

ANALISIS FUNGSI PELATIHAN DI PUSAT LAYANAN USAHA TERPADU KOPERASI USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KABUPATEN CIANJUR

ANALYSIS OF TRAINING FUNCTION IN CENTER FOR INTEGRATED SERVICES SMALL AND MEDIUM MICRO ENTERPRISES AND COOPERATIVES IN CIANJUR REGENCY

Utami Dewi Sartika^{1*}, R. Akhmad Munjin², Euis Salbiah³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35, Bogor 16720

*Korespondensi: Utami Dewi Sartika. Email: utami.dewi.sartika@unida.ac.id

(Diterima: 20-05-2019; Ditelaah: 27-06-2019; Disetujui: 09-08-2019)

ABSTRACT

Training is an effort to improve knowledges, skills and attitudes in improving performance, quality, and productivity. In this case, the government determined a mentoring program, namely Center for Integrated Services Small and Medium Micro Enterprises and Cooperatives in Cianjur Regency, in order to develop the small and medium micro enterprises and cooperatives. One of the Center for Integrated Services in guiding the development of the small and medium micro enterprises and cooperatives is training for the small and medium micro enterprises and cooperatives to improve the human resources. The purpose of this research is to describe the function of training in Center for Integrated Services Small and Medium Micro Enterprises and Cooperatives in Cianjur Regency. The theory of this research stems from Robinson's theory, including at least four dimensions, namely training, skill, attitude, and benefit. This research uses descriptive method. Respondents of this research consist of 20 participants of training. The data is collected by using observation, interview, and questionnaire. The data collected by questionnaire is analyzed by using the Weight Mean Score formula to count the mean score. The result of this research indicate the mean score 4.08, included in the good criteria. Therefore, the implementation of training function in Center for Integrated Services Small and Medium Micro Enterprises and Cooperatives in Cianjur Regency influences the improvement of the training participant competence. Although there is the influence of the training on the attitude and quality necessarily improved in order to develop the small and medium micro enterprises and cooperatives in Cianjur Regency.

Keywords: Training Function, Integrated Services, Small and Medium Micro Entreprises.

ABSTRAK

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam meningkatkan kinerja, kualitas dan produktivitas. Dalam hal ini, pemerintah membuat program pendampingan, yaitu Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah (PLUT-KUMKM) Kabupaten Cianjur, dalam upaya pengembangan Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah. Salah satu layanan PLUT dalam pendampingan pengembangan KUMKM adalah pelatihan bagi KUMKM guna meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fungsi pelatihan di PLUT-KUMKM Kabupaten Cianjur. Teori yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari teori menurut Robinson, yang di dalamnya terdapat beberapa dimensi, yaitu pelatihan, ketrampilan, sikap-sikap, dan manfaat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Responden penelitian ditentukan sebanyak 20 peserta pelatihan. Pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan, wawancara, dan angket. Data yang diperoleh berdasarkan angket diolah dengan menggunakan rumus *Weight Mean Score* untuk menghitung bobot/angka rata-rata. Hasil penelitian menunjukkan skor/nilai rata-rata 4,08, yang termasuk dalam kriteria baik. Dengan demikian, pelaksanaan fungsi pelatihan di PLUT-KUMKM Kabupaten Cianjur berpengaruh pada peningkatan kemampuan peserta pelatihan. Walaupun demikian masih terdapat pengaruh pelatihan dalam sikap dan kualitas yang perlu ditingkatkan dalam upaya pendampingan pengembangan KUMKM di Kabupaten Cianjur.

Kata Kunci: Fungsi Pelatihan, Layanan Usaha Terpadu, Usaha Mikro Kecil Menengah.

PENDAHULUAN

Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah (KUMKM) di Indonesia saat ini masih dihadapkan pada berbagai kendala dan permasalahan yang memerlukan solusi. Hal tersebut berkaitan dengan sumber daya produktif seperti permodalan, teknologi, pasar, informasi, produksi dan SDM. Dalam upaya tersebut, Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia tengah melakukan strategi untuk mendorong UMKM segera naik kelas melalui program pendampingan.

