

## PEMBERDAYAAN USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH

Aida Fitriani

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang  
Jln. Oevang Oeray Nomor 92 Baning Kota Sintang  
Email: aidafitriani45@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang. Dengan menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif, teknik pengumpulan data melalui pedoman wawancara, observasi dan study dokumentasi. Informan Kadis Perindagkop UKM Kabupaten Sintang, Kepala Bidang UMKM, Pengusaha Mikro. Kebijakan pemberdayaan UMKM di Dinas Perindagkop UKM Kabupaten Sintang mengikuti Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang susunan organisasi tata kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang. Arah kebijakan, dengan berbagai langkah strategis untuk menaikkan kelas UMKM yang dilengkapi dengan Norma Standar Operasional Kementerian Koperasi dan UKM dalam pelaksanaan program dan kegiatan. 2). Pelatihan bagi para pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang sangat penting guna menambah kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki, serta gambaran yang lebih lengkap mengenai pelaksanaan Diklat Struktural dan Diklat Teknis/fungsional di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang, tentang prinsip umum dalam pendidikan dan pelatihan. Dan 3). Penyuluhan yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang dengan melibatkan aparat pemerintah kecamatan, desa, dan kelurahan. Karena berkaitan dengan data dan informasi jenis pelayanan sebagaimana dimaksud, dapat diakses oleh masyarakat dan dunia usaha.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan, Masyarakat, Pelaku Usaha Mikro

Secara etimologis, Pemberdayaan adalah terjemahan dari kata *empowerment*, yang berasal dari kata *empower* yang mengandung dua pengertian: (a) *to give power to* (memberi kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas pada pihak lain). (b) *to give ability to, enable* (usaha untuk member kemampuan). Judistira K Garna (2012: 3) mengemukakan penggunaan istilah pemberdayaan dan memberdayakan dari bahasa Inggris *Empowerment* dan *empower* mengandung dua arti pengertian pertama adalah...*to give power or authority to* dan pengertian kedua berarti...*to give ability to or enable*. Dalam pengertian pertama diartikan sebagai memberi kekuasaan, mengalihkan kekuasaan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain, sedangkan dalam pengertian kedua sebagai upaya untuk memberikan kemampuan atau keberdayaan.

Karenanya, ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dikaitkan dengan kemampuan kita untuk membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka. Ilmu social tradisional menekankan bahwa kekuasaan berkaitan dengan pengaruh dan kontrol. Pengertian ini mengasumsikan bahwa kekuasaan sebagai sesuatu yang tidak berubah atau tidak dapat dirubah. Kekuasaan sesungguhnya tidak terbatas pada pengertian di atas. Kekuasaan tidak vakum dan terisolasi. Kekuasaan senantiasa hadir dalam konteks relasisosial antar manusia. Kekuasaan tercipta dalam relasisosial. Karena itu, kekuasaan dan hubungan kekuasaan dapat berubah. Dengan pemahaman kekuasaan seperti ini, pemberdayaan sebagai sebuah proses

perubahan kemudian memiliki konsep yang bermakna. Dengan kata lain, kemungkinan terjadinya proses pemberdayaan sangat tergantung pada dua hal: 1) Bahwa kekuasaan dapat berubah. Jika kekuasaan tidak dapat berubah, pemberdayaan tidak mungkin terjadi dengan cara apapun. 2) Bahwa kekuasaan dapat diperluas. Konsep ini menekankan pada pengertian kekuasaan yang tidak statis, melainkan dinamis.

Menurut Totok dan Poerwoko (2013: 14) memberikan defenisi pemberdayaan sebagai proses adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat dan atau mengoptimalkan keberdayaan (dalam arti kemampuan dan atau keunggulan bersaing) kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan. Sebagai proses, pemberdayaan merujuk pada kemampuan, untuk berpartisipasi memperoleh kesempatan dan atau mengakses sumber daya dan layanan yang diperlukan guna memperbaiki mutu hidupnya (baik secara individual, kelompok dan masyarakat dalam arti luas). Dengan pemahaman seperti itu, pemberdayaan dapat diartikan sebagai proses terencana guna meningkatkan skala/*upgrade* utilitas dari obyek yang diberdayakan. Sedangkan Edi Suharto (2009: 220) Menjelaskan pemberdayaan dapat dilakukan melalui tiga pendekatan yaitu: 1. Pendekatan Mikro. Pemberdayaan dilakukan terhadap individu melalui bimbingan, konseling, *crisis intervention*. Tujuan utamanya adalah atau melatih individu dalam menjalankan tugas-tugas seharianya. Model ini sering disebut sebagai pendekatan yang berpusat pada tugas (*task centered approach*). 2. Pendekatan Mezzo. Pemberdayaan dapat dilakukan terhadap kelompok masyarakat, Pemberdayaan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kelompok sebagai media intervensi. Pendidikan, pelatihan, dinamika kelompok biasanya digunakan sebagai strategi dalam meningkatkan kesadaran, pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kelompok agar memiliki kemampuan memecahkan permasalahan yang dihadapi. 3. Pendekatan Makro. Pendekatan ini sering disebut dengan strategi system pasar

(*large system strategy*), karna sasaran perubahan diarahkan pada system lingkungan yang luas. Perumusan kebijakan, perencanaan sosial, kampanye, aksisosia, pengorganisasian dan pengembangan masyarakat adalah beberapa strategi dalam pendekatan ini.

Pemberdayaan masyarakat seharusnya mempunyai nilai kesetaraan, bahwa masyarakat juga harus diberi kesempatan dalam proses pengambilan keputusan mulai dari tahap identifikasi, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, monitoring, dan evaluasi, sehingga masyarakat dapat memelihara keberlanjutan kegiatan dan dapat mempertanggungjawabkan secara terbuka apa yang telah diputuskan bersama. Pembangunan yang berorientasi pada masyarakat semestinya memberikan kesempatan kepada setiap anggota masyarakat untuk dapat ikut serta dalam proses pembangunan dengan mendapatkan kesempatan yang sama dan menikmati hasil pembangunan tersebut. Syarat dari keikutsertaan seluruh anggota masyarakat, selain peluang dan akses yang sama. Konsekuensi, masyarakat harus berdaya untuk berperan serta dalam pembangunan. Maka adalah sebuah keharusan memulai konsep pembangunan tersebut dengan apa yang dinamakan dengan pemberdayaan masyarakat. Untuk mendorong terwujudnya masyarakat yang berdaya perlu sekiranya dilakukan upaya pemberdayaan masyarakat yang lebih komprehensif serta berorientasi jauh kedepan dan berkelanjutan (*sustainable*).

