

Peningkatan Kualitas SDM Untuk Perkembangan Industri kecil Menengah (IKM) Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Perindustrian Banyuwangi

Afrian Abdi Pratama¹, Muhammad Ilham Haikal Maulana², Abdur Rakhman Wijaya³

¹ Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

² Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

³ Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹ afrianabdipratama@gmail.com, ² haikalpco132@gmail.com, ³ abdurrahmanwijaya@uinkhas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk perkembangan industri kecil menengah. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi perkembangan industri kecil menengah. Penelitian ini mengkaji bagaimana faktor-faktor seperti pelatihan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja, dan perencanaan pembangunan industri dapat mempengaruhi industri kecil menengah. Metodologi yang digunakan adalah penelitian observasi dengan pendekatan narasumber serta pengumpulan data dari penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang efektif, seperti pelatihan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja, dan perencanaan pembangunan industri, secara signifikan meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta memperluas jangkauan pasar industri kecil menengah. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk perkembangan industri kecil menengah, dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas tenaga kerja, serta memperluas jangkauan pasar industri kecil menengah.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Industri Kecil Menengah, Pelatihan, Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Meningkatkan kualitas SDM untuk pengembangan industri kecil dan menengah merupakan salah satu tugas penting Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Perindustrian. SDM yang berkualitas tidak berarti apa-apa jika tidak ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai begitu juga sebaliknya. Terutama dalam memfasilitasi berbagai program tersebut agar SDM di sektor IKM semakin kompetitif dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi daerah. Pemerintah perlu melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan daya saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) guna mendorong pertumbuhan ekonomi. Tidak hanya melakukan kajian, pemerintah juga harus mengambil tindakan dalam menghadapi berbagai permasalahan, peluang, dan tantangan yang ada seperti pemberdayaan dan lainnya. Pemberdayaan memiliki lima tahap diantaranya tahap penyadaran, tahap identifikasi masalah, tahap pemecahan masalah, tahap produksi dan memberikan informasi, dan tahap pemberdayaan. Peran pemerintah lebih pada menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan IKM, sehingga dapat membuka peluang bagi industri tersebut untuk berkembang.

Dengan mengetahui permasalahan, tantangan, dan peluang yang ada, pemerintah dapat memengaruhi faktor-faktor pengembangan IKM melalui berbagai kebijakan. Beberapa peranan pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Perindustrian Banyuwangi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM untuk pengembangan IKM yaitu, penguatan kapasitas sektor informal, peningkatan infrastruktur, penguatan kelembagaan usaha, dan peningkatan iklim usaha. Aspek utama dari lingkungan perusahaan adalah industri perusahaan tersebut dapat bersaing. Tujuan strategi bersaing untuk suatu unit usaha dalam sebuah industri salah satunya menemukan posisi dalam industri tersebut dimana perusahaan dapat melindungi diri sendiri dengan sebaik-baiknya terhadap tekanan (daya) persaingan atau dapat mempengaruhi tekanan tersebut secara positif.

Kualitas sumber daya manusia mencakup dua aspek utama, yaitu kualitas fisik dan kualitas intelektual. Meningkatkan kedua aspek ini sangat penting dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Untuk meningkatkan kualitas SDM kita harus melakukan pengembangan terhadap SDM tersebut. Pelaksanaan pelatihan dan pendidikan harus mengikuti metode yang telah ditetapkan dalam strategi pengembangan perusahaan. Meningkatkan kualitas SDM berdampak pada pengembangan IKM. Di era digital sekarang ini Indonesia perlu mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten atau SDM berkualitas agar dapat bersaing secara global. Berbagai pihak, termasuk pelaku usaha, akademisi, asosiasi pekerja, pemerintah, dan komunitas, sepakat bahwa ancaman otomatisasi oleh mesin dan teknologi dapat diminimalisir jika suatu negara mampu menciptakan SDM yang unggul.

Pembangunan sektor industri juga mendukung dan mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yaitu terciptanya

masyarakat yang makmur. Agar tercapai tujuan tersebut, perkembangan sektor industri perlu dikembangkan secara bersamaan, seimbang, dan saling mendukung di berbagai bidang. Fokus pembangunan industri diarahkan pada penguatan industri kecil dan menengah melalui pelatihan, seperti penyempurnaan kebijakan, pembinaan, berkembangnya usaha, serta berkembangnya kualitas sumber daya manusia dan daya saing IKM. Pembangunan sektor industri tidak hanya terpusat pada industri berskala besar dan menengah, tetapi juga pada industri kecil. Hal ini penting untuk memperluas lapangan kerja, mendorong pemerataan pendapatan, serta mendukung keberagaman mata pencaharian dan hasil produksi masyarakat.

