



Andragogy-based learning model for intergenerational salted egg businesses in Tangerang Regency

Mustofa Kamil¹, Sri Yanti², Dadang Yunus³, Purnomo⁴

^{1,2}Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang, Indonesia

^{3,4}Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

m.kamil@unis.ac.id¹, sri.yanti@unis.ac.id², dadangyunus@upi.edu³, purnomo@upi.edu⁴

ABSTRACT

This study examines the andragogical learning model in the context of intergenerational businesses, specifically within the salted egg artisans community in Tangerang Regency. Intergenerational businesses face significant challenges in transferring knowledge and values between generations, often experiencing shifts due to differences in perspectives and priorities. The andragogical approach emphasizes the importance of learning relevant to adults' needs and life experiences. This approach involves collaboration between older and younger generations in family businesses to address shared challenges. This research employs a case study method to identify effective learning models for managing knowledge transfer and values within the salted egg artisans community. The results indicate that an andragogy-based collaborative learning model, which involves both generations in the learning process through practical experience and joint discussions, effectively enhances business sustainability. This approach not only improves technical skills and knowledge but also strengthens the understanding of traditional values and modern innovations, which are crucial for the sustainability and success of intergenerational businesses. The study suggests the need for flexibility and adaptability in learning models to ensure the successful transfer of knowledge and values between generations in family businesses.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 29 Jun 2024

Revised: 4 Sep 2024

Accepted: 13 Sep 2024

Available online: 21 Sep 2024

Publish: 29 Nov 2024

Keyword:

andragogy; collaborative learning;
intergenerational business;
knowledge transfer; value transfer

Open access

Inovasi Kurikulum is a peer-reviewed
open-access journal.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji model pembelajaran berbasis andragogi dalam bisnis intergenerasi, khususnya pada komunitas pengrajin telur asin di Kabupaten Tangerang. Bisnis intergenerasi menghadapi tantangan besar dalam transfer pengetahuan dan nilai antar generasi, yang sering kali mengalami pergeseran seiring dengan perbedaan cara pandang dan prioritas. Pendekatan andragogi menekankan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan dan pengalaman hidup orang dewasa, dan dalam bisnis keluarga, pendekatan ini melibatkan kolaborasi antara generasi tua dan muda untuk mengatasi tantangan bersama. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus untuk mengidentifikasi model pembelajaran yang efektif dalam mengelola transfer pengetahuan dan nilai dalam komunitas pengrajin telur asin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pembelajaran collaborative learning berbasis andragogi, yang melibatkan kedua generasi dalam proses belajar melalui praktik nyata dan diskusi bersama, efektif dalam memperkuat keberlanjutan usaha. Model collaborative learning meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan, juga memperkuat pemahaman tentang nilai-nilai tradisional dan inovasi modern, yang keduanya penting untuk keberlanjutan dan kesuksesan bisnis intergenerasi. Penelitian ini menyarankan perlunya fleksibilitas dan adaptabilitas dalam model pembelajaran untuk memastikan keberhasilan transfer pengetahuan dan nilai antar generasi dalam bisnis keluarga.

Kata Kunci: andragogi; bisnis intergenerasi; pembelajaran kolaboratif; transfer nilai; transfer pengetahuan

How to cite (APA 7)

Kamil, M., Yanti, S., Yunus, D., & Purnomo, P. (2024). Andragogy-based learning model for intergenerational salted egg businesses in Tangerang Regency. *Inovasi Kurikulum*, 21(4), 1875-1886.

Peer review

This article has been peer-reviewed through the journal's standard double-blind peer review, where both the reviewers and authors are anonymised during review.



Copyright 2024, Mustofa Kamil, Sri Yanti, Dadang Yunus, Purnomo. This an open-access is article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author, and source are credited. *Corresponding author: m.kamil@unis.ac.id

INTRODUCTION

Pembelajaran berbasis andragogi pada bisnis intergenerasi, atau bisnis turun-temurun, merupakan pendekatan yang sangat relevan dalam menjaga kesinambungan dan keberlanjutan usaha keluarga. Bisnis intergenerasi seringkali menghadapi tantangan besar dalam mentransfer pengetahuan (*transfer of knowledge*), keterampilan, dan nilai-nilai antar generasi, terutama ketika terdapat perbedaan cara pandang dan pendekatan dalam mengelola bisnis (Moreno-Gené & Gallizo, 2021). Andragogi yang menekankan pada pembelajaran orang dewasa, pada bisnis intergenerasi bukan hanya tentang *transfer of knowledge* teknis atau operasional, tetapi juga mencakup transfer nilai-nilai (*transfer of value*), budaya, dan visi yang telah menjadi landasan bisnis keluarga (Roe, 2023).

Dalam bisnis turun-temurun, sering kali terjadi pergeseran nilai dan prioritas seiring pergantian generasi, yang bisa mempengaruhi arah dan keberlanjutan usaha. Pendekatan andragogi berfokus pada pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan dan pengalaman hidup orang dewasa, di mana dalam bisnis intergenerasi berarti menyesuaikan proses pembelajaran dengan dinamika keluarga dan bisnis (Gainsford & Evans, 2021). Pembelajaran andragogi tidak hanya terjadi di ruang kelas atau melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui interaksi sehari-hari, diskusi strategis, dan pengambilan keputusan bersama dalam lingkungan bisnis (Tessier *et al.*, 2021). Oleh karena itu, model pembelajaran yang diadopsi harus fleksibel dan dapat beradaptasi dengan kebutuhan spesifik setiap generasi dalam bisnis keluarga. Model pembelajaran yang fleksibel memastikan bahwa pengetahuan dan nilai-nilai yang diwariskan dapat dipertahankan dan disesuaikan dengan tantangan dan peluang yang dihadapi oleh generasi penerus.