UMKM merupakan pelaku bisnis yang bergerak di berbagai bidang usaha, yang menyentuh kepentingan masyarakat. Di Indonesia, UMKM dianggap sebagai cara yang efektif dalam pengentasan kemiskinan. Populasi UMKM di Indonesia mencapai 57 juta dan tersebar di berbagai sektor usaha, menyerap sekitar 107,66 juta tenaga kerja, memberikan peran UMKM yang cukup signifikan. Hal tersebut ditunjukkan pada kontribusinya pada PDB, yaitu sebesar 59,08 % dari total PDB Nasional. Di Kabupaten Cianjur setidaknya terdapat 6.700 UMKM, banyaknya UMKM di Kabupaten Cianjur dikarenakan banyaknya tempat destinasi wisata dan tempat persinggahan karena Kabupaten Cianjur berada dijalur antar kota seperti Bogor, Bandung dan Sukabumi. Dengan banyaknya UMKM tersebut tentu diperlukan pendampingan.

Permasalahan dan kurangnya kualitas UMKM sangat berkaitan erat dengan keberadaan pendamping UMKM. Minimnya bimbingan menjadikan UMKM sulit untuk berkembang. Berdasarkan pengamatan dan pendampingan terdapat beberapa kendala atau permasalahan yang sering dikeluhkan oleh UMKM, yaitu:

1. Kualitas sumber daya manusia UMKM yang masih rendah serta minimnya pengetahuan dan kompetensi kewirausahaan mengakibatkan rendahnya produktivitas usaha dan tenaga kerja. Hal itu juga tampak pada ketidak-

mampuan dalam manajemen usaha, terutama dalam hal tata tertib pencatatan/pembukuan.

2. Banyak UMKM yang belum memiliki badan hukum yang jelas. Sebagian UMKM juga kurang pengetahuan tentang aspek legalitas dan perizinan, termasuk persyaratan yang harus dipenuhi dan prosedur yang ditempuh dalam proses pengurusannya.
3. Kurangnya inovasi produk. UMKM dinilai masih kurang menguasai teknologi, manajemen, informasi dan pasar. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut UMKM memerlukan biaya yang relatif besar, apalagi dikelola secara mandiri.
4. UMKM juga masih mengalami kendala dalam hal akses modal dan pendanaan. Akibatnya, UMKM sulit untuk meningkatkan kapasitas usahanya atau mengembangkan produk-produk yang mampu bersaing. Sebagian UMKM belum tersentuh oleh pelayanan lembaga oleh keuangan formal seperti perbankan. Sehingga tidak sedikit UMKM memanfaatkan jasa lembaga keuangan mikro yang tradisional meskipun dengan beban dan resiko yang memberatkan kelangsungan hidup usahanya.
5. Kurangnya tenaga pendamping di lapangan dan menyebabkan banyaknya UMKM yang belum tersentuh layanan konsultasi dan pendampingan. Dengan demikian, sangat dibutuhkan kehadiran lembaga pengembangan bisnis untuk memfasilitasi pelaku UMKM dan memberikan layanan sesuai kebutuhan mereka.

Sejalan dengan itu, berdasarkan Peraturan Menteri Koperasi No. 02/Per/M.KUMKM/I/2016 tentang Pendampingan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dan Peraturan Deputi Menteri Koperasi dan UKM No. 08/PER/DEP.4/IV/2016 tentang Petunjuk Teknis Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi dan UMKM Tahun 2016, Kementerian Koperasi

dan UKM melakukan program pendampingan melalui PLUT-KUMKM, yang dilaksanakan bersinergi dengan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam rangka percepatan peningkatan daya saing, produktivitas, nilai tambah dan kualitas kerja Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Gedung PLUT-KUMKM menjadi aset milik Pemerintah Daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota). Salah satu layanan PLUT dalam mengembangkan KUMKM adalah layanan pelatihan bagi KUMKM guna meningkatkan sumber daya manusia (SDM).