Industri Kecil dan Menengah (IKM) merupakan salah satu elemen utama dalam membantu pemerintah memperluas lapangan kerja, terutama pasca krisis ekonomi. Sektor ini memiliki peran krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya dengan menciptakan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat kurang mampu, serta mendukung pemerataan ekonomi dan pengentasan kemiskinan. Dalam konteks pembangunan ekonomi berbasis otonomi daerah, sektor industri kecil membutuhkan perhatian khusus dari pemerintah. Hal ini disebabkan oleh kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, pertumbuhan industri kecil yang berkelanjutan setiap tahunnya diharapkan dapat terus memainkan peran strategis dalam perekonomian..

METODE

Metode Pengamatan Langsung dan Pengambilan Data (Observasi) merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi secara langsung dari lapangan. Data yang diperoleh melalui observasi dapat mencakup gambaran mengenai sikap, perilaku, tindakan, serta interaksi antarindividu. Observasi sendiri merupakan metode yang digunakan untuk mengamati perilaku dalam situasi tertentu, mencatat peristiwa yang diamati secara sistematis, serta menafsirkan makna dari peristiwa tersebut. Agar hasil observasi memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan, metode ini harus dilakukan oleh observer yang telah menjalani pelatihan khusus. Tujuan utama observasi adalah mengumpulkan data ilmiah yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian maupun asesmen, sehingga memungkinkan analisis lebih lanjut mengenai penggunaan metode observasi dalam berbagai konteks.

Proses observasi diawali dengan mengidentifikasi lokasi yang akan diteliti. Setelah lokasi ditentukan, dilakukan pemetaan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai objek penelitian. Selanjutnya, peneliti menentukan subjek yang akan diobservasi, termasuk waktu, durasi, serta metode yang akan digunakan dalam pengamatan. Melalui observasi mahasiswa bisa mengetahui fakta yang ada di lapangan. Melakukan survei pengambilan data dari narasumber, kepala dinas, kepala bidang, dan kasubbag umum serta pegawai yang bersangkutan dan melakukan kunjungan ke lokasi yang bersangkutan. Survei pengambilan data dan kunjungan dilakukan untuk melengkapi keseluruhan data yang dibutuhkan pada pelaporan.

Dalam proses observasi, observer memainkan peran penting dalam menentukan kualitas hasil observasi, karena mereka harus mampu memahami informasi yang diperoleh dan menarik kesimpulan terhadap konstruk yang diamati. Salah satu kelebihan observasi adalah kemampuannya untuk menghubungkan perilaku yang diamati dengan konstruk atau variabel tertentu, yang sering kali sulit diukur dengan metode lain (Kerlinger, 2003). Namun, observasi juga memiliki kelemahan, yaitu potensi bias dari observer, yang bisa disebabkan oleh preferensi pribadi, pengetahuan sebelumnya yang negatif, atau faktor lainnya. Bias ini dapat mengurangi validitas hasil observasi. Dengan demikian, observer harus memiliki kepekaan tinggi terhadap perilaku yang diamati agar dapat mengumpulkan data secara objektif dan akurat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hasil observasi benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Banyuwangi perlu terus memperkuat koordinasi dan komunikasi dengan pelaku IKM serta berbagai pihak terkait guna memastikan kelangsungan program peningkatan kualitas SDM dalam mendukung pengembangan IKM. Misalnya, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Banyuwangi dapat mengembangkan program pelatihan dan pendampingan bagi pelaku IKM dalam aspek manajemen usaha, pemasaran, serta inovasi produk guna meningkatkan daya saing mereka di pasar. Selain itu, integrasi teknologi dan digitalisasi dalam proses produksi dan pemasaran dapat membantu pelaku IKM memperluas jangkauan pasar mereka secara lebih efektif.

Untuk meningkatkan kualitas SDM Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Perindustrian Banyuwangi melakukan pengembangan terhadap SDM tersebut. Pelaksanaan pelatihan dan pendidikan harus mengikuti metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan atau organisasi. Program ini mencakup perincian mengenai tujuan, proses, jadwal, serta metode pelaksanaannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, metode pengembangan dilakukan melalui latihan atau training guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu.