Sejalan dengan pendekatan andragogi, proses transfer pengetahuan dan nilai menjadi komponen krusial dalam memastikan keberlangsungan bisnis antar-generasi. *Transfer of knowledge* adalah proses penyebaran informasi, keterampilan, dan pemahaman dari satu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lain untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan mereka. *Transfer of knowledge* dapat diperoleh peserta didik dari media-media belajar, seperti buku, majalah, museum, internet, pendidik, dan sumber-sumber lain yang dapat menambah pengetahuan mereka (Pokrovskaja *et al.*, 2019; Suwana, 2021). *Transfer of value* adalah proses pemindahan nilai-nilai, baik dalam bentuk kepercayaan, etika, maupun norma, dari satu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lain untuk membentuk dan memperkuat karakter serta budaya bersama. *Transfer of value* hanya akan diperoleh peserta didik melalui pendidik atau sumber belajar yang menanamkan sikap dan nilai suatu materi dengan melibatkan segi-segi psikologis dari sumber belajar dan peserta didik (Pambudi *et al.*, 2019). Penanaman sikap dan nilai yang melibatkan aspek-aspek psikologis inilah yang tidak dapat digantikan oleh media manapun, sehingga pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang mampu melibatkan baik aspek fisik dan psikis peserta didik dalam pembelajaran yang dilandasi dengan nilai-nilai karakter dan relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan (Lavy, 2020).

Perkembangan zaman yang semakin cepat dan modern dalam kehidupan manusia membuat proses pembelajaran semakin harus membuat pendidik semakin kreatif dalam melakukan proses *transfer of knowledge* dan *transfer of value*. Proses pembelajaran yang terjadi mengalami tidak jarang mengalami gangguan yang disebabkan oleh aspek internal generasi muda maupun aspek eksternal (Cueto *et al.*, 2022). Salah satu kasusnya yakni kesenjangan generasi merupakan perbedaan dalam nilai dan sikap antara satu generasi dan yang lain, terutama antara orang muda dan orang tua mereka (Janmaat & Keating, 2019). Perbedaan-perbedaan ini berasal dari orang yang lebih tua dan lebih muda yang tidak saling memahami karena perbedaan mereka dalam pengalaman, pendapat, kebiasaan, dan perilaku (Verplanken & Orbell, 2022).

Penelitian terdahulu membahas tentang pentingnya pembentukan karakter kewirausahaan pada perempuan di Kelurahan Lette, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19. Perempuan di wilayah ini memiliki potensi mental dan material untuk berwirausaha, dan program ini bertujuan untuk mendorong mereka melalui pelatihan *softskill*. Pelatihan ini menggunakan metode pembelajaran orang dewasa (andragogi) dengan pendekatan *experiential learning*, di mana peserta tidak hanya diberi informasi tetapi juga pengalaman praktis untuk membentuk keterampilan dan karakter kewirausahaan (Khair *et al.*, 2021). Selain itu, penelitian lainnya membahas program pengabdian masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan ekonomi keluarga di Desa Drenges, Bojonegoro, melalui pelatihan pembuatan minuman nutrasetikal. Desa ini memiliki potensi besar dalam hal sumber daya alam, khususnya tanaman herbal seperti jahe, kunyit, dan temulawak, yang sudah diolah menjadi minuman sehat secara intergenerasi (Fernanda & Handrianto, 2022).

Dalam masyarakat di mana begitu banyak generasi hidup dan bekerja bersama, diperlukan instrumen yang memungkinkan mereka untuk saling memahami, menghormati, dan belajar dari satu sama lain. Menanggapi peningkatan kesenjangan intergenerasi, Kolaborasi intergenerasi sebagai salah satu dasar dari konektivitas intergenerasi, yang mengarah pada pemahaman dan toleransi antar generasi (Gadomska-Lila, 2020). Kolaborasi dimaksud dapat berbentuk praktik, program dan/atau pembelajaran intergenerasi. Pembelajaran dalam bentuk program intergenerasi didefinisikan sebagai kendaraan sosial yang menciptakan pertukaran sumber daya yang disengaja dan berkelanjutan di antara generasi yang lebih tua dan yang lebih muda (Oropilla & Ødegaard, 2021). Pembelajaran intergenerasi memungkinkan partisipasi generasi dalam kegiatan yang mempromosikan dialog intergenerasi dan memungkinkan generasi untuk terlibat dalam perolehan keterampilan, nilai, dan pengetahuan (Chen, 2019).

Keberhasilan pembelajaran pada bisnis intergenerasi (turun temurun) sangat dipengaruhi oleh sejauh mana model pembelajaran intergenerasi ini dapat mengungkap poin-poin determinatif yang menjadi kunci berhasilnya model pembelajaran pada bisnis intergenerasi di lingkungan pengrajin telur asin Kabupaten Tangerang. Penelitian ini dilakukan dalam upaya memperoleh gambaran model pembelajaran yang terjadi pada pengrajin telur asin Kabupaten Tangerang.

