

Model Pemberdayaan Pekerja Melalui Wirausaha Somel Di Kelurahan Dulomo Utara

Widyawaty Utiahman¹, Mohamad Zubaidi², Zulkarnain Anu³

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo
utiahmanw@gmail.com, zubeth@ung.ac.id, infozulkarnain@ung.ac.id

Received: 21 Juli 2021

Revised: 30 Juli 2021

Published: 02 Agustus 2021

ABSTRACT

This study aimed to describe a model of worker empowerment through the furniture entrepreneurship in Dulomo Utara Village, Gorontalo City. The model of empowering workers through furniture entrepreneurship is to provide solutions for empowering furniture workers who can improve skills for workers to open these businesses. This qualitative descriptive research employed observation, interview and documentation in the data collection techniques. The results revealed that both workers and employers did not understand how to do empowerment and were less cooperative. Therefore, the model was employers and workers so that the openness would be established between employers and workers would be established between employers and workers, and the empowered workers would be efficiently created as well.

Keywords: Model empowerment, workers, single entrepreneur.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model pemberdayaan pekerja melalui wirausaha mebel di Kelurahan Dulomo Utara Kota Gorontalo. Model pemberdayaan pekerja melalui wirausaha mebel guna memberikan solusi bagi pemberdayaan pekerja mebel yang dapat meningkatkan keterampilan kepada pekerja untuk membuka usaha tersebut. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil Penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan pekerja melalui wirausaha somel di Kelurahan Dulomo Utara Kota Gorontalo yaitu pekerja dan pengusaha kurang paham akan memberdayakan pekerja dan kurangnya kerjasama antar pengusaha dan pekerja sehingga peneliti memilih model yang digunakan untuk memberdayakan pekerja agar pengusaha dan pekerja saling terbuka antar sesama dan terciptanya pekerja yang berdaya. Tanpa disadari dengan mengetahui model pemberdayaan pekerja dapat memberhasilkan pengusaha dan pekerja biasa saling terbuka dan dapat memberdayakan pekerja secara efisien.

Kata kunci: Model pemberdayaan, pekerja, wirausaha somel.

©2021 by (Widyawaty Utiahman, Mohamad Zubaidi, Zulkarnain Anu)
Under the license CC BY-SA 4.0

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional Indonesia adalah paradigma Pembangunan yang terbangun atas pengalaman pancasila yaitu pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dengan Pancasila sebagai dasar, tujuan, dan pedomannya. Dari amanat tersebut disadari bahwa pembangunan ekonomi bukan semata-mata proses ekonomi, tetapi suatu

penjelmaan pula dari proses perubahan politik, sosial, dan budaya yang meliputi bangsa, di dalam kebulatannya. Pembangunan Nasional merupakan cerminan kehendak terus-menerus meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat Indonesia secara adil dan merata, serta mengembangkan kehidupan masyarakat dan penyelenggaraan negara yang maju dan demokratis berdasarkan Pancasila. Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi tidak dapat dilihat terlepas dari keberhasilan pembangunan di bidang politik Mekanisme dan kelembagaan politik berdasarkan UUD 1945 telah berjalan. Pelaksanaan pemilu secara teratur selama Orde Baru juga sudah menunjukkan kemajuan perkembangan demokrasi. Pembangunan di berbagai bidang selama ini memberikan kepercayaan kepada bangsa Indonesia bahwa upaya pembangunan telah ditempuh, seperti yang diamanatkan oleh Pancasila dan UUD 1945, menunjukkan keberhasilan ini yang ingin dilanjutkan dan akan ditingkatkan dalam era baru pembanguna.

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses kenaikan pendapatan total dan pendapatan perkapita yang diperoleh suatu masyarakat pada daerah tertentu dengan memperhitungkan adanya pertambahan penduduk suatu daerah dan disertai dengan perubahan fundamental dalam struktur ekonomi suatu negara dan pemerataan pendapatan bagi penduduk suatu negara. Pembangunan ekonomi tak dapat lepas dari pertumbuhan ekonomi (*economic growth*); pembangunan ekonomi mendorong pertumbuhan ekonomi, dan sebaliknya, pertumbuhan ekonomi memperlancar proses pembangunan ekonomi. Yang dimaksud dengan pertumbuhan ekonomi adalah proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional. Suatu negara dikatakan mengalami pertumbuhan ekonomi apabila terjadi peningkatan produk nasional bruto (PNB, GNP) riil di negara tersebut. Adanya pertumbuhan ekonomi merupakan indikasi keberhasilan pembangunan ekonomi.