Tabel 1. Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, serta program perencanaan dan pembangunan industri Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Perindustrian Banyuwangi

NO	KODE REK	PROGRAM/KEGIATAN/SUB	KEGIATAN/SUB /DETAIL KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	SISA		KETERANGAN / ALASAN PERUBAHAN
3	2.07.01.03	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja						
3.1	2.07.01.03.2.01.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi		3,533,396,400	3,406,673,400	126,723,000	1,418	orang

			Pelatihan Keterampilan dan Penumbuhan Wirausaha Baru (WUB) Industri Distro Berbasis Teknologi	280,000,000	261,985,000	18,015,000	100	orang
--	--	--	---	-------------	-------------	------------	-----	-------

			Pelatihan Keterampilan Produksi Olahan Hasil Pertanian	300,000,000	243,600,000	56,400,000	160	orang
			Pelatihan Keterampilan dan Pemasaran Aneka Kerajinan	245,455,500	241,055,500	4,400,000	120	orang
			Pelatihan Keterampilan Las Listrik	85,000,000	84,989,800	10,200	20	orang
			Pelatihan Keterampilan Produksi Kopi	75,000,000	74,968,400	31,600	40	orang
			Pelatihan Keterampilan Makanan Ringan	75,000,000	74,977,300	22,700	28	orang
			Pelatihan Keterampilan Batik Tulis	65,000,000	64,962,200	37,800	20	orang
			Pelatihan Keterampilan Produksi Kue Kering	250,000,000	231,250,000	18,750,000	100	orang
			Pelatihan Keterampilan Las Listrik	93,180,100	91,580,100	1,600,000	40	orang
			Pelatihan Keterampilan Produksi Kopi dan Kakao	175,734,000	175,460,700	273,300	30	orang
			Pelatihan Keterampilan dan Pemasaran Konveksi (Sablon)	72,727,000	72,727,000	-	40	orang
			Pelatihan Keterampilan dan Pemasaran Aneka Kerajinan	245,455,500	241,055,500	4,400,000	120	orang
			Pelatihan Keterampilan Sablon Kaos	102,819,900	102,819,900	-	60	orang
			Peningkatan Teknologi Produksi Laser Ukir Cutting Grafir Geoproduk di Kawasan Geopark Ijen	249,999,900	233,799,900	16,200,000	60	orang
			Peningkatan Kreatifitas dan Pengembangan Produk, Desain dan Kemasan	152,499,100	152,499,100	-	40	orang
			Pelatihan Keterampilan dan Pemasaran Olahan Minuman	172,727,000	172,727,000	-	80	orang

			Pelatihan Keterampilan dan pengembangan Geoproduk Konveksi di kawasan Geopark	100,001,000	100,001,000	-	20	orang
			Peningkatan Kualitas dan Diversifikasi Produk IKM Kerajinan Berbahan Kain di Kawasan Geopark Ijen	200,000,000	198,496,000	1,504,000	40	orang

			Pelatihan Keterampilan Produksi Makanan Ringan	108,319,000	104,569,000	3,750,000	60	orang
			Pelatihan Keterampilan Produksi Batik	93,181,000	93,181,000	-	40	orang
			Pelatihan Keterampilan dan Penumbuhan Wirausaha Baru (WUB) Industri Berbasis Teknologi	182,206,900	180,878,500	1,328,400	100	orang
			Pelatihan Keterampilan dan Pemasaran olahan makanan	209,090,500	209,090,500	-	100	orang
6	2.07.01.02	Program Perencanaan dan Pembangunan Industri						
	2.07.01.02.2.01.05	Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota		4,914,994,312	732,508,900	5,179,056	1,005	orang
			Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri - Penguatan Teknologi Informasi bagi IKM (Desa Paspan Kec. Glagah dan Desa Pesucen Kec. Kalipuro)	46,889,000	46,889,000	-	40	orang
			Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri - Peningkatan Kualitas dan Diversifikasi Produk IKM Keripik (Desa Bulusari Kec. Kalipuro)	20,390,300	20,390,300	-	20	orang
			Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri - Pelatihan Keterampilan Produksi Gula Semut	19,633,000	19,633,000	-	20	orang
			Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri - Pelatihan Keterampilan Produksi Olahan Tahu Tempe	24,194,000	24,194,000	-	20	orang
			Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri - Pelatihan Keterampilan Produksi Olahan Jamur	24,091,000	24,091,000	-	20	orang
			Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana Prasarana Industri - Pelatihan Kemasan	80,000,000	80,000,000	-	35	pelaku industri/APBD
			Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	522,490,656	517,311,600	5,179,056	850	buruh pabrik rokok/buruh petani tembakau
JUMLAH				4,224,195,356				