LITERATURE REVIEW

Andragogi

Andragogi, atau ilmu tentang pembelajaran orang dewasa, merupakan pendekatan pendidikan yang berbeda dari pedagogi, yang berfokus pada pembelajaran anak-anak. Konsep andragogi pertama kali diperkenalkan oleh Malcolm Knowles, yang menekankan bahwa orang dewasa belajar dengan cara yang berbeda karena pengalaman hidup mereka yang luas, kebutuhan akan relevansi, dan motivasi yang lebih kuat untuk menerapkan pengetahuan secara langsung dalam kehidupan sehari-hari (Machynska & Boiko, 2020; Nallaluthan *et al.*, 2023). Dalam andragogi, peran pengajar bukan sekadar sebagai penyampai informasi, tetapi lebih sebagai fasilitator yang membantu pembelajar dewasa menemukan pengetahuan melalui eksplorasi dan refleksi terhadap pengalaman mereka sendiri (Wang *et al.*, 2021).

Salah satu prinsip utama andragogi adalah orientasi pembelajaran yang berpusat pada pemecahan masalah daripada sekadar penyerapan konten. Orang dewasa cenderung lebih tertarik pada pembelajaran yang dapat diaplikasikan secara langsung dalam konteks pekerjaan atau kehidupan pribadi mereka (Morris, 2019). Mereka mencari pembelajaran yang relevan dan praktis, yang dapat membantu mereka mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Pembelajaran yang dirancang untuk orang dewasa harus mempertimbangkan latar belakang, kebutuhan, dan tujuan individu, serta memberikan ruang untuk otonomi dan tanggung jawab atas proses pembelajaran mereka (Vanslambrouck *et al.*, 2019).

Andragogi memberikan kerangka kerja yang kuat untuk pembelajaran orang dewasa, namun ada tantangan yang harus dihadapi oleh pendidik. Misalnya, tidak semua orang dewasa memiliki keterampilan belajar yang sama, dan ada perbedaan besar dalam pengalaman, pengetahuan, dan gaya belajar (Evers & Chen, 2021). Tantangan lain termasuk bagaimana menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung, serta bagaimana menghadapi resistensi terhadap perubahan atau pembelajaran baru. Pemahaman prinsip-prinsip andragogi dan menerapkannya secara efektif, pendidik dapat membantu orang dewasa mencapai potensi penuh mereka dalam konteks pembelajaran seumur hidup.

Intergenerational Business

Intergenerational business, atau bisnis antar generasi, merupakan konsep yang menggabungkan berbagai generasi dalam satu organisasi atau usaha. Lingkungan bisnis modern, di mana usia pensiun semakin bergeser dan harapan hidup meningkat, keberadaan banyak generasi dalam satu tempat kerja menjadi lebih umum (Phillipson, 2019). Generasi yang berbeda ini, mulai dari *Baby Boomers* hingga Generasi Z, membawa perspektif, nilai, dan cara kerja yang beragam (Ngotngamwong, 2019). Keberagaman ini dapat menjadi kekuatan yang besar bagi bisnis jika dikelola dengan baik, karena setiap generasi memiliki keahlian dan wawasan unik yang dapat saling melengkapi. Salah satu tantangan utama dalam mengelola bisnis antar generasi adalah perbedaan nilai dan gaya komunikasi. Generasi muda seperti Generasi Y (*Millennials*) dan Generasi Z cenderung lebih fleksibel, inovatif, dan terbuka terhadap perubahan (Kuleto *et al.*, 2021). Generasi Y dan Generasi Z lebih nyaman dengan teknologi digital dan sering kali lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Deluliis & Saylor, 2021; Gabrielova & Buchko, 2021).

Keberhasilan bisnis antar generasi juga bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola transfer pengetahuan antar generasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh generasi yang lebih tua sering kali merupakan aset yang berharga, terutama dalam industri-industri yang berlandaskan pengalaman dan keahlian khusus (Ivaldi *et al.*, 2022). Agar pengetahuan ini tidak hilang seiring dengan pensiunnya para senior, perusahaan harus mengembangkan program mentoring dan pelatihan yang efektif (Santini *et al.*, 2020). Dengan cara ini, generasi yang lebih muda dapat belajar dari pengalaman generasi sebelumnya, sambil membawa perspektif baru yang relevan dengan perkembangan zaman. Perusahaan yang berhasil mengelola keanekaragaman generasi akan lebih siap menghadapi tantangan pasar yang dinamis dan mampu menciptakan produk atau layanan yang lebih relevan dengan berbagai segmen konsumen (Sreih *et al.*, 2019). Dengan demikian, bisnis antar generasi bukan hanya tentang keberagaman usia, tetapi juga tentang bagaimana mengintegrasikan berbagai pandangan dan pengalaman untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Keberhasilan bisnis antar generasi juga erat kaitannya dengan kemampuan organisasi dalam menciptakan budaya inklusif yang menghargai kontribusi dari setiap generasi. Membangun budaya inklusif memerlukan komitmen yang kuat dari pimpinan perusahaan untuk mengakomodasi kebutuhan yang berbeda-beda dari setiap generasi, seperti fleksibilitas dalam jadwal kerja, kesempatan untuk pembelajaran berkelanjutan, serta ruang untuk inovasi dan kreativitas (Kuknor & Bhattacharya, 2022; Simmons & Yawson, 2022). Pimpinan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi antar generasi melalui proyek-proyek lintas fungsional dan tim yang terdiri dari berbagai usia. Perlu adanya komunikasi yang efektif dalam mengatasi potensi konflik antar generasi yang mungkin timbul akibat perbedaan cara pandang atau gaya kerja (Gabrielova & Buchko, 2021; Rudolph *et al.*, 2021). Pendekatan komunikasi yang terbuka dan transparan, serta pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan komunikasi antar generasi, dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif (Dullah *et al.*, 2023; Mercader *et al.*, 2021). Perusahaan harus mempertahankan talenta dari berbagai generasi, tetapi juga mampu memanfaatkan keanekaragaman ini untuk mencapai tujuan bisnis jangka panjang dan menciptakan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

METHODS

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, penggunaan metode ini akan menggali lebih mendalam mengenai masalah penelitian (*deep description*) sehingga akan terungkap keunikan dan kekhasan penelitian ini. Tujuan studi kasus yaitu untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang, keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat (Priya, 2021). Hasil penelitian akan merupakan deskripsi tentang model konseptual pembelajaran berbasis andragogi pada bisnis intergenerasi. Subjek penelitian yang diambil yakni satu orang pengelola, dua orang peserta program intergenerasi pengrajin telur asin, satu instruktur/pakar telur asin, dan satu orang pedagang telur asin/grosir.