MATERI DAN METODE

Teori/Konsep yang Relevan

Soekidjo Notoatmodjo (2009: 16) mengatakan bahwa “pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan formal, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan kerja seseorang atau sekelompok orang.”

Sikula mengartikan pelatihan sebagai “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan ketrampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu” (Sumantri, 2000: 2).

Good memandang pelatihan sebagai “suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh *skill* dan pengetahuan” (M. Saleh Marzuki, 1992: 5). Michael J. Jucius menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan “setiap proses untuk mengembangkan bakat, ketrampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu” (Moekijat, 1991: 2).

Peneliti menggunakan teori menurut Robinson yang di dalamnya terdapat beberapa dimensi yaitu pelatihan, ketrampilan, sikap-sikap, manfaat (M. Saleh Marzuki, 1992: 28).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu “penelitian yang dilakukan

untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain” (Sugiyono, 2013: 11).

Populasi penelitian adalah jumlah peserta pelatihan satu angkatan di PLUT-KUMKM Kabupaten Cianjur pada tahun 2018 sebanyak 25 peserta pelatihan. Peneliti menggunakan rumus Yamane untuk menentukan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau tingkat kepercayaan terhadap populasi sebesar 95%. Dari hasil perhitungan diperoleh sampel sebanyak 20 orang.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan pengamatan/*observation*, wawancara/*interview*, dan angket/*questionnaire* (Sugiyono, 2015). Angket (*questionnaire*) disusun dengan menggunakan skala Likert dan dibuatkan *scoring* (Tabel 1).

Tabel 1. Kriteria Jawaban Responden

Klasifikasi Jawaban	Skor
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Erwan Agus dan Dyah Ratih (2017: 63)

Data yang diperoleh berdasarkan angket (*questionnaire*) diolah dengan menggunakan rumus *Weight Mean Score* (WMS) untuk menghitung bobot/angka rata-rata sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum(fx)}{n}$$

Keterangan:

M: Perolehan angka kriteria penafsiran

f: Frekuensi Jawaban

x: Pembobotan skala nilai (skor)

n: Jumlah responden

Jawaban responden terhadap setiap kuesioner kemudian ditabulasikan (Tabel 2).

Tabel 2. Frekuensi untuk Tiap Item Kuesioner

No.	Alternatif Jawaban	f	x	f(x)	$\frac{\sum f(x)}{n}$
1.	Sangat Baik		5		
2.	Baik		4		
3.	Cukup Baik		3		
4.	Tidak Baik		2		
5.	Sangat Tidak Baik		1		

Sumber: Erwan Agus dan Dyah Ratih (2017: 65)

Untuk memudahkan penilaian hasil jawaban responden berdasarkan kuesioner, maka dibuat kriteria penilaian (Tabel 3).

Tabel 3. Kriteria Penilaian Berdasarkan Angka Penafsiran

Skor	Kriteria
4,24 - 5,00	Sangat Baik
3,43 - 4,23	Baik
2,62 - 3,42	Cukup Baik
1,81 - 2,61	Kurang Baik
1,00 - 1,80	Tidak Baik

Sumber: Bakrie Siregar (2006)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang fungsi pelatihan di PLUT-KUMKM Kabupaten Cianjur adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Pelatihan

Dimensi	Indikator	M	Kriteria Penafsiran
Pelatihan	Efektivitas Waktu yang Diberikan dalam Pelatihan	4,05	Baik
	Kualitas Materi yang Diberikan	4,05	Baik
Jumlah rata-rata Angka Penafsiran		4,05	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Hasil rekapitulasi perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap dimensi pelatihan mendapat penilaian 4,05 yang dikategorikan baik.