Berdasarkan pendapat di atas maka pemberdayaan dapat dikatakan berjalan dengan baik jika dapat memenuhi pendekatan-pendekatan dari pemberdayaan itu sendiri. Pendekatan tersebut meliputi pemungkinan, penguatan, perlindungan, penyokongan, dan pemeliharaan yang dilakukan agen pemberdaya terhadap masyarakat untuk mencapai sebuah tujuan pemberdayaanya itu menjadikan masyarakat yang kurang berdaya menjadi masyarakat yang berdaya. Tujuan pemberdayaan menurut Chabib Soleh (2014: 82) menjelaskan secara rinci untuk mencapai tujuan yang bersifat umum tersebut, terdapat beberapa sasaran antara lain yaitu :Perbaikan kelembagaan. Hal ini

dimaksudkan agar terjalin kerjasama dan kemitraan antar pemangku kepentingan. Melalui beberapa perbaikan kelembagaan, berbagai inovasisosial yang dilakukan secara kemitraan antar pemangku kepentingan dapat meningkatkan hasil produktifitas masyarakat. Perbaikan pendapatan, stabilitas ekonomi, keamanan, dan politik yang mutlak diperlukan untuk terlaksananya pembangunan yang berkelanjutan. Perbaikan lingkungan hidup. Disadari atau tidak dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya masyarakat melakukan aktivitas ekonomi yang berakibat terjadinya kerusakan lingkungan hidup. Kerusakan lingkungan ini bukan saja mengancam dirinya, tetapi juga mengancam kehidupan generasi yang akan datang. Perbaikan akses, baik berkenaan dengan akses inovasi teknologi, permodalan/kredit, sarana dan prasarana produksi, peralatan dan mesin serta energy listrik yang sangat diperlukan dalam akses produksi. Demikian pula tidak kalah pentingnya perbaikan akses pasar dan jaminan harga serta pengambilan keputusan politik. Perbaikan tindakan. Melalui pendidikan, kualitas SDM dapat ditingkatkan sehingga dari sana diharapkan akan berdampak pada perbaikan sikap dan tindakan yang lebih bermartabat. Perbaikan usaha produktif. Melalui upaya pendidikan dan latihan dan perbaikan kelembagaan serta akses perkreditan, diharapkan usaha-usaha yang bersifat produktif akan lebih maju dan berdaya saing. Perbaikan bidang lainnya, sesuai dengan permasalahan yang dihadapi pada sebuah lingkungan masyarakat.

Pendapat mengenai tujuan pemberdayaan yang dijelaskan oleh Soleh dapat dipahami, bahwa proses pemberdayaan mempunyai tujuan sebagai sebuah strategi peningkatan produktifitas masyarakat agar lebih meningkatkan kualitas hidupnya melalui beberapa perbaikan yang menyangkut aspek ekonomi, fisik, mental, politik, keamanan dan social budaya. Menurut Jamasy (2004 : 42) dalam analisis kritisnya menyatakan bahwa pemberdayaan yang merupakan prasyarat mutlak bagi upaya penanggulangan masalah kemiskinan memiliki tujuan : Menekankan perasaan ketidak berdayaan (impotensi) masyarakat miskin bila berhadapan dengan

struktur social politis. Memutuskan hubungan yang bersifat eksploitatif terhadap lapisan orang miskin perlu dilakukan bila terjadi reformasi sosial, budaya dan politik. Tertanam rasa persamaan (egalitarian) dan berikan gambaran bahwa kemiskinan bukan merupakan takdir, tetapi sebagai penjelmaan konstruksi sosial. Merealisasikan perumusan pembangunan dengan melibatkan masyarakat miskin secara penuh. Pembangunan sosial dan budaya bagi masyarakat miskin. Distribusi infrastruktur yang lebih merata.

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) merupakan usaha yang banyak dilakukan banyak orang di Indonesia. UKM mulai berkembang dengan pesat setelah terjadinya krisis ekonomi berkepanjangan pada tahun 2017 di Indonesia. Hal ini berdampak banyaknya terjadi PHK oleh perusahaan-perusahaan besar. Banyaknya karyawan yang di PHK membuat sebagian dari mereka yang mulai mengembangkan berbagai usaha seperti usaha jualbeli, bisnis pengolahan dan jasa. Usaha mikro, kecil menengah (UMKM) di anggap sebagai penyelamat perekonomian Indonesia ketika krisis moneter. UKM di anggap sebagai penyelamat ekonomi karena UKM dapat berperan untuk mengurangi pengangguran dan mampu menyerap banyak tenaga kerja. Selain itu Usaha Kecil Menengah juga banyak berkontribusi terhadap pendapatan daerah maupun negara. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 terbagi dalam dua pengertian, yaitu: usaha kecil adalah entitas yang memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, serta memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah). Usaha menengah adalah entitas usaha yang memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, serta

memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah). Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah jenis usaha yang paling banyak jumlahnya di Indonesia, tetapi saat ini batasan mengenai criteria usaha kecil di Indonesia masih beragam. Pengertian kecil dalam usaha kecil bersifat relatif, sehingga perlu ada batasan yang dapat menimbulkan definisi-definisi usaha kecil dari berbagai segi. Menurut M. Tohar (2009: 2) dalam bukunya Membuat Usaha Kecil definisi usaha kecil dari berbagai segi tersebut adalah sebagai berikut: a. Berdasarkan total asset. Pengusaha kecil adalah pengusaha yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat membuka usaha. b. Berdasarkan total penjualan. Pengusaha kecil adalah pengusaha yang memiliki hasil total penjualan bersih/tahun paling banyak Rp 1.000.000.000. c. Berdasarkan status kepemilikan. Pengusaha kecil adalah usaha berbentuk perseorangan yang bias berbadan hokum atau tidak berbadan hukum yang didalamnya termasuk koperasi.

Adapun pengertian UMKM dan Industri Kecil menurut berbagai ahli adalah sebagai berikut: a. Menurut Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag). Industri Kecil adalah industry perdagangan yang mempunyai tenaga kerja antara 5-19 orang. b. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS). Industri Kecil adalah sebuah perusahaan dengan jumlah tenaga kerja kurang dari 20 orang, termasuk yang dibayar, pekerja pemilik dan pekerja keluarga yang tidak dibayar. c. Menurut Departemen Keuangan. Usaha kecil adalah usaha produksi milik keluarga atau perorangan Warga Negara Indonesia yang memiliki asset penjualan paling banyak Rp 1 Milyar/tahun. d. Menurut Menteri Negara Koperasi dan UKM. Usaha Kecil adalah milik Warga Negara Indonesia baik perorangan maupun berbadan hukum yang memiliki kekayaan bersih sebanyak-banyaknya Rp 200.000.000 dan mempunyai omzet atau nilai output.