Penelitian ini merujuk pada prosedur pendekatan andragogi Knowles yakni (Nallaluthan, 2023): 1) Mendiagnosis kebutuhan belajar; 2) merumuskan tujuan belajar; 3) Mengembangkan rancangan kegiatan belajar; 4) Melaksanakan pembelajaran; dan 5) Mendiagnosis kembali kebutuhan belajar (evaluasi). Implementasi penerapan andragogi tersebut dikembangkan dengan memperhatikan hasil analisis lingkungan terkait dengan aspek birokrasi dan sistem jejaring penyelenggaraan program penguatan komunitas pengrajin telur asin, sehingga pemeranan dalam pengawasan melibatkan para pihak dan *stakeholders*, yaitu mulai dari pengawasan internal oleh unsur pengelola, pendamping UMKM kabupaten/kota, tenaga profesional yang menjadi pendamping mahasiswa (fasilitator). Mereka diposisikan sesuai dengan tupoksinya, sehingga terjadi pemeranan yang jelas dan sinergi, didukung dengan instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi dalam mendukung terwujudnya pelaksanaan penguatan kapasitas komunitas pengrajin telur asin dalam upaya intergenerasi.

RESULTS AND DISCUSSION

Diagnosis Kebutuhan Belajar

Tahap diagnosis kebutuhan belajar, sebagai basis dalam manajemen program menuntut sebuah upaya yang mendasar, sistematis, dan komprehensif. Langkah yang dilakukan yakni melakukan eksplorasi lingkungan (*environmental scanning*). Pada tahap ini para pengelola/pengrajin telur asin bersama mitra LPPM UNIS Tangerang berupaya menggali berbagai potensi dan permasalahan yang mendasar dan komprehensif. Hal tersebut dilakukan secara sistematis terkait dengan eksplorasi sumber daya alam, sumber daya manusia yang dipandang relevan dan dapat menjadi faktor pendukung ataupun malah penghambat intergenerasi pengrajin telur asin.



Gambar 1. Model Collaborative Learning
Sumber: Suh & Lee (2006)

Setelah tahap diagnosis kebutuhan belajar melalui eksplorasi lingkungan, langkah berikutnya adalah mengembangkan model pembelajaran yang tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan satu arah tetapi juga mendorong keterlibatan aktif semua pihak yang terlibat, terutama melalui *collaborative learning* (**Gambar 1**). Penggunaan model andragogi *collaborative learning* kepada pengrajin telur asin di Tangerang memungkinkan generasi muda dan tua untuk bekerja sama dalam proyek-proyek nyata, seperti inovasi dalam produksi, peningkatan kualitas produk, atau strategi pemasaran yang lebih efektif. Melibatkan kedua generasi dalam diskusi dan pengambilan keputusan, tidak hanya pengetahuan teknis yang dapat ditingkatkan, tetapi juga pemahaman yang lebih dalam tentang nilai-nilai tradisional dan inovasi modern yang dapat memperkuat keberlanjutan usaha (Temel & Durst, 2021).

Collaborative learning membuka ruang bagi pertukaran ide dan pengalaman yang dapat memperkaya proses pembelajaran (Bali & Iriani, 2024). Generasi yang lebih tua dapat berbagi keterampilan tradisional dan teknik produksi yang telah terbukti efektif, sementara generasi muda dapat membawa perspektif baru, seperti penggunaan teknologi dan media digital untuk memperluas pasar (Powers & Zhao, 2019). Melalui kolaborasi antar generasi ini, tantangan seperti keterbatasan sumber daya atau perubahan preferensi konsumen dapat diatasi dengan lebih kreatif dan adaptif.

Merumuskan dan Mengembangkan Tujuan Pembelajaran

Perumusan dan pengembangan tujuan pembelajaran dalam orientasi model *collaborative learning* memiliki tujuan sebagai pencapaian yakni 1) Tergalinya potensi yang dimiliki masyarakat yang berkaitan dengan kondisi sosial kemasyarakatan dalam upaya merintis intergenerasi pengrajin telur asin mulai dari sumber daya manusia, adat, kebiasaan serta norma-norma yang berlaku. Hal ini dilakukan dalam upaya mendudukkan posisi para pengrajin telur asin sebagai komunitas dan kelompok belajar satuan pendidikan nonformal dalam meningkatkan mutu produk dan layanan program bagi pelanggan dan warga masyarakat sekitar. Selain potensi sosial, pada fase ini juga dilakukan bagaimana kondisi psikologis masyarakat pengrajin telur asin di Kabupaten Tangerang yang diharapkan mampu menggali penguatan kapasitas komunitas pengrajin telur asin sebagai institusi penyelenggaraan program pendidikan masyarakat meningkatkan layanan bagi pelanggan dan masyarakat sekitar; 2) Tergalinya potensi sumber daya alam dan lingkungan sekitar yang mendukung terhadap peningkatan kelembagaan dan kapasitas komunitas pengrajin telur asin yang mampu memberikan penyadaran tentang pentingnya kewirausahaan dengan mengoptimalkan potensi sumber daya alam yang ada.