Berdasarkan hasil wawancara untuk indikator efektivitas waktu yang diberikan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan sehingga waktu dan tempat dapat disesuaikan karena sebelum pelaksanaan pelatihan

harus adanya identifikasi kebutuhan dasar pelatihan. Untuk indikator kualitas materi yang diberikan, maka materi pelatihan berdasarkan kebutuhan yang utama adalah mencari permasalahan KUMKM sehingga dapat menentukan materi yang disampaikan sesuai kebutuhan yang diperlukan dalam pelatihan.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Ketrampilan

Dimensi	Indikator	M	Kriteria Penafsiran
Ketrampilan	Pelatihan Meningkatkan Kemampuan Ketrampilan	4,25	Sangat Baik
	Jumlah rata-rata Angka Penafsiran	4,25	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Hasil rekapitulasi perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap dimensi ketrampilan mendapat penilaian 4,25 yang dikategorikan sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara untuk indikator pelatihan meningkatkan kemampuan ketrampilan, maka pelatihan ketrampilan bersifat teknologi tepat guna atau sifatnya khusus ke arah operasional, karena ketrampilan harus diasah. Wawasan dapat dilakukan dengan bimbingan teknis, sedangkan ketrampilan harus ditempuh dengan praktik.

Tabel 6. Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Sikap-sikap

Dimensi	Indikator	M	Kriteria Penafsiran
Sikap-sikap	Pelatihan yang Diikuti Mampu Memperbaiki Sikap terhadap Pekerja	4,25	Sangat Baik
	Pelatihan yang Diikuti Mampu Memperbaiki Sikap terhadap Pimpinan	3,9	Baik
Jumlah rata-rata Angka Penafsiran		4,08	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Hasil rekapitulasi perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap dimensi sikap-sikap mendapat penilaian 4,08 yang dikategorikan baik.

Berdasarkan hasil wawancara tentang indikator yang diikuti memperbaiki sikap terhadap pekerjaan, maka pelatihan bertujuan menambah wawasan, ketrampilan dan sikap. Untuk indikator pelatihan yang diikuti mampu memperbaiki sikap terhadap pimpinan, maka pelatihan bertujuan menambah wawasan, ketrampilan sehingga berpengaruh terhadap sikap kepada pimpinan.

Tabel 7. Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Manfaat

Dimensi	Indikator	M	Kriteria Penafsiran
Manfaat	Pelatihan Dapat Mempengaruhi Kualitas KUMKM	3,9	Baik
	Pelatihan Memperbaiki <i>Performance</i> Organisasi (KUMKM)	3,95	Baik
Jumlah rata-rata Angka Penafsiran		3,93	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Hasil rekapitulasi perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap dimensi manfaat mendapat penilaian 3,93 yang dikategorikan baik.

Berdasarkan hasil wawancara tentang indikator pelatihan dapat mempengaruhi kualitas KUMKM, maka salah satu KUMKM yang berkualitas adalah: (a) koperasi yang melaksanakan RAT, (b) secara usaha baik dan berkembang, (c) *output* anggotanya menuju kesejahteraan, dan (d) UMKM sudah naik kelas, yaitu dari pelaku usaha mikro atau dari usaha yang kecil ke usaha yang besar. Untuk indikator pelatihan memperbaiki *performance* organisasi (KUMKM), karena dalam setiap pelatihan sebelumnya terdapat identifikasi masalah maka hal demikian sangat mempengaruhi pelatihan dan juga berdampak pada *performance* organisasi (KUMKM).

