait program pemberdayaan SDM pada pengelolaan bisnis kambing agar tidak hanya tentang jual beli dalam rangka pemenuhan konsumen di hari lebaran haji saja yaitu dengan cara perlu diadakannya riset tentang pengelolaan kambing etawa untuk memproduksi susu etawa. Program baru tersebut juga memiliki potensi untuk memajukan masyarakat dan menjadi sebuah solusi baru dalam menghadapi ketidak stabilan perekonomian masyarakat desa tersebut.
- b. Berdasarkan pembelajaran yang diperoleh yaitu dari penerapan LLL pada peternak kambing yang ada di Desa Pronojiwo masih dinilai kurang sempurna. Perlu adanya program pelatihan khusus yang diperoleh dari adanya penerapan program baru seperti pengelolaan kambing etawa untuk produksi susu etawa, inovasi produk seperti pemanfaatan kulit kambing untuk bahan kerajinan dan alat musik. Jadi implementasi LLL yang ada memiliki sebuah inovasi melalui pelatihan yang nanti melahirkan bisnis baru di sektor peternakan berupa produk susu etawa khas dari desa Pronojiwo sebagai solusi atas ketidak stabilan perekonomian desa tersebut.

Daftar Pustaka

- Anggraini, D., Abdullah, I., & Parlan, P. (2019). Upaya Perangkat Desa Dalam Memberdayakan Masyarakat Di Desa Tengah Padang Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Journal Of Lifelong Learning*, 2(1), 40-46.
- Bibhuti Bhusan Mahapatro, 2010, Human Resource management, New Delhi, New Age International (P) Ltd. Publishers, hal : 23 – 24
- Byars, L. I. And Rue, L. W. *Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill. European Commission. (2002). European report on quality indicators of lifelong learning. Brussel: Directorate General for Education and Culture.
- Hoerniasih, N. (2019). *Lifelong Learning* Dalam Pemberdayaan Masyarakat Untuk Kemandirian Berwirausaha. *Indonesian Journal Adult and Comunity Aducation*, 1 (1), 38-39.
- Jarvis, Peter. *Globalication, Live Long Learning and the Learning Society: Sociological Perspektif*. London and New York: Routledge, 2007.

- Khan, 2007, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Andi Offset Jurnal Longworth,N & Davies, W.K. (1996). Lifelong learning. London: Kogan Page, 2006.
- Mead, B. Practice Guide Assessing Lifelong Learning Technology (ALL-TECH): A Guide for Choosing and Using Technology for Adult Learning. NCAL Report, 2002.
- Moleong, L. J. (2013). Metode Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya. Moleong, L. J. (2019). Moleong, ” Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi”. *Bandung: Remaja Rosdakarya. PT. Remaja Rosda Karya*
- Pentury, G. M., Risambessy, A., Sijabat, A., & Leuhery, F. (2023). Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Usaha Masyarakat Di Desa Lilibooi. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(2)*, 3854-3859.
- Rafael, U. G., Posumah, J. H., & Plangiten, N. (2018). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Fungsi Badan Usaha Milik Desa. Di Desa Guaan Kecamatan Moaat Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal Administrasi Publik, 4(50)*.
- Sedarmayanti, 2014, Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi, Bandung Refika Aditama.
- Sudjana, H.D. (2004). Pendidikan nonformal: Wawasan, sejarah perkembangan, filsafat, teori pendukung asas. Bandung: Falah Production.
- Vrdoljak, I. (2023). Lifelong Education in Economics, Business and Management Research: Literature Review. *Business Systems Research: International journal of the Society for Advancing Innovation and Research in Economy, 14(1)*, 153-172.
- Yucedal, H. M. (2022). Learning strategies in lifelong learning. *International Journal of Social Science Research and Review, 5(9)*, 559-565.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.