Generasi yang lebih tua dapat berperan sebagai mentor yang membimbing generasi muda dalam menerapkan teknik tradisional yang sudah teruji, sementara generasi muda dapat memperkenalkan teknologi dan strategi pemasaran digital yang lebih modern. Terjadinya pertukaran pengetahuan antar generasi dapat meningkatkan hasil kolaborasi (Schneider *et al.*, 2019). Dengan adanya kemitraan ini, diharapkan akan terbentuk transfer pengetahuan yang efektif serta keberlanjutan usaha pengrajin telur asin yang lebih kuat, di mana setiap anggota komunitas dapat berkontribusi sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka miliki. Kemitraan ini juga memperkuat kapasitas komunitas dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan sosial, sehingga komunitas pengrajin telur asin dapat terus berkembang dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi pelanggan dan masyarakat sekitar.

Melaksanakan Pembelajaran

Pengelolaan sebuah program dilihat dari mekanisme penyelenggaraannya sangat tertumpu pada tahap pelaksanaan. Penguatan kapasitas komunitas pengrajin telur asin dengan semua komponennya merupakan *input* dasar untuk terjadinya proses pelaksanaan, sehingga ia merupakan inti dari sebuah

program serta sebagai bagian dari sebuah proses, tahap ini yang merupakan bagian yang sangat strategis karena akan sangat menentukan *output* dan *outcome* dari tujuan yang telah ditetapkan. Mekanisme pelaksanaan program dapat dielaborasi, paling tidak dari aspek konten, pendekatan/strategi, serta proses implementasinya. Pendekatan yang digunakan dalam program ini yakni model andragogi *collaborative learning*, seperti yang diungkapkan oleh ahli bahwa *collaborative learning* adalah pendekatan pendidikan di mana individu bekerja bersama dalam kelompok untuk berbagi pengetahuan, memecahkan masalah, dan mencapai tujuan pembelajaran secara kolektif, sambil memanfaatkan kekuatan dan perspektif unik dari setiap anggota kelompok (Haq *et al.*, 2021; Zamiri & Camarinha-Matos, 2019).

Pelaksanaan program harus dapat menjawab ketercapaian program. Dalam praktiknya langkah-langkah yang dilakukan dalam penguatan kapasitas komunitas pengrajin telur asin melalui intergenerasi ini mempertimbangkan dua aspek yakni 1) Aspek Kebijakan pendirian sebuah komunitas UMKM, hal-hal apa saja yang menjadi syarat administratif dilihat dari payung kebijakan yang ada seperti adanya akta notaris, NPWP lembaga, pembukaan nomor rekening lembaga dan sebagainya; 2) Aspek Koordinasi dengan Aparat pembina, yang meliputi aparat pemerintahan desa setempat sebagai penguasa wilayah yang memberi ijin pendirian tempat tinggal (sekretariat) UMKM, kemudian Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Tangerang sebagai pembina yang mengeluarkan ijin operasional penyelenggaraan program UMKM. Penerapan pendekatan dan strategi pelaksanaan terkait erat dengan pilihan, ditetapkan dan disepakati bersama oleh para pihak yang terlibat dalam pelaksanaan, serta disesuaikan dengan situasi dan karakteristik permasalahan yang dihadapi.

Pelaksanaan program pada akhirnya terkait erat dengan proses atau prosedur pelembagaan itu sendiri, di mana dalam pelaksanaannya terkait dengan prinsip-prinsip andragogi. Manajemen program komunitas pengrajin telur asin dilakukan dengan melakukan pengorganisasian yang mencakup penetapan pengelola dan penerus pengrajin komunitas telur asin, penetapan jumlah dan posisi, penetapan peran dan fungsi penerus/pekerja, lebih lanjut diorganisasikan dalam bentuk struktur organisasi penyelenggara komunitas pengrajin telur asin. Selain hal tersebut, penguatan kapasitas komunitas pengrajin telur asin intergenerasi juga merujuk pada standar pendirian komunitas pengrajin telur asin (UMKM) yang dikeluarkan oleh Dinas Usaha Mikro dan Kecil dan Menengah Kabupaten Tangerang, hal ini dimaksudkan untuk menjaga kualitas dan mutu layanan pelanggan komunitas pengrajin telur asin.

Melaksanakan Evaluasi

Tahap evaluasi dimaksudkan untuk melihat efektivitas penguatan kapasitas komunitas pengrajin telur asin melalui pendekatan andragogi yang berbasis program kelembagaan UMKM. Dalam tahapan ini penilaian dilakukan mulai dari adanya pencarian bahan pasokan berupa telur bebek yang berkualitas, rasa yang enak dan berkualitas, pengemasan produk dan pemasaran produk. Pada perkembangan selanjutnya, komunitas pengrajin telur asin dimungkinkan untuk memperluas program garapan dengan mendirikan sentra-sentra usaha kecil dan menengah yang memang mendukung terhadap pencapaian tujuan komunitas pengrajin telur asin.