Tabel 8. Rekapitulasi Fungsi Pelatihan

Dimensi	Indikator	M	Kriteria Penafsiran
Pelatihan	Efektivitas Waktu yang Diberikan dalam Pelatihan	4,05	Baik
	Kualitas Materi yang Diberikan	4,05	Baik
Jumlah rata-rata Angka Penafsiran		4,05	Baik
Ketrampilan	Pelatihan Meningkatkan Kemampuan Ketrampilan	4,25	Sangat Baik
	Jumlah rata-rata Angka Penafsiran	4,25	Sangat Baik
Sikap-sikap	Pelatihan yang Diikuti Mampu Memperbaiki Sikap terhadap Pekerjaan	4,25	Sangat Baik
	Pelatihan yang Diikuti Mampu Memperbaiki Sikap terhadap Pimpinan	3,9	Baik
Jumlah rata-rata Angka Penafsiran		4,08	Baik
Manfaat	Pelatihan Dapat Mempengaruhi Kualitas KUMKM	3,9	Baik
	Pelatihan Memperbaiki <i>Performance</i> Organisasi (KUMKM)	3,95	Baik
Jumlah rata-rata Angka Penafsiran		3,93	Baik
Jumlah Rekapitulasi Seluruh Dimensi pada Fungsi pelatihan		4,08	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Hasil perhitungan rekapitulasi fungsi pelatihan di PLUT-KUMKM Kabupaten Cianjur sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 8 secara keseluruhan menunjukkan skor/nilai rata-rata 4,08. Artinya, fungsi pelatihan di PLUT-KUMKM Kabupaten Cianjur dikategorikan baik.

Pada Tabel 8, untuk skor/nilai tertinggi didapat pada indikator pelatihan meningkatkan kemampuan ketrampilan dengan angka penafsiran sebesar 4,25 termasuk pada kriteria sangat baik dan indikator pelatihan yang diikuti mampu memperbaiki sikap terhadap pekerjaan dengan angka penafsiran sebesar 4,25 termasuk pada kriteria sangat baik. Dengan

demikian, fungsi pelatihan berpengaruh terhadap tingkat kemampuan ketrampilan dan memperbaiki cara kerja terhadap pekerjaan karena wawasan yang didapat dari pelatihan di PLUT-KUMKM Kabupaten Cianjur.

Sedangkan untuk angka penafsiran terendah dari seluruh indikator ada pada indikator pelatihan yang diikuti mampu memperbaiki sikap terhadap pimpinan dengan angka penafsiran 3,9 termasuk pada kriteria baik dan indikator pelatihan mempengaruhi kualitas KUMKM dengan angka penafsiran 3,9 termasuk pada kriteria baik, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 8. Dengan demikian, dua indikator tersebut menunjukkan masih kurangnya pengaruh pelatihan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Pelatihan yang telah dilakukan oleh PLUT-KUMKM Kabupaten Cianjur secara keseluruhan sudah baik, terlihat dari hasil rekapitulasi seluruh jawaban responden memperoleh skor 4,075 yang termasuk dalam kriteria penafsiran baik.
2. Hambatan dalam pengaruh pelatihan sendiri terlihat dalam memperbaiki sikap terhadap pimpinan dan dalam mempengaruhi kualitas KUMKM perlu ditingkatkan lagi.

Implikasi

Teori yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari teori menurut Robinson (M. Saleh Marzuki, 1992: 28), yang di dalamnya terdapat beberapa dimensi, yaitu pelatihan, ketrampilan, sikap-sikap, dan manfaat.

Alasan peneliti menggunakan teori tersebut adalah untuk mengukur pengaruh

pelatihan yang diberikan terhadap mutu perbaikan ketika suatu pelatihan tersebut dinilai baik dan buruknya.

Implikasi praktis dari adanya pengaruh pelatihan adalah untuk lebih memperkuat pengaruh pelatihan bagi KUMKM di Kabupaten Cianjur, karena pelatihan sangat penting memiliki peran dalam peningkatan wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Erwan, Agus dan Dyah, Ratih. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Marzuki, M. S. 1992. *Strategi dan Model Pelatihan*. Malang: IKIP Malang.
- Moekijat. 1990. *Evaluasi Pelatihan dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Pendidikan Pelatihan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumantri, S. 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran.

Peraturan Perundang-undangan:

- Peraturan Menteri Koperasi dan UKM No. 02/Per/M.KUMKM/I/2016 tentang Pendampingan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.
- Peraturan Deputi Menteri Koperasi dan UKM No. 08/PER/DEP.4/IV/2016 tentang Petunjuk Teknis Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi dan UMKM Tahun 2016.