Program pemberdayaan melalui wirausaha diantaranya agar menciptakan masyarakat Kelurahan Dulomo Utara dalam memberanikan diri berusaha secara mandiri dengan mengarahkan segala sumber daya dan upaya meliputi kepandaian mengenali produk baru, menentukan cara produksi baru, menyusun operasi untuk

pengadaan produk baru, memasukan, serta mengatur permodalan operasinya untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai lebih tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut perlu ditingkatkan kesadaran masyarakat dan kemampuan masyarakat untuk berwirausaha serta mengembangkan usaha tersebut dengan cara mengikuti penyuluhan ataupun seminar serta pembinaan tentang berusaha. Disamping itu perlu ditingkatkan kemampuan yang menyangkut semua jenis usaha yang dilakukan oleh masyarakat untuk meningkatkan produksi dan mewujudkan tercapainya pendapatan yang merata serta kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan pengusaha mebel yang pertama berdiri, pada hari senin tanggal 10 september 2018 wirausaha mebel yang memproduksi bahan baku kayu menjadi mobiler sebagai objek pada program karena ada beberapa masyarakat yang berada di kelurahan Dulomo Utara mempunyai keahlian dalam mengelola bahan baku tersebut. Mobiler adalah alat atau prabot-prabot rumah, sekolah yang terbuat dari bahan baku kayu seperti lemari, kursi, meja, jendela dan lain-lain.

Pemberdayaan pekerja tidak akan terlaksana jika pekerja dan pengusaha kurang dalam saling terbuka seperti, mendelegasikan dan melibatkan pekerja dalam perencanaan pekerjaan, membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan, menjaga kredibilitas, serta memberikan tanggung jawab karyawan karyawan pada wewenang yang diberikan, Upaya model pemberdayaan pekerja melalui wirausaha mebel guna memberikan solusi bagi pemberdayaan pekerja mebel diKelurahan Dulomo Utara Kota Gorontalo yaitu dapat mengetahui bagaimana memebrdayakan pekerja dengan baik sehingga pekerja juga dapat meningkatkan keterampilan kepada pekerja untuk membuka usaha baru dan menjadi karyawan disuatu unit usaha dalam mengelola kayu menjadi mobiler.

Model pemberdayaan pekerja berguna untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi, model dapat membantu kita mengorganisasikan suatu hal dengan cara megurut-urutkan serta mengaitkan satu bagian system dengan bagian/system lainnya sehingga kita memperoleh gambaran yang

menyeluruh, tidak sepotong-sepotong sehingga pemberdayaan pekerja jelas kita dapati pemberdayaannya.

Selain Observasi dan wawancara diatas dengan pengusaha mebel, pada hari rabu tanggal 12 september 2018 di Kelurahan Dulomo Utara awalnya hanya terdapat 1 unit wirausaha mebel yang berdiri sejak 2009, diwirausaha mebel itu terdapat 8 orang pekerja tetap, pekerja tetep itu rata-rata menjadi masyarakat yang ada di Kelurahan Dulomo Utara, selain menjadi karyawan tetap wirausaha mebel masyarakat yang bekerja dimebel tersebut juga mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola usaha dari bahan baku kayu tersebut, dari keterampilan yang mereka peroleh mereka membuat wirausaha sendiri, sejak tahun 2012 wirausaha yang awalnya hanya 1 unit sudah berkembang karena karyawan-karyawan tetap Wirausaha mebel tersebut sudah membuka wirausaha mebel yang baru . Sekarang sudah terdapat 4 unit wirausaha mebel yang berada dikelurahan dulomo utara, yang dirinci sebagai berikut yaitu jumlah karyawan tetap wirausaha mebel, 3 orang di PK Lupoyo Indah, 5 orang di Sinar Gaharu, 4 orang di Kiad, 3 orang lainnya di Cipta Bersama. Namun ada beberapa karyawan yang belum bisa dikatakan sudah berdaya karena masih terbatasnya keterampilan dalam mengelola kayu menjadi mobiler, kurangnya pengetahuan dalam menghitung, kurangnya modal akibatnya ada masyarakat yang dari awal bekerja hingga saat ini masih menjadi karyawan biasa. Hal ini terbukti dari salah satu karyawan yang maih salah dalam memotong kayu.