Pada evaluasi komunitas pengrajin telur asin juga dilihat mengenai penilaian awal (identifikasi kebutuhan, potensi dan permasalahan produk dan layanan pelanggan), analisis kinerja pegawai pengrajin telur asin (penilaian tugas sehari-hari) maupun sumatif (tes akhir produk rasa telur asin yang dihasilkan), serta penilaian terhadap dampak program. Akhirnya capaian akhir dari penguatan kapasitas pengrajin telur asin sebagai satuan pendidikan nonformal yakni menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat yang belum bekerja dan membentuk masyarakat belajar (*learning society*) yang menyadari tentang pentingnya pendidikan intergenerasi bagi pelanjut pengrajin telur asin mulai dari membuka usaha, mencari bahan pasokan telur bebek, rasa telur asin yang berkualitas, pengemasan dan pemasaran produk.

Luaran Pembelajaran

Luaran penguatan kapasitas komunitas pengrajin telur asin melalui pendekatan andragogi pada akhirnya melahirkan generasi selanjutnya yang paham secara teori mengenai cara pembuatan telur asin yang khas dan berkualitas serta terampil dalam membuat telur asin yang enak dan memiliki rasa yang berkelas dan berkualitas yang mengutamakan kepuasan pelanggan. Para generasi penerus pengrajin telur asin diharapkan memiliki suatu standar dan kompetensi yang dapat diukur dengan standar. Standar kualitas dalam sebuah produk usaha merupakan suatu ukuran, norma, patokan yang disepakati (Psarommatis *et al.*, 2020). Dengan standar tersebut memungkinkan seseorang menilai kompetensinya secara objektif dalam hal kerjanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan secara nasional.

Pengembangan kompetensi manajerial bagi pelanjut generasi pengrajin telur asin merupakan suatu proses mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan, serta perilaku sesuai fungsi-fungsi manajerial yang harus dilaksanakan dalam mengelola organisasi komunitas pengrajin telur asin, sehingga memungkinkan para pengelola dapat bertindak secara efektif, kreatif dan inovatif. Kompetensi-kompetensi manajerial yang telah disebutkan di atas, memerlukan pengembangan terus menerus, sehingga para pengelola mampu mengikuti perubahan lingkungan yang terus menerus. Pengembangan kompetensi manajerial yang dilakukan terus menerus seiring dengan perubahan dan perkembangan lingkungan, diharapkan para manajer akan tertarik pada masalah yang menarik dan menantang, termotivasi untuk menghasilkan ide baru yang kreatif.

Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan andragogi yang menekankan pada pembelajaran orang dewasa melalui pengalaman dan keterlibatan aktif, sangat relevan dalam menjaga kesinambungan pengetahuan dan nilai-nilai tradisional antar generasi. Pentingnya hal tersebut mengingat bisnis telur asin di Kabupaten Sukabumi melibatkan perpaduan antara teknik produksi tradisional yang diwariskan oleh generasi sebelumnya dan inovasi modern yang diperkenalkan oleh generasi yang lebih muda. Penelitian ini menemukan bahwa salah satu kunci keberhasilan pembelajaran pada bisnis intergenerasi adalah penerapan model *collaborative learning* yang memungkinkan interaksi intensif antar generasi. Dalam *collaborative learning* generasi yang lebih tua dapat berbagi pengalaman dan keterampilan teknis yang telah mereka kuasai selama bertahun-tahun, sementara generasi yang lebih muda dapat menyumbangkan ide-ide baru, terutama dalam hal pemasaran dan penggunaan teknologi digital (Ansari & Khan, 2020). Kolaborasi ini menciptakan sinergi yang memperkuat tidak hanya kualitas produk, tetapi juga daya saing bisnis secara keseluruhan.

Tahapan diagnosis kebutuhan belajar yang dilakukan melalui *environmental scanning* juga menentukan arah pembelajaran. Dengan memahami lingkungan, baik dari segi sumber daya manusia maupun sumber daya alam, komunitas pengrajin telur asin dapat menyesuaikan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi mereka. Penekanan pada aspek sosial dan psikologis masyarakat setempat memastikan bahwa proses pembelajaran yang dikembangkan tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga relevan dengan kondisi dan nilai-nilai lokal (Darling-Hammond *et al.*, 2020; Jones & Davison, 2021). Pelaksanaan program andragogi di komunitas pengrajin telur asin juga ditandai dengan penerapan prinsip-prinsip manajemen yang baik, seperti pengorganisasian peran dan fungsi dalam komunitas, serta koordinasi dengan aparat pemerintah setempat. Langkah-langkah ini memastikan bahwa program yang dijalankan tidak hanya memenuhi standar administratif, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan yang mendukung bagi keberlanjutan usaha. Evaluasi yang dilakukan terhadap pelaksanaan program menunjukkan bahwa komunitas ini berhasil mengembangkan kapasitas mereka, baik dalam hal kualitas produk maupun dalam memperluas jangkauan pasar.

Model pembelajaran andragogi yang diterapkan dengan pendekatan *collaborative learning* dan didukung oleh manajemen yang efektif, dapat menjadi alat yang sangat kuat dalam memperkuat bisnis intergenerasi. Sinergi antar generasi, bisnis tradisional seperti pengrajin telur asin di Kabupaten Tangerang tidak hanya dapat bertahan, tetapi juga berkembang dan beradaptasi dengan perubahan zaman, sehingga mampu menghadapi tantangan-tantangan baru di masa depan.

CONCLUSION

Pembelajaran berbasis andragogi dalam bisnis intergenerasi, khususnya di lingkungan pengrajin telur asin di Kabupaten Tangerang, telah terbukti efektif dalam meningkatkan keberlanjutan dan kesinambungan usaha keluarga. Pendekatan ini memungkinkan transfer pengetahuan dan nilai-nilai antar generasi, baik melalui pembelajaran formal maupun informal, yang melibatkan interaksi sehari-hari, diskusi strategis, dan pengambilan keputusan bersama. Model pembelajaran ini juga memperhatikan dinamika keluarga dan kebutuhan spesifik setiap generasi, sehingga lebih relevan dan fleksibel dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa *transfer of knowledge* dan *transfer of value* yang dilaksanakan melalui model *collaborative learning* penting dalam menjaga kelangsungan bisnis keluarga. *Transfer of knowledge* melibatkan penyebaran keterampilan teknis dan operasional, sementara *transfer of value* melibatkan penanaman nilai-nilai, budaya, dan visi yang menjadi dasar bisnis keluarga. Pendekatan andragogi yang adaptif dan inklusif, bisnis intergenerasi dapat lebih siap menghadapi perubahan zaman dan pergeseran nilai antar generasi. Hasil penelitian ini memiliki implikasi bagi para praktisi pendidikan dan pengelola bisnis keluarga. Pertama, pentingnya penerapan pendekatan andragogi dalam bisnis intergenerasi untuk mendukung transfer pengetahuan dan nilai yang lebih efektif antar generasi. Kedua, penggunaan model *collaborative learning* dapat memperkuat keterlibatan generasi muda dan tua dalam proses belajar-mengajar, sehingga mempromosikan keberlanjutan dan kesinambungan usaha. Ketiga, pengembangan kapasitas komunitas pengrajin telur asin melalui pendekatan ini dapat meningkatkan adaptabilitas dan ketahanan mereka dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah. Rekomendasi penelitian selanjutnya adalah menggunakan sudut pandang dari topik lain seperti dalam keilmuan manajemen, keilmuan *food and beverages*, dan desain produk.

AUTHOR'S NOTE

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait publikasi artikel ini. Penulis menegaskan bahwa data dan isi artikel bebas dari plagiarisme.

REFERENCES

- Ansari, J. A. N., & Khan, N. A. (2020). Exploring the role of social media in collaborative learning the new domain of learning. *Smart Learning Environments*, 7(1), 1-16.
- Bali, A., & Iriani, A. (2024). Implementation of clinical supervision with a collaborative approach to enhance teachers' pedagogical competence in junior high schools. *Inovasi Kurikulum*, 21(3), 1383-1364.
- Chen, J. (2019). Exploring the impact of teacher emotions on their approaches to teaching: A structural equation modelling approach. *British Journal of Educational Psychology*, 89(1), 57-74.
- Cueto, L. J., Frisnedi, A. F. D., Collera, R. B., Batac, K. I. T., & Agaton, C. B. (2022). Digital innovations in MSMEs during economic disruptions: Experiences and challenges of young entrepreneurs. *Administrative Sciences*, 12(1), 8-20.

- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science, 24*(2), 97-140.
- Deluliis, E. D., & Saylor, E. (2021). Bridging the gap: Three strategies to optimize professional relationships with Generation Y and Z. *The Open Journal of Occupational Therapy, 9*(1), 1-13.
- Dullah, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2023). Work environment analysis to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship, 1*(2), 127-134.
- Evers, K., & Chen, S. (2021). Effects of automatic speech recognition software on pronunciation for adults with different learning styles. *Journal of Educational Computing Research, 59*(4), 669-685.
- Fernanda, M. H. F., & Handrianto, P. (2022). Peningkatan pendapatan warga desa melalui pembuatan minuman nutrasetikal: Pelatihan di Desa Drenges, Bojonegoro. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 6*(2), 445-451.
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes generation z: Millennials as managers. *Business Horizons, 64*(4), 489-499.
- Gadomska-Lila, K. (2020). Effectiveness of reverse mentoring in creating intergenerational relationships. *Journal of Organizational Change Management, 33*(7), 1313-1328.
- Gainsford, A., & Evans, M. (2021). Integrating andragogical philosophy with Indigenous teaching and learning. *Management Learning, 52*(5), 559-580.
- Haq, I. U., Anwar, A., Rehman, I. U., Asif, W., Sobnath, D., Sherazi, H. H. R., & Nasralla, M. M. (2021). Dynamic group formation with intelligent tutor collaborative learning: A novel approach for next generation collaboration. *IEEE Access, 9*(1), 143406-143422.
- Ivaldi, S., Scaratti, G., & Fregnan, E. (2022). Dwelling within the fourth industrial revolution: Organizational learning for new competences, processes and work cultures. *Journal of Workplace Learning, 34*(1), 1-26.
- Janmaat, J. G., & Keating, A. (2019). Are today's youth more tolerant? Trends in tolerance among young people in Britain. *Ethnicities, 19*(1), 44-65.
- Jones, C. A., & Davison, A. (2021). Disempowering emotions: The role of educational experiences in social responses to climate change. *Geoforum, 118*(1), 190-200.
- Khair, A. U., Asri, A., & Firman, A. (2021). Pembentukan karakter kewirausahaan melalui pembinaan softskill pada perempuan di Kelurahan Lette. *Nobel Community Services Journal, 1*(1), 16-23.
- Kuknor, S. C., & Bhattacharya, S. (2022). Inclusive leadership: New age leadership to foster organizational inclusion. *European Journal of Training and Development, 46*(9), 771-797.
- Kuleto, V., P, M. I., Stanescu, M., Ranković, M., Šević, N. P., Păun, D., & Teodorescu, S. (2021). Extended reality in higher education, a responsible innovation approach for generation y and generation z. *Sustainability, 13*(21), 1-12.
- Lavy, S. (2020). A review of character strengths interventions in twenty-first-century schools: Their importance and how they can be fostered. *Applied Research in Quality of Life, 15*(2), 573-596.
- Machynska, N., & Boiko, H. (2020). Andragogy-the science of adult education: Theoretical aspects. *Journal of Innovation in Psychology, Education and Didactics, 24*(1), 25-34.