## Pelatihan

Menurut Widodo (2015: 82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sedangkan Rivai dan Sagala (2011: 212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Rachmawati (2008: 110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan Simamora (2009: 68) menyatakan “Pelatihan (*training*) kerap dibedakan dari pendidikan (*education*). Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya, biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal sedangkan pelatihan lebih berorientasi kejuruan (*vocatiolly oriented*) dan berlangsung dilingkungan organisasi”. Notoatmodjo (2008: 71) menyatakan bahwa : Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang menduduki suatu pekerjaan atau organisasi. Dalam suatu pelatihan prientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilakukan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan memperbaiki prestasi dalam jabatan yang sekarang atau mengembangkan potensinya untuk masa yang akan datang.

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keahlian serta kemampuan karyawan didalam menyelesaikan tugas-tugas didalam perusahaan. Dengan adanya pelatihan diupayakan perusahaan dapat meningkatkan

keuntungannya karena para pegawainya dapat bekerja dengan efisien dan efektif. Menurut Schuler (dalam Dessler, 2007: 49) mengatakan bahwa tujuan utama dari pelatihan adalah: Untuk menghilangkan kekurangan, baik yang ada sekarang maupun yang akan datang (di antisipasi), yang menyebabkan pegawai bekerja di bawah tingkat yang diinginkan. Latihan untuk meningkatkan performansi sangat penting bagi organisasi-organisasi dengan tingkat produktifitas yang tetap atau menurun. Ini juga penting bagi organisasi yang dengan cepat menggunakan teknologi baru dan akibatnya meningkatkan kecenderungan kekurangan pegawai. Dalam hubungan tersebut As'ad (2009: 57) menyatakan tujuan pelaksanaan pelatihan adalah: Untuk mengetahui secara tepat pekerjaannya, sehingga efisiensi dan kegairahan kerja dapat terwujud. Pelatihan dimaksudkan untuk mempertinggi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan, dengan kata lain pelatihan dan pengembangan dapat menambah keterampilan kerja karyawan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa latihan merupakan cara untuk membentuk, menambah, mengembangkan atau meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Tujuan yang ingin dicapai dari latihan adalah agar setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu mengembangkan cara-cara berpikir yang inovatif, mempunyai daya kreatifitas, bertindak tepat dan mempunyai pengetahuan memadai tentang tugas pekerjaannya. Sehingga mampu meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja organisasi.

Menurut Simamora (2009: 92) ada beberapa jenis pelatihan yang biasanya dilakukan untuk pelatihan yaitu : Pelatihan Keahlian (*Skill Training*). Pelatihan yang kerap dijumpai didalam organisasi, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. Pelatihan Ulang (*Retraining*). Berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan

mereka. Pelatihan Fungsional Silang (*Cross Functional Training*). Melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang yang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan. Pelatihan Tim (*Team Performance*). Tekanan yang kuat pada prestasi kerja tim (*Team Performance*), tim adalah kelompok individu yang bekerja bersama untuk tujuan bersama, yang menentukan sebuah tim. Terdapat dua prinsip umum mengenai komposisi tim, pertama keseluruhan prestasi kerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu-individu anggota, kedua manajer dari kelompok kerja yang efektif cenderung memantau prestasi kerja anggota timnya secara teratur dan memberikan umpan balik yang sering terhadapnya. Pelatihan Kreatifitas (*Creativity Training*). Didasari pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari, terdapat beberapa cara untuk mengajarkan kreatifitas yang semuanya berusaha untuk membantu orang-orang memecahkan masalah-masalah dengan kiat baru.

Didalam melaksanakan pelatihan diperlukan materi pelatihan, karena dengan adanya materi pelatihan maka pelatihan yang dilakukan akan terarah dan tepat pada sasarannya. Materi pelatihan yang baik akan menciptakan suatu pelatihan yang baik pula, oleh karena itu perusahaan harus jeli dalam menetapkan suatu materi pelatihan yang akan diterapkan oleh perusahaan tersebut. Karena pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi. Pelatihan seringkali dikaitkan dengan pendidikan, walaupun pada kenyataannya antara pendidikan dan pelatihan ada perbedaannya. Setelah materi pelatihan ditetapkan maka selanjutnya adalah metode pelatihan, metode pelatihan lebih menitik beratkan pada bagaimana pelaksanaan dalam pelatihan. Menurut Moekijat (2006 : 79) metode pelatihan adalah "Suatu tata cara dalam menerapkan suatu materi yang telah direncanakan. Hal ini diupayakan agar materi yang akan disampaikan dapat diterima dengan baik serta tepat pada sasaran". Suatu materi yang baik dan berhasil ditunjang oleh metode yang baik pula, oleh karena itu materi dan metode merupakan satu

kesatuan yang terikat. Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2011: 110) ada dua metode pokok program latihan yaitu: “(1) Metode praktis (*on-the-job training*) serta (2) Metode persentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off-the-job training*)”. Masing-masing kategori mempunyai sasaran pengajaran sikap, konsep atau pengetahuan dan/atau keterampilan utama yang berbeda. Dalam pemilihan teknik tertentu untuk digunakan pada program latihan dan pengembangan, ada beberapa *trade-offs*. Dikatakan Handoko (2011:110) metode terbaik tergantung pada sejauh mana suatu teknik memenuhi faktor-faktor berikut: “(1) Efektivitas biaya, (2) Isi program yang dikehendaki, (3) Kelayakan fasilitas-fasilitas, (4) Preferensi dan kemampuan peserta, (5) Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih serta (6) Prinsip-prinsip belajar”.

Menurut Handoko (2011: 114) beberapa metode dari pelatihan ini adalah sebagai berikut: simulasi dan teknik-teknik persentasi organisasi. Dengan metode simulasi karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Menurut Handoko (2011: 114) diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut: metode Studi Kasus yaitu deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusannya tadi disediakan. Aspek-aspek organisasi terpilih disesuaikan pada lembar kasus. Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan. *Role Playing*. Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para

peserta lain yang berbeda perannya. Dalam hal ini tidak ada naskah yang mengatur pembicaraan dan perilaku. Efektivitas metode ini sangat bergantung kepada kemampuan peserta untuk memainkan peranan (sedapat mungkin sesuai dengan realitas) yang ditugaskan kepadanya. Teknik *role playing* dapat mengubah sikap peserta, seperti misal menjadi lebih toleransi terhadap perbedaan individual, dan mengembangkan ketarampilan-keterampilan antar individu. *Business Games*. *Business (management) game* adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Permainan bisnis yang kompleks biasanya dilakukan dengan bantuan computer untuk mengerjakan perhitungan-perhitungan yang diperlukan. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau dari studi operasi-operasi bisnis atau industry secara terinci. Para peserta memainkan *game* dengan memutuskan harga produk yang akan dipasarkan, berapa besar anggaran pengiklanan, siapa yang akan ditarik, dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk melatih para karyawan (atau manajer) dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan. *Vestibule Training*. Agar program latihan tidak mengganggu operasi-operasi normal, organisasi menggunakan vestibule training. Bentuk latihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus. Area-area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya. Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*). Teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan laboratorium yang terkenal adalah latihan sensitivitas, dimana peserta belajar menjadi lebih sensitip (peka) terhadap perasaan orang lain dan lingkungan. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggungjawab pekerjaan diwaktu yang akan datang. Program-Program Pengembangan Eksekutif. Program-program ini biasanya diselenggarakan di universitas atau

lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bias mengirimmkan karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan; atau kerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

Tujuan utama teknik-teknik persentasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Menurut Handoko (2011: 115) metode-metode yang biasa digunakan : Kuliah. Ini merupakan suatu metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah. Para peserta diasumsikan sebagai pihak yang pasip. Kelemahannya adalah tidak atau kurang adanya partisipasi dan umpan balik. Hal ini dapat diatasi apabila diskusi atau pembahasan kelas diadakan selama proses kuliah. Teknik kuliah cenderung lebih tergantung pada komunikasi, bukan modeling. Presentasi Video. Presentasi TV, films, slides dan sejenisnya adalah serupa dengan bentuk kuliah. Metode ini biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk latihan lainnya. Metode Konperensi. Metode ini analog dengan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi, sebagai pengganti metode kuliah. Metode konperensi sering berfungsi sebagai “tulang belakang” bagi berbagai macam program latihan hubungan manusiawi. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan. Proses latihan hampir selalu berorientasi pada diskusi tentang masalah atau bidang minat baru yang telah ditetapkan sebelumnya. *Programmed Instruction*. Metode ini menggunakan mesin pengajar atau komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari, dan memerinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah. Masing-masing peserta bisa menetapkan percepatan belajarnya sendiri. Sebelum pelajaran dimulai, perlu dilakukan tes penempatan (*placement test*) untuk menentukan tingkatan awal setiap peserta. Instruksi-instruksi dipersiapkan oleh para ahli

(spesialis) dari berbagai disiplin ilmu; antara lain, psikologi pendidikan yang bekerja pada pengembangan cara-cara pengajaran, spesialis bidang tertentu menyusun teks dan kasus, pemrogram menterjemahkan masalah-masalah ke dalam bahasa komputer, dan seterusnya. Studi Sendiri (*Self-study*). *Programmed instruction* yang telah dibahas di atas merupakan salah satu bentuk studi sendiri. Teknik ini biasanya menggunakan manual-manual atau modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman. Studi sendiri berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

As’ad (2009:79) ada beberapa teknik yang biasanya dilakukan untuk pelatihan yaitu : “Metode *off the job training (off side)* dan Metode *on the job training (on job)*”. Selanjutnya, menurut As’ad (2009:79) masing-masing metode tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Metode *off the job training (off side)* Kuliah, ceramah (*lecture*), metode ini bisa dipakai untuk kelompok yang besar sehingga biaya per peserta relatif rendah, selain itu bahan pengetahuan yang akan diberikan akan relative singkat. *Conferensi / Diskusi*. Metode ini lebih menekankan adanya diskusi kelompok kecil, bahan yang terorganisir dan keterlibatan peserta secara aktif. Studi Kasus (*case study*) : adalah uraian tertulis tentang keadaan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang nyata atau hipotesis yang didasarkan pada kenyataan, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah dan merekomendasi jawaban, dengan maksud meningkatkan pemikiran analitis dan kecakapan memecahkan masalah. Televisi dan Film, keuntungannya TV bisa disajikan contoh-contoh yang nyata terutama kejadian-kejadian yang perlu ditonjolkan. TV bisa melukiskan kejadian-kejadian yang bisa digambarkan apabila menggunakan metode kuliah, jika penyelenggaraan dibagi dalam kelompok dan serentak maka TV bisa dikirimkan kesemua kelompok untuk digunakan dalam waktu yang sama. Instruksi Program, urutan langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, keuntungan peserta dapat belajar

sesuai tempo belajarnya sendiri, mudah diserap dan diingat, umpan balik secara langsung, partisipasi aktif, perbedaan antar individu sangat diperhatikan, latihan bisa diselenggarakan dimanapun dan kapan saja. *Computer-Assisted Instruction*, untuk mengevaluasi kemampuan belajar dari orang yang dilatih sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya. *Behavior Modeling*, dimaksudkan dengan memperlihatkan kepada peserta latihan suatu model seorang pemimpin dalam melakukan pengawasan, dengan menggunakan video tapes. Untuk selanjutnya diikuti dengan latihan permainan peran.

Metode *on the job training (on job)*, *On job training*, realitasnya seorang senior yang sudah berpengalaman mengajarkan pengetahuan dan keterampilan kepada personil baru. Personil baru diharapkan dapat mencontoh personil yang lama. Pendekatan ini adalah yang paling ekonomis, sebab belajar sambil bekerja. Rotasi Pekerjaan (*job rotation*), orang yang dilatih ditempatkan pada pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dalam jangka waktu tertentu. Dimaksudkan agar para peserta memperoleh perspektif secara komprehensif. Rotasi sering digunakan untuk mengembangkan para pemimpin perusahaan yang menduduki posisi eksekutif. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan metode *on the job training (on side)* adalah metode pelatihan yang disampaikan dengan menitik beratkan pada situasi pekerjaan yang sedang dihadapi, dimana penerbit yang dianggap tepat adalah mereka yang telah berpengalaman untuk menyampaikan kepada mereka yang baru. Metode ini digunakan juga untuk melatih mereka yang akan dirotasi, dimana orang yang dilatih ditempatkan pada jangka waktu tertentu. Kemudian diberikan pelatihan sesuai dengan pekerjaannya yang akan ditempatkan. Metode *off the job training (off side)* adalah metode pelatihan yang disampaikan dengan memprementasikan materi pelatihan secara bervariasi sesuai dengan kondisi dan situasi pelatihan melalui berbagai media baik itu media elektronik ataupun media visual. Sehingga *relative* mendekati kondisi sebenarnya.

## Penyuluhan

Menurut Badudu (2006:13) Penyuluhan berarti “hal, cara, hasil atau proses kerja menyulahi”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penyuluhan adalah suatu proses penyampaian informasi kepada masyarakat, agar masyarakat dapat memahami apa yang menjadi hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk memudahkan masyarakat memahami arti penting koperasi, dapat dilakukan penyuluhan melalui ceramah, media komunikasi radio, Koran dan lain sebagainya.

Sebagai bahan usaha koperasi harus diorganisir secara efisien dan efektif dalam pengorganisasian koperasi inilah yang memberikan ciri modern dalam tata organisasi koperasi, agar pengelolaan koperasi dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Kalau ciri demokratis terbuka merupakan dasar atau fondasi dan kehidupan koperasi, maka ciri modern merupakan tiang-tiangnya, sehingga memungkinkan terwujudnya koperasi dapat berdiri secara kokoh dan kuat. Penyerapan cara-cara keilmuan dalam tata organisasi inilah yang dinamakan teknologi koperasi. Tanpa penyerapan teknologi berkoperasi, kiranya sulit koperasi mengembangkan dirinya sebagai badan usaha yang berwatak sosial. Bagaimana koperasi dapat dituntut untuk dapat melayani kepentingan ekonomi anggota secara optimal, kalau koperasi tidak dikelola secara efisien dan efektif. Menurut Wijaya (2005:91) “memang koperasi dibentuk bukan pertama bermotif mencari keuntungan (*profit motive*) tetapi koperasi dibentuk dengan motif memberikan layanan (*servis motive*)”.

Motif layanan ini sebagai konsekuensi watak sosial yang dimiliki oleh koperasi sebagai badan usaha. Dengan layanan ekonomi oleh koperasi kepada anggota, maka layanan ekonomi tersebut dapat memecahkan masalah ekonomi bersama yang dihadapi oleh anggota. Jadi layanan ekonomi oleh koperasi kepada anggota justru merupakan jalan keluar dari masalah ekonomi yang dihadapi oleh para anggotanya. Layanan simpan pinjam ini akan mampu melayani kepentingan ekonomi para anggota secara optimal



kalau koperasi dikelola secara efisien dan efektif. Ini berarti koperasi sebagai badan usaha dituntut untuk dapat memberikan layanan secara kontinyu dan semakin meningkat.

Keberadaan komunikasi juga merupakan aspek penting dalam proses pengembangan koperasi. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi / pesan dengan menggunakan lambang yang mempunyai arti diantara dua orang / pihak atau lebih. Menurut Edwards (dalam Tangkilisan, 2003: 19) “ada tiga aspek komunikasi dalam implementasi kebijakan, yaitu transmisi, kejelasan dan konsistensi”. Transmisi berkaitan dengan pemberian atau penyebaran informasi yang berkenaan dengan kebijakan publik itu sendiri. Sedangkan kejelasan berhubungan dengan sejauh mana proses transmisi terjadi secara akurat. Sementara konsistensi adalah sejauhmana informasi yang ditransmisi/disampaikan tidak berubah-ubah atau tetap konsisten.

Kalau usaha koperasi justru mendatangkan kerugian, maka keadaan ini akan mengancam kelangsungan hidup koperasi. Sebab kalau koperasi terus menerus merugi, maka akhirnya bangunan koperasi roboh, dan dengan demikian kepentingan ekonomi bagi para anggotanya tidak terlindungi lagi. Oleh karena itulah penyerapan teknologi berkoperasi sangat penting sekali dilaksanakan. Justru penyerapan teknologi berkopersai akan menentukan tingkat kesehatan usaha koperasi. Sedangkan pelaksanaan ciri demokratis dan ciri terbuka dalam tata organisasi kopersai akan menentukan tingkat kesehatan dari organisasi koperasi yang menghimpun orang.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Informan adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai foKus penelitian. Informan dipilih dengan teknik *purposive*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Wawancara, Observasi dan Studi Dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Metode kualitatif menurut Bogdan dan Taylor (dalam

Moleong, 1995:3) “sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. Penelitian ini pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang. Pemilihan tempat tersebut berdasarkan pertimbangan praktis dan pertimbangan metodologis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Kebijakan Pemberdayaan UMKM oleh Dinas Perindagkop UKM Kabupaten Sintang**

Adanya kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang susunan organisasi tata kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang. Kebijakan-kebijakan tersebut mencakup upaya-upaya peningkatan kapasitas dan kinerja usaha koperasi dan UMKM, penguatan dan perluasan peran sistem pendukung usaha, dan peningkatan dukungan iklim usaha. Hal ini sejalan dengan tiga tataran pemberdayaan koperasi dan UMKM dimana pada tataran makro, kebijakan pemberdayaan koperasi dan UMKM mencakup perbaikan lingkungan usaha yang diperlukan untuk mendukung perkembangan koperasi dan UMKM. Beberapa isu lingkungan usaha di antaranya berkaitan dengan peraturan, persaingan usaha, biaya transaksi, formalisasi usaha, serta peran pemerintah, swasta dan masyarakat.

Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang susunan organisasi tata kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang. Karena kebijakan tersebut terkait dengan pemberdayaan koperasi dan UMKM pada tataran meso mencakup peningkatan sistem pendukung usaha yang mencakup lembaga atau organisasi sistem yang menyediakan dukungan bagi peningkatan akses koperasi dan UMKM kesumberdaya produktif dalam rangka perluasan usaha dan perbaikan kinerja. Sumberdaya produktif mencakup bahan baku, modal, tenaga kerja terampil, informasi dan

teknologi. Perluasan usaha mencakup peningkatan tatalaksana kelembagaan, peningkatan kapasitas dan perluasan jangkauan pasar. Sementara itu kebijakan pemberdayaan koperasi dan UMKM pada tataran mikro mencakup peningkatan kualitas kelembagaan koperasi dan UMKM serta perbaikan kapasitas dan kualitas sumberdaya manusia (SDM) baik dari aspek kewirausahaan, maupun kemampuan teknis, manajemen dan pemasaran.

Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang susunan organisasi tata kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang mudah diikuti oleh masyarakat. Selanjutnya kebijakan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang yaitu kebijakan di bidang Koperasi dan UMKM pada tahun 2016-2020 diarahkan untuk meningkatkan daya saing Koperasi dan UMKM sehingga mampu tumbuh menjadi usaha berkelanjutan dengan skala lebih besar dalam rangka mendukung kemandirian perekonomian nasional. Dan setelah ini arah kebijakan tersebut kita laksanakan melalui lima strategi sebagai berikut: Peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Jadi dalam strategi ini kita bisa menguatkan sektor-sektor wirausaha dengan melakukan penataan dan pengembangan dibidang lembaga kependidikan, bisa juga kita harus lebih mengembangkan suatu pelatihan-pelatihan dan pendamping andalan mendorong dukungan untuk menaikkan kualitas perorangan yang akan memulai berwirausaha. Perlu juga menyediakan dan mendukung ketersediaan alat khususnya bagi wanita yang berbasis teknologi guna mampu bersaing dalam hal penataan dan persaingan usaha secara global. Peningkatan akses pembiayaan dan perluasan skema pembiayaan, melalui pengembangan lembaga pembiayaan/bank Koperasi dan UMKM, serta optimalisasi sumber pembiayaan non-bank, integrasi sistem informasi debitur UMKM dari lembaga pembiayaan bank dan non-bank dan advokasi pembiayaan bagi Koperasi dan UMKM. Peningkatan nilai tambah produk dan jangkauan pemasaran. Melalui perluasan penerapan teknologi tepat guna

diversifikasi produk berbasis rantai nilai dan keunggulan lokal peningkatan penerapan standar disasi produk (Standar Nasional Indonesia/SNI, HaKI), sertifikasi (halal, keamanan pangan dan obat) dan integrasi fasilitasi pemasaran dan sistem distribusi baik domestik maupun ekspor;

Penguatan kelembagaan usaha, melalui kemitraan investasi berbasis keterkaitan usaha (*backward-forward linkages*) dan peningkatan peran koperasi dalam penguatan sistem bisnis pertanian dan perikanan, dan sentra industri kecil di kawasan industri. Kemudahan, kepastian dan perlindungan usaha, melalui harmonisasi perizinan sektoral dan daerah, pengurangan jenis, biaya dan waktu pengurusan perizinan, penyusunan rancangan undang-undang tentang Perkoperasian, peningkatan efektivitas penegakan regulasi persaingan usaha yang sehat, dan peningkatan sinergi dan kerjasama pemangku kepentingan (publik, swasta dan masyarakat) yang didukung sistem terpadu yang berbasis data Koperasi dan UMKM secara sektoral dan wilayah.

Arah kebijakan, strategi dan berbagai langkah strategis untuk menaikkan kelas UMKM tersebut juga dilengkapi dengan Norma Standar Operasional Kementerian Koperasi dan UKM dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, seluruh jajaran Kementerian Koperasi dan UKM harus memperhatikan azas ketaatan dengan mengacu pada peraturan perundangan yang ada. Kinerja diukur dengan pencapaian Sasaran Strategis yaitu: a. Meningkatnya kontribusi UMKM dalam perekonomian melalui pengembangan komoditas berbasis koperasi/sentra di sektor-sektor unggulan; b. Meningkatnya daya saing koperasi dan UMKM; c. Meningkatnya wirausaha baru dengan usaha yang layak dan berkelanjutan; dan d. Meningkatnya kualitas kelembagaan dan usaha koperasi, serta penerapan praktek berkoperasi yang baik oleh masyarakat.

Penguatan koperasi dan UMKM difokuskan pada peningkatan kinerja dan daya saing koperasi dan UMKM di sektor-sektor utama yang menjadiprioritas. Seluruh upaya pencapaian sasaran kinerja melalui program, kegiatan, maupun *output* harus dilaksanakan

melalui keterpaduan dan kerjasama antar unit dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan monitoring yang didukung kelengkapan data dan informasi koperasi dan UMKM. Pelaksanaan program dan kegiatan mencakup keseimbangan antara pemihakan dan pembangunan kemandirian koperasi dan UMKM, serta bersifat inklusif memperhatikan akses dan kesempatan yang sama antar kelompok pendapatan, gender, wilayah, dan keberpihakan kepada kelompok/golongan yang kurang mampu. Pelaksanaan program dan kegiatan didukung kemitraan dan kerjasama strategis dengan Kementerian / Lembaga / Daerah serta organisasi masyarakat, lembaga profesi, pelaku usaha, serta kerjasama bilateral dan multilateral didasarkan pada prinsip kesetaraan dan saling melengkapi; dan Kementerian Koperasi dan UKM mendorong profesionalisme pelayanan publik dengan mengembangkan unit-unit pelayanan yang dapat mandiri, memberikan kontribusi pada Penerimaan Negara Bukan Pajak, dan secara langsung melayani kebutuhan masyarakat.

Kebijakan di Dinas Perindagkop UKM Kabupaten Sintang yaitu mengikuti Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang susunan organisasi tata kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang. Arah kebijakan, dengan berbagai langkah strategis untuk menaikkan kelas UMKM yang dilengkapi dengan Norma Standar Operasional Kementerian Koperasi dan UKM dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

### **Pelatihan**

Tujuan pelatihan pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang yaitu untuk mengimbangi beban kerja dan tuntutan pelaku usaha industri kecil dan menengah yang terus berkembang, karena itu melalui pendidikan dan pelatihan bagi pegawai ini lah, diyakini mampu mengatasi permasalahan yang selama ini menjadi kendala lembaga dalam melakukan pembinaan pada pelaku usaha industri kecil dan menengah di Kabupaten Sintang.

Tujuan pelatihan pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Pedoman umum pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil ditentukan dalam beberapa bentuk yaitu setelah jenjang prajabatan diikuti oleh pegawai kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang, dengan latar belakang pendidikan yang berbeda, sehingga dari aspek kualitas hal ini dapat menunjang pelaksanaan tugas jabatan pegawai kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang perlu diperhatikan bagaimana mengoptimalkan mereka melalui pendidikan dan Pencapaian tujuan pelaksanaan pelatihan tersebut adalah untuk program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti para pegawai. Penyiapan sumber daya manusia yang ada di daerah terutama aparat Pemerintah Daerah harus dapat mengantisipasi kemungkinan perubahan tanpa adanya kesiapan aparatur yang berkualitas untuk menjalankan pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan yang mampu mengoptimalkan kemampuannya, karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga untuk meningkatkan kinerja dapat melalui pelatihan.

Pencapaian tujuan pelaksanaan pelatihan tersebut adalah untuk mencapai pegawai yang berkompetensi profesional, tanggap serta tangguh dengan tugas dan volume pekerjaan, maka diperlukan pembinaan kepegawaian secara simultan dan salah satu upaya yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai. Peningkatan kualitas sumber daya untuk pelayanan kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan, kegiatan yang mendukung peningkatan

kualitas sumber daya manusia aparaturnya. Pendidikan dan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja pegawai terkait dengan aktifitas ekonomi dan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, sikap, dan mengoptimalkan kemampuan yang diperlukan instansi dalam usaha mencapai tujuan.

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, dengan demikian bahwa kualitas aparatur dalam hal ini pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang sendiri dari segi pendidikan dan wawasannya memang cukup baik dan memadai, perlu dikembangkan lagi dalam rangka pengembangan sumber daya aparatur sehingga menghasilkan aparat-aparat yang unggul dan berkualitas serta dapat diandalkan. Sebagaimana kita ketahui bahwa Pendidikan dan pelatihan banyak hal yang dapat diharapkan keikutsertaan tenaga kerja dalam program pendidikan dan pelatihan. Harapan tersebut diantaranya adalah menambah dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, wawasan, dan proses pematangan kepribadian peserta pendidikan dan pelatihan, dampak dari hal-hal tersebut berpengaruh terhadap tujuan-tujuan selanjutnya, baik secara kuantitas dan kualitas, meningkatkan proses perencanaan SDM, baik untuk didik maupun dilatih dalam periode waktu yang tepat pula, meningkatkan semangat kerja.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Tujuan pelaksanaan pelatihan dari pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang sudah cukup baik, artinya pegawai sudah menunjukkan kinerja yang maksimal. Sementara

dalam upaya peningkatan kualitas kerja pegawai, peneliti menganalisa bahwa upaya kesana selalu dilakukan. Upaya peningkatan kualitas kerja pegawai mengatakan bahwa “dengan langkah peningkatan pengawasan secara langsung kepegawai dan juga mengadakan bimtek-bimtek sederhana, intinya supaya pegawai-pegawai lebih memahami tugas. Jenjang pelatihan umumnya diikuti oleh pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang yaitu Diklat Struktural dan diklat teknis / fungsional.

Jenis pelatihan umumnya diikuti oleh pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang yaitu Jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Struktural serta Jenis Diklat Teknis/ Fungsional Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang yang terdiri dari jenis Diklat pengelolaan barang Milik Daerah, jenis Diklat Penyusunan SOP Pemerintah dan Manajemen SDM, jenis Diklat Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Grand Design Reformasi, dan jenis Diklat Penyusunan Data Kebutuhan Barang Pokok dan Barang Penting.

Pelatihan bagi para pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang sangat penting guna menambah kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki, serta gambaran yang lebih lengkap mengenai pelaksanaan Diklat Struktural dan Diklat Teknis / fungsional di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang, tentang prinsip umum dalam pendidikan dan pelatihan. Tujuan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai / aparatur dimaksudkan untuk menyesuaikan kecakapan, pengetahuan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan dalam jabatan-jabatannya untuk menghasilkan hasil efisien kerja. Untuk mempertinggi mutu pekerjaan yang harus dilakukan dan mendapatkan hasil yang baik dan untuk menguasai secepat mungkin cara-cara kerja baru.

### **Penyuluhan**

Pernah dilakukan penyuluhan mengenai Program Bantuan Bagi Pelaku Usaha Mikro (PUM) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten

Sintang. Penyuluhan dilakukan dengan menggunakan sistem manajemen informasi. Data setiap Pelaku Usaha Mikro (PUM) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang disampaikan kepada perangkat daerah teknis terkait maupun Masyarakat. Dinas wajib menyediakan dan menyebarkan informasi berkaitan dengan jenis pelayanan dan persyaratan teknis, mekanisme, penelusuran posisi dokumen pada setiap proses, biaya dan waktu perizinan dan non perizinan, serta tata cara pengaduan, yang dilakukan secara jelas melalui berbagai media yang mudah diakses dan diketahui oleh masyarakat.

Selanjutnya penyuluhan yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang biasanya langsung disuatu tempat, seperti di kantor desa atau di kantorcamat. Kemudian bentuk kevaluasinya meliputi proses monitoring hasil dari pada kegiatan penyuluhan tersebut. Evaluasi tersebut dalam bentuk laporan pertanggungjawaban akuntansi

atau keuangan oleh peserta kepada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.

Selain itu, terdapat kendala teknis yang sering dihadapi dalam melakukan penyuluhan kepada masyarakat. Kendala yang dimaksud adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai guna menunjang pengembangan usaha yang lebih kompleks. Sarana dan prasarana yang digunakan selama penyuluhan masih bersifat tradisional sehingga output yang dihasilkan juga kurang maksimal. Penyebarluasan informasi sebagaimana dimaksud dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang dengan melibatkan aparat pemerintah kecamatan, desa, dan kelurahan. Data sebagaimana dimaksud dan informasi jenis pelayanan sebagaimana dimaksud, dapat diakses oleh masyarakat dan dunia usaha. Kegiatan penyuluhan Kepada Pedagang Oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel1 Kegiatan Penyuluhan Kepada Pedagang Oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang

No	Kecamatan	Waktu	PetugasPenyuluh	Peserta	Tempat
1.	Sintang	Mei, 2020	1. Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah 2. KabidPerdagangan 3. Staf 2 orang	Dihadiri oleh Camat dan pedagang sebanyak 63 orang	Kelurahan Kanan Hilir
2.	Kelampayan	Juni, 2020	1. KepalaBidang Pasar 2. Staf 2 orang	Dihadiri oleh Camat dan pedagang sebanyak 30 orang	Gedung Serbaguna Desa Kebong
3.	Sepauk	Juni, 2021	1. KepalaBidangKoperasi, Usaha Kecil dan Menengah 2. Staf 2 orang	Dihadiri oleh Sekretaris Camat dan pedagang sebanyak 76 orang	Aula Kantor Camat Sepauk
4.	Serawai	Juli, 2021	1. KepalaDinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah 2. KabidPerdagangan 3. Staf 2 orang	Dihadiri oleh Camat dan pedagang sebanyak 45 orang	Gedung Serbaguna Serawai
5.	Ketungau Tengah	Agustus, 2022	1. KepalaBidangPerdagangan 2. Seksi Usaha Industri 3. Staf 2 orang	Dihadiri oleh Kasi Ekbang dan pedagang sebanyak 40 orang	Gedung Serbaguna Merakai

Sumber data: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan MenengahKabupatenSintangTahun 2022

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang wajib menyediakan sarana pengaduan dengan menggunakan media yang disesuaikan dengan kondisi daerah Kabupaten Sintang. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang wajib menindaklanjuti pengaduan masyarakat secara tepat, cepat, dan memberikan jawaban serta penyelesaiannya kepada pengadu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang wajib melakukan penelitian kepuasan masyarakat secara berkala sesuai peraturan perundang-undangan.

Sebagian besar pembinaan atau penyuluhan yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang tersebut belum sepenuhnya dapat dilaksanakan oleh petugas. Namun demikian, pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang adalah cepat, tanggap dan mudah dalam arti tidak berbelit-belit. Pernah dilakukan penyuluhan mengenai Program Bantuan Bagi Pelaku Usaha Mikro (PUM) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang. Frekuensi penyuluhan yang diberikan kepada pihak Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Dalam hal yang menangan masalah tersebut tentu saja pegawai yang telah ditunjuk, dan harus dapat menjelaskan segala sesuatu yang diperlukan oleh Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Keperluan-keperluan yang dimaksud seperti persyaratan administrasi, pemberitahuan jika terjadi kesalahan atau kurang lengkapnya persyaratan administrasi, maupun lamanya waktu penyelesaian administrasi.

Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran penyuluhan tersebut yaitu Pelaku Usaha Mikro yang berada di wilayah Kabupaten Sintang. Adapun tanggapan warga masyarakat terhadap penyuluhan tersebut sangat antusias walaupun Pembinaan atau penyuluhan yang dilakukan oleh

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang belum dapat dilaksanakan sepenuhnya oleh petugas. Sementara tingkat antusiasme masyarakat juga cukup tinggi dalam mengikuti pelatihan dan penyuluhan dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil musrenbang terdapat beberapa kecamatan yang mengajukan dan meminta pelaksanaan pelatihan dan penyuluhan di kecamatannya masing-masing. Salah satu pelatihan yang pernah dilakukan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.

Secara umum setiap program yang dijalankan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang berjalan efektif, seperti pelatihan, penyuluhan, dan sosialisasi terkait UMKM kepada masyarakat. Hal ini dituturkan oleh Kepala Bidang UMKM bahwa setiap pelatihan dan penyuluhan yang dilaksanakan tersebut mendapat respon yang cukup baik oleh masyarakat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keterlibatan masyarakat dalam setiap program peningkatan UMKM Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) cukup baik. Bahkan manfaat yang dirasakan oleh pelaku usaha kecil sangat bagus meski masih berjalan agak lamban yang disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia.

Antusiasme masyarakat dalam program pemberdayaan UMKM yang dilaksanakan pada Kabupaten Sintang juga cukup besar. Dari hasil wawancara Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) menyebutkan bahwa dari hasil Musrenbang ditingkat kabupaten banyak perwakilan dari beberapa kecamatan meminta untuk diadakan pelatihan pengembangan usaha kecil didaerahnya masing-masing. Selain itu, wawancara kepada warga sebagai pelaku usaha juga bahkan menunjukkan respon yang baik pada penyelenggaraan pelatihan yang dimaksud.

Pada tahap ini masyarakat telah berdaya dan mempunyai kemampuan dalam mengembangkan usaha - usahanya. Oleh sebab itu pemberdayaan yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) harus disesuaikan dengan kondisi mereka. Untuk memberdayakan usaha-usaha ini perlu adanya dukungan, perlindungan dan pengembangan sepenuhnya dan seluas-luasnya dari dinas terkait. Kondisi dari usaha - usaha di bidang perdagangan saat ini belum bisa menggunakan, karena kebanyakan dari usaha yang ada masih belum menemukan kemampuannya untuk memberdayakan usahanya sendiri dilihat dari banyaknya usaha yang sudah tidak aktif. Oleh karena itu, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang harus selalu memberi dukungan kepada usaha - usaha yang menggunakan. Penyuluhan yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang dengan melibatkan aparat pemerintah kecamatan, desa, dan kelurahan. Karena berkaitan dengan data dan informasi jenis pelayanan sebagaimana dimaksud, dapat diakses oleh masyarakat dan dunia usaha.

### **Kesimpulan dan Saran**

Kebijakan Dinas Perindagkop UKM Kabupaten Sintang mengikuti Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang susunan organisasi tata kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang. Arah kebijakan, dengan berbagai langkah strategi suntuik menaikkan kelas UMKM yang dilengkapi dengan Norma Standar Operasional Kementerian Koperasi dan UKM dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Pelatihan bagi para pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang sangat penting guna menambah kemampuan pegawai dalam mengoptimisasi potensi yang dimiliki, serta gambaran yang lebih lengkap mengenai pelaksanaan Diklat Struktural dan Diklat Teknis/

fungsional di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang, tentang prinsip umum dalam pendidikan dan pelatihan. Penyuluhan yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkop UKM) Kabupaten Sintang dengan melibatkan aparat pemerintah kecamatan, desa, dan kelurahan. Karena berkaitan dengan data dan informasi jenis pelayanan sebagaimana dimaksud, dapat diakses oleh masyarakat dan dunia usaha. Kebijakan di Dinas Perindagkop UKM Kabupaten Sintang sebaiknya tetap mengikuti Peraturan dan undang-undang pemerintah pusat. Pelatihan di Dinas Perindagkop UKM Kabupaten Sintang sebaiknya diadakan terus yang berguna untuk memotivasi peningkatan kualitas dan prestasi kerja pegawai. Penyuluhan ditingkatkan kembali keseluruhan lapisan masyarakat di wilayah Kabupaten Sintang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, M. 2009. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Badudu. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Garna, Judistira K. 2012. *Teori-Teori Perubahan Sosial*, Bandung: Program. Pasca sarjana Universitas Padjadjaran.
- Handoko T. H. 2011. *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamasy. 2004. *Pemberdayaan UMKM dan Upaya Pengetasan Kemiskinan*. Surabaya.
- Moekijat. 2006. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Notoatmodjo. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rachmawati .2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Simamora, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: STIE YKPN.
- Tangkilisan, H.N. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik, Transformasi Pikiran George Edwards*. Lukan Ofset. Yogyakarta.
- Totok dan Poerwoko. 2013. *Empowering People (Pemberdayaan Sumber daya Manusia)*. Yogyakarta: Kanisius.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, A. 2005. *Manajemen Koperasi*. Malang: Bina Manajemen Koperasi dan Usaha Kecil Indonesia.
- Peraturan Bupati Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sintang*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang *Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*