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam aspek teoritis, teknis, moral, dan konseptual agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik serta mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pengembangan yang sistematis diperlukan. Pengembangan tenaga kerja menjadi semakin penting karena adanya tuntutan pekerjaan dan jabatan. Peningkatan dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti pelatihan, seminar pendidikan, serta kegiatan lain yang mendukung peningkatan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja. Dalam industri pelayanan dan sektor lainnya, persaingan ketat membuat perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Salah satu strategi utama adalah pembangunan serta mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Usaha ini dilakukan bertujuan memperkuat kemampuan intelektual karyawan agar dapat mendukung pertumbuhan dan mengembangkan IKM.

KESIMPULAN

Untuk meningkatkan kualitas SDM kita harus melakukan pengembangan terhadap SDM tersebut. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan industri harus sesuai dengan metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan atau organisasi. Program tersebut mencakup tujuan, proses, jadwal, serta metode pelaksanaannya secara rinci. Meningkatkan kualitas SDM berdampak pada pengembangan IKM, maka dari itu perlu mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten atau SDM berkualitas agar dapat bersaing.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perindustrian Banyuwangi perlu terus meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan pelaku IKM serta berbagai pihak terkait untuk memastikan keberlanjutan program peningkatan kualitas SDM dalam pengembangan IKM. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah membangun jaringan kerja sama antara pelaku IKM, pihak swasta, dan pemerintah daerah lainnya guna mengatasi tantangan akses pasar dan pendanaan. Selain itu, evaluasi berkala terhadap program yang telah diimplementasikan penting dilakukan untuk mengidentifikasi kelemahan serta memperbaiki strategi yang kurang efektif. Pengembangan pelatihan dan pendampingan dalam aspek manajemen usaha, pemasaran, dan inovasi produk juga dapat meningkatkan daya saing pelaku IKM di pasar. Lebih lanjut, integrasi teknologi dan digitalisasi dalam proses produksi serta pemasaran akan membantu pelaku IKM memperluas jangkauan pasar mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam menyukseskan penelitian ini. Penghargaan khusus ditujukan kepada para pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan yang sangat berarti dalam setiap tahap proses penelitian, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada rekan-rekan yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan saran yang konstruktif, serta memotivasi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan selama penelitian berlangsung. Selain itu, penulis juga menyampaikan apresiasi kepada institusi dan pihak-pihak yang telah menyediakan berbagai sumber daya dan informasi yang sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran penelitian ini. Tanpa adanya dukungan, kerja sama, serta kontribusi dari berbagai pihak, penyelesaian penelitian ini tentu tidak akan dapat dicapai dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhri, Syaeful. 2020. "Membangun ekonomi masyarakat melalui pengembangan IKM (industri kecil menengah). Yogyakarta; 2020.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal. 75-77.
- Eka, Dian, et al. "Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang." *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services* 3.1 (2022): 39-44.
- Fitria, Norma. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Teori). Bandung; Widina Media Utama.
- Kerlinger, F. N. (2003). *Asas-asas Penelitian Behavioral*. UGM: Gadjah Mada University Press.
- Koentjaraningrat. (1997). *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Masruroh, Nikmatul, and Muhammad Sadhie. "Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pengembangan Keterampilan Merajut Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Keluarga." *Beujroh: Jurnal Pemberdayaan dan Pengabdian pada Masyarakat* 2.1 (2024): 159-174.
- Munir, Misbahul, Abdul Rokhim, and Ahmad Baisuni. "Analisa Strategi Daya Saing Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Mempertahankan Bisnis Dan Meningkatkan Kesejahteraan Pelaku UMKM Di Lingkungan Kampus Kabupaten Jember." *IJIEF: Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance* 4.1 (2021): 38-49.
- Ni'matuzahroh, Susanti Prasetyaningrum. 2016. *Observasi Dalam Psikologi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Poerwandari. (2001). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. LPSP3. Universitas Indonesia.
- Rohim, Muhamat Abdul, et al. "PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN DAN KEMANDIRIAN DESA CUMEDAK." *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT (JPM)* 4.2 (2024): 59-64.

Suparman, Ade. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Efektivitas Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Diss. Perpustakaan, 2016.

Windusancono, Bambang Agus. "Upaya Percepatan Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umk) Di Indonesia." *Mimbar Administrasi Fisip Untag Semarang* 18.1 (2021): 01-14.