- Mercader, V., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Popescu, C. R. G. (2021). A focus on ethical value under the vision of leadership, teamwork, effective communication and productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11), 522.
- Moreno-Gené, J., & Gallizo, J. L. (2021). Intergenerational differences in family business management and their influence on business profitability. *Sustainability*, 13(12), 1-17.
- Morris, T. H. (2019). Adaptivity through self-directed learning to meet the challenges of our ever-changing world. *Adult Learning*, 30(2), 56-66.
- Nallaluthan, K., Masran, M. N., Thurasingam, V., & Kanapathy, K. (2023). Malcolm Knowles' theory of andragogy at research management and innovation centre Universiti Pendidikan Sultan Idris (RMIC-UPSI): Work-based learning model. *Evaluation Studies in Social Sciences*, 4(2), 30-50.
- Ngotngamwong, R. (2019). Working with millennials: From the perspective of baby boomers and gen xers. *Human Behavior, Development & Society*, 20(2), 1-16.
- Oropilla, C. T., & Ødegaard, E. E. (2021). Strengthening the call for intentional intergenerational programmes towards sustainable futures for children and families. *Sustainability*, 13(10), 1-14.
- Pambudi, D. I., Mardati, A., & Nuraini, E. (2019). The education values of Indonesian teachers: Origin, importance, and its impact on their teaching. *International Journal of Instruction*, 12(3), 633-650.
- Phillipson, C. (2019). 'Fuller' or 'extended' working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. *Ageing & Society*, 39(3), 629-650.
- Pokrovskaja, N. N., Ababkova, M. Y., & Fedorov, D. A. (2019). Educational services for intellectual capital growth or transmission of culture for transfer of knowledge—Consumer satisfaction at St. Petersburg universities. *Education Sciences*, 9(3), 183-197.
- Powers, A., & Zhao, J. (2019). Staying alive: Entrepreneurship in family-owned media across generations. *Baltic Journal of Management*, 14(4), 641-657.
- Priya, A. (2021). Case study methodology of qualitative research: Key attributes and navigating the conundrums in its application. *Sociological Bulletin*, 70(1), 94-110.
- Psarommatis, F., Prouvost, S., May, G., & Kiritsis, D. (2020). Product quality improvement policies in industry 4.0: Characteristics, enabling factors, barriers, and evolution toward zero defect manufacturing. *Frontiers in Computer Science*, 2(1), 26-40.
- Roe, L. (2023). Applying andragogy to service-learning in graduate education: An interpretive phenomenological analysis. *Journal of Adult and Continuing Education*, 29(1), 147-169.
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., Costanza, D. P., & Zacher, H. (2021). Generations and generational differences: Debunking myths in organizational science and practice and paving new paths forward. *Journal of Business and Psychology*, 36(6), 945-967.
- Santini, S., Baschiera, B., & Socci, M. (2020). Older adult entrepreneurs as mentors of young people neither in employment nor education and training (NEETs): Evidences from multi-country intergenerational learning program. *Educational Gerontology*, 46(3), 97-116.
- Schneider, F., Giger, M., Harari, N., Moser, S., Oberlack, C., Providoli, I., Schmid, L., Tribaldos, T., & Zimmermann, A. (2019). Transdisciplinary co-production of knowledge and sustainability transformations: Three generic mechanisms of impact generation. *Environmental Science & Policy*, 102(1), 26-35.

- Simmons, S. V., & Yawson, R. M. (2022). Developing leaders for disruptive change: An inclusive leadership approach. *Advances in Developing Human Resources*, 24(4), 242-262.
- Sreih, J. F., Lussier, R. N., & Sonfield, M. C. (2019). Differences in management styles, levels of profitability, and performance across generations, and the development of the family business success model. *Journal of Organizational Change Management*, 32(1), 32-50.
- Suh, H., & Lee, S. (2006). Collaborative learning agent for promoting group interaction. *ETRI Journal*, 28(4), 461-474.
- Suwana, F. (2021). Content, changers, community and collaboration: Expanding digital media literacy initiatives. *Media Practice and Education*, 22(2), 153-170.
- Temel, S., & Durst, S. (2021). Knowledge risk prevention strategies for handling new technological innovations in small businesses. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(4), 655-673.
- Tessier, A., Croteau, C., & Voyer, B. (2021). Exploring the usability of the andragogical process model for learning for designing, delivering and evaluating a workplace communication partner training. *Journal of Workplace Learning*, 33(8), 577-590.
- Vanslambrouck, S., Zhu, C., Pynoo, B., Thomas, V., Lombaerts, K., & Tondeur, J. (2019). An in-depth analysis of adult students in blended environments: Do they regulate their learning in an 'old school' way?. *Computers & Education*, 128, 75-87.
- Verplanken, B., & Orbell, S. (2022). Attitudes, habits, and behavior change. *Annual Review of Psychology*, 73(1), 327-352.
- Wang, V., Torrisi-Steele, G., & Reinsfield, E. (2021). Transformative learning, epistemology and technology in adult education. *Journal of Adult and Continuing Education*, 27(2), 324-340.
- Zamiri, M., & Camarinha-Matos, L. M. (2019). Mass collaboration and learning: Opportunities, challenges, and influential factors. *Applied Sciences*, 9(13), 1-16.