Rendahnya pengetahuan dan keterampilan pekerja sehingga kurangnya produktifitas pekerja, sejak berdirinya perusahaan ini hingga sekarang sudah berkembang tidak ada satupun perhatian ataupun upaya-upaya yang dilakukan dari pemerintah atau lembaga pelatihan lainnya, sehingga pekerja tidak mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat menambah pengetahuan mereka dalam mengelolah kayu. Jika masalah ini diabaikan maka pengetahuan dan keterampilan pekerja tidak berkembang dan ekonomi pekerja tidak meningkat, penelitian ini dilakukan agar pekerja dapat diberdayakan dalam pengetahuan maupun ekonomi.

METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu memaparkan atau menggambarkan data temuan penelitian dalam bentuk kalimat-kalimat berupa data-data yang menyangkut tentang Pekerja Somel di Kelurahan Dulomo Utara Kota Gorontalo. Penelitian ini memiliki peran sebagai instrument utama dalam penelitian yang diselenggarakan di Kota Utara kota Gorontalo yaitu di Dulomo Utara. Penelitian ini memerlukan suatu tempat dimana tempat tersebut akan dijadikan subyek dalam memperoleh data yang berguna untuk mendukung tercapainya tujuan. Adapun sumber data yang digunakan untuk pekerja somel, 4 pengusaha somel, 15 pekerja somel, 2 masyarakat sekitar somel, dan tokoh masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pemberdayaan pekerja melalui wirausaha somel di Kelurahan Dulomo Utara. Peneliti melakukan observasi, wawancara serta dokumentasi pada 4 pengusaha dan beberapa pekerja di somel yang berada di Kelurahan Dulomo Utara. Adapun hal yang dikaji pada informan adalah bagaimanakah pemberdayaan pekerja melalui wirausaha somel di Kelurahan Dulomo Utara.

Model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi seperti gambar model pemberdayaan tersebut yaitu :

1. Desire

Tahap pertama dalam model *empowerment* adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan yang termaksud hal ini antara lain :

- a. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang .
- b. Memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja.
- c. Mendorong terciptanya perspektif dan memikirkan strategi kerja.

- d. Menggambarkan keahlian team dan melatih karyawan untuk mengawasi sendiri (*self control*)

2. Trust

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik unyuk pertukaran informasi dan saran adanya rasa takut. Hal-hal yang termasuk dalam *trust* antara lain :

- a. Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan .
- b. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.
- c. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.
- d. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan.
- e. Menyediakan akses informasi yang cukup.

3. Confident

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal yang termaksud tindakan yang dapat menimbulkan *confident* antara lain :

- a. Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan .
- b. Menggali ide dan saran dari karyawan .
- c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antara departemen .
- d. Menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong penyelesaian yang baik.

4. Credibility

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi. Hal ini termaksud *credibility* antara lain:

- a. Memandang karyawan sebagai partner strategis.
- b. Peningkatan target di semua bagian pekerjaan.
- c. Memperkenalkan inisiatif untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.
- d. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas .

5. Accountability

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standard dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal ini yang termasuk *accountability* antara lain :

- a. Menggunakan jalur *training* dalam mengevaluasi kinerja karyawan.
- b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas.
- c. Melibatkan karyawan dalam penentuan standard dan ukuran .
- d. Memberikan bantuan kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja.
- e. Menyediakan periode dan waktu pemberian *feedback*.

6. Communication

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja. Hal yang termaksud dalam *communication* antara lain :

- a. Menetapkan kebijakan *open door communication*.
- b. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.
- c. Menciptakan kesempatan untuk *cross training*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pemberdayaan pekerja melalui wirausaha somel dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Aspek keinginan

Pada keinginan pemberdayaan ini diuraikan bahwa ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam pemberdayaan pekerja yang melibatkan pekerja, karena permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tidak dapat diidentifikasi pekerja secara luas sehingga pekerja dan pimpinan tidak bisa menyelesaikan masalah secara bersama.

Pada hasil penelitian ini pemberdayaan pekerja melalui wirausaha somel di Kelurahan Dulomo Utara, bagian *desire* atau keinginan masih kurangnya keterlibatan pekerja terhadap pekerjaannya masih kurang sehingga pekerja tidak akan sejalan dengan perusahaan. Dengan demikian pekerja tersebut tidak akan memiliki komitmen yang kuat serta memiliki kepedulian terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Aspek kepercayaan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa sumber data dalam penelitian ini diadakan pertanyaan yang sama terhadap sumber data yaitu beberapa informan baik dari pengusaha dan pekerja. Informan ini dapat memberikan data baik informasi maupun dokumen. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dikemukakan bahwa perlunya kepercayaan dalam pemberdayaan pekerja dalam hal ini ada beberapa pengusaha yang memadai pelatihan dan sumber daya adapun yang belum memadai. Dalam pelatihan belum terdapat pelatihan yