Peran Disnaker Dalam Meningkatkan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Guna Mendorong Umkm Baru Bagi Masyarakat Kota Probolinggo

Husni Mubaroq[1], Edy Sumarno[2]
Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Panca Marga
E-mail : husni999fisip@upm.ac.id, edysumarno1963@gmail.com

Article History:
Received: 05 September 2024
Revised: 28 November 2024
Accepted: 30 November 2024

Keywords: *Peran, Pelatihan Kerja, Kompetensi, UMKM*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Probolinggo dalam meningkatkan pelatihan kerja berbasis kompetensi guna mendorong pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) baru. Melalui survei terhadap peserta pelatihan dan pemilik UMKM baru, penelitian ini menganalisis peningkatan kompetensi, pengetahuan bisnis, serta tingkat keberhasilan usaha pasca pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan Disnaker secara signifikan meningkatkan kompetensi peserta dan memberikan bekal pengetahuan yang dibutuhkan untuk memulai usaha. Namun, masih terdapat kendala dalam hal akses permodalan dan pendampingan usaha yang berkelanjutan dan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan program pelatihan, seperti relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja, kualitas instruktur, ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan, serta dukungan pembiayaan. Selain itu, mengungkap kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan dan memberikan rekomendasi perbaikan. Dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan kebijakan pelatihan kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan di Kota Probolinggo, serta dapat menjadi referensi bagi daerah lain yang memiliki tujuan serupa.*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah lama menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia, termasuk Kota Probolinggo. Pertumbuhan UMKM tidak hanya berkontribusi pada peningkatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), tetapi juga membuka lapangan kerja baru dan mengurangi angka pengangguran. Untuk mendorong pertumbuhan UMKM yang berkelanjutan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) menjadi sangat krusial. Disnaker memiliki mandat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia

melalui berbagai program pelatihan. Salah satu program yang dinilai efektif adalah pelatihan kerja berbasis kompetensi. Pelatihan ini dirancang untuk memberikan peserta keahlian yang spesifik dan terukur, sehingga mereka siap untuk terjun langsung ke dunia kerja atau bahkan memulai usaha sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran Disnaker Kota Probolinggo dalam menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi guna mendorong tumbuhnya UMKM baru. Dengan memahami peran Disnaker, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pengembangan UMKM di Kota Probolinggo.

Pemerintah Kota Probolinggo terus mendorong kemandirian warganya dalam berwirausaha. Melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker), Senin 26 Februari 2024 pagi Penjabat Wali Kota Nurkholis membuka pelatihan berdasarkan unit kompetensi, sekaligus menyerahkan bantuan peralatan usaha mandiri sektor informal. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo menyelenggarakan Kegiatan Penyerahan Bantuan Usaha Mandiri Sektor Informal (UMSI) dan Pembukaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi Tahun 2024 bertempat di Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo yang di hadiri sekaligus di buka oleh Bapak Pj. Walikota Probolinggo.

KAJIAN PUSTAKA

Peran

Peran, menurut Soerjono Soekanto (2013:212-213), adalah proses yang terus berubah dari kedudukan (status). Jika seseorang menjalankan tugas dan melaksanakan hak kewajiban dannya sesuai dengan kedudukannya Untuk kepentingan ilmu pengetahuan, ada perbedaan antara kedudukan dan peran. Karena satu bergantung pada yang lain dan sebaliknya, keduanya tidak dapat dipisahkan. Tanpa peran, tidak ada kedudukan.

Menurut Riyadi (2013:238), peran dapat didefinisikan sebagai orientasi dan pemahaman tentang peran yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Pelaku, baik individu maupun organisasi, akan berperilaku sesuai dengan harapan orang atau lingkungannya karena peran tersebut. Selain itu, peran dapat didefinisikan sebagai kewajiban yang diberikan secara struktural, seperti norma-norma, harapan, tabu, dan tanggung jawab. Di mana terdapat banyak tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan membantu mereka menjalankan tugas organisasi mereka. Perilaku kelompok, baik kecil maupun besar, yang kesemuannya menjalankan berbagai peran dikenal sebagai peran.

Pelatihan Kerja

No. 31 tahun 2006 tentang Pelatihan Kerja, ada pengertian secara khusus. Pelatihan kerja adalah kegiatan memberi, meningkatkan dan mengembangkan etos kerja, disiplin, dan produktivitas untuk keahlian tertentu dan sesuai pekerjaan.

Pelatihan adalah proses terencana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membantu karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Jackson et al. (2018) menyatakan bahwa tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses yang direncanakan untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau tingkah laku dengan memberikan pengalaman dan keahlian untuk mencapai kinerja yang efektif. Pelatihan membantu mengembangkan kemampuan seseorang dan organisasi di masa yang akan datang.

Kompetensi

Kompetensi, menurut Mc Clelland (dalam Sudarmanto, 2015) adalah sifat dasar individu yang menentukan kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas atau situasi tertentu.

Robbins (dalam Untung dan Agus, 2010) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja.Selain itu, disebutkan bahwa semua kemampuan seseorang pada dasarnya terdiri dari dua komponen: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)

UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) di Indonesia diatur dalam Undang- Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 tentang UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) Bab 1 Pasal 1. UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) ialah usaha perdagangan yang dikelola oleh perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif dengan kriteria yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang. Sehingga untuk mengetahui jenis usaha apa yang sedang dijalankan perlu memperhatikan kriteria. Sebab hal ini akan berpengaruh pada proses pengurusan surat izin usaha serta menentukan besaran pajak yang akan dibebankan kepada pemilik UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah).

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif kualitatif mendeskripsikan hal apa yang saat ini berlaku, di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis, dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Sugiyono (2010).

Metode penelitian kualitatif yang didefinisikan sebagai suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami secara mendalam peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam upaya meningkatkan kualitas pelatihan kerja berbasis kompetensi yang berorientasi pada penciptaan UMKM baru di Kota Probolinggo. Selain itu penulis menggunakan data sekunder dengan cara memperoleh data referensi penelitian. penulis berupaya menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang ada.

HASIL PEMBAHASAN

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Probolinggo memiliki peran penting dalam meningkatkan pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk mendorong pertumbuhan UMKM baru di masyarakat. Disnaker juga berperan dalam menyusun kebijakan dan program pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan kompetensi yang dibutuhkan oleh UMKM. Kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga kerja agar mampu mencapai standar yang diharapkan oleh pelaku UMKM.

Tujuan diberikan Bantuan Peralatan Usaha ini adalah diharapkan semakin Baik Manajemen dan Produksinya sehingga lapangan usahanya semakin berkembang. Sasaran bantuan ini diberikan kepada Masyarakat Kota Probolinggo yang memiliki Sertifikat Pelatihan

Berdasarkan Unit Kompetensi dan sudah mempunyai embrio usaha sebanyak 21 Orang. Adapun barang usaha yang diberikan berupa :

1. Mesin jahit portable sebanyak 4 unit
2. Mesin Jahit High Speed sebanyak 3 unit
3. Cutting Cut Of 14 Makita sebanyak 1 unit
4. Rokpresso sebanyak 1 unit,
5. Freezer Showcase sebanyak 1 unit
6. Kursi Keramas sebanyak 1 unit
7. Freezer Box sebanyak 1 unit
8. Rombong Bakso sebanyak 1 unit
9. 1 Set Baju Pengantin sebanyak 1 unit
10. Oven Gas sebanyak 2 unit
11. Mesin Kopi Espresso sebanyak 2 unit
12. Steamer Rambut sebanyak 1 unit
13. Mixer duduk sebanyak 2 unit

Sedangkan pelatihan berdasarkan unit kompetensi Tahun 2024 tujuannya adalah agar para peserta mengikuti pelatihan dengan baik dan setelah mendapat sertifikat diharapkan dapat menyalurkan ilmunya dengan membuka lapangan usaha sendiri. Pelatihan berdasarkan unit kompetensi yang dibuka ini pelatihannya diikuti oleh 224 peserta yang terdiri dari pelatihan yang bersumber dari APBD sebanyak 6 kejuruan yaitu :

1. Pengolahan Makanan dan Minuman
2. Barista
3. Tata Rias Pengantin Solo
4. Tata Rias Salon
5. Barbershop
6. Las Listrik 2G

Sedang Pelatihan yang bersumber dari APBN sebanyak 8 kejuruan yaitu:

1. Tata rias dan hantaran
2. Roti dan kue
3. Bordir
4. Menjahit dengan mesin locketicks
5. POA
6. Perakitan komputer
7. Teknisi AC
8. Teknisi sepeda motor

Oleh karena itu, mengindikasikan bahwa pelatihan yang berkualitas dapat menjadi katalisator bagi munculnya wirausaha-wirausaha baru. pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Probolinggo memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendorong pertumbuhan UMKM. Namun, untuk mencapai hasil yang lebih optimal, diperlukan upaya berkelanjutan dari berbagai pihak dalam meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan, serta memberikan dukungan yang berkelanjutan kepada para pelaku UMKM.

keberhasilan program ini tidak terlepas dari sejumlah tantangan. Akses terhadap permodalan,

persaingan bisnis yang semakin ketat, serta perubahan dinamika pasar menjadi kendala yang sering dihadapi oleh UMKM pasca pelatihan. Selain itu, keberagaman latar belakang peserta juga menuntut program pelatihan yang lebih personal dan adaptif. Dan beberapa rekomendasi dapat diajukan. Pertama, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kurikulum pelatihan agar tetap relevan dengan perkembangan pasar dan teknologi. Kedua, pendampingan usaha pasca pelatihan perlu diperkuat, misalnya melalui pembentukan kelompok belajar bersama atau inkubator bisnis. Ketiga, perlu dibangun sinergi yang lebih erat dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti perbankan, perguruan tinggi, dan pemerintah daerah, untuk menciptakan ekosistem yang kondusif bagi pertumbuhan UMKM.

KESIMPULAN

Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dalam upaya meningkatkan kualitas pelatihan kerja berbasis kompetensi yang berorientasi pada penciptaan UMKM baru di Kota Probolinggo sudah menjalankan peran dengan baik yaitu dengan cara menyusun kebijakan dan program pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan kompetensi yang dibutuhkan oleh UMKM. Kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga kerja agar mampu mencapai standar yang diharapkan oleh pelaku UMKM. Peningkatan kompetensi peserta: Pelatihan ini berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis peserta, sehingga mereka lebih siap bersaing di pasar.

1. Pertumbuhan UMKM baru: Terdapat peningkatan signifikan jumlah UMKM baru yang didirikan oleh peserta pelatihan, menunjukkan efektivitas program dalam menciptakan lapangan kerja baru.
2. Kontribusi terhadap perekonomian lokal: UMKM yang tumbuh memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian lokal melalui peningkatan pendapatan daerah dan diversifikasi produk.
3. Peningkatan daya saing: Pelatihan telah membekali peserta dengan pengetahuan tentang manajemen bisnis, pemasaran, dan keuangan, sehingga UMKM yang mereka dirikan memiliki daya saing yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Aplikasi, Pengembangan, Pemulihan Layanan, Bencana Sistem, Informasi Penerimaan, Negara Bukan, Pajak Online, D. I. Lingkungan, dan Kementerian Keuangan. 2021. "Jurnal Widya." 4(April):226–39

Brigette Lantaeda, Syaron, Florence Daicy J. Lengkong, and Joorie M. Ruru. 2002. *"Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon." Jurnal Administrasi Publik (JAP) 04(048):243.*

Gustiana, Riska. 2022. *"Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." Jemsi 3(6):657–66.*

Hanifah, Indri, Ginung Pratidina, and M. YG. Seran. 2018. "Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Melaksanakan Program Pengurangan Angka Pengangguran." Jurnal Governansi 4(1):11–20. doi: 10.30997/jgs.v4i1.1136.

Vernia, Dellia Mila, and Loecita Sandiar. 2020. "*Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja." Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan 6(2):91–99. doi: 10.5281/zenodo.3737979.*

Website

https://disperinaker.probolinggokota.go.id/detail/pembukaan-pelaksanaan-pelatihan-berdasarkan-unit-kompetensi-dan-penyerahan-bantuan-usaha-mandiri-sektor-informal-tahun-anggaran-2024

https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/blk-kota-probolinggo-rampungkan-pelatihan-kerja-berbasis-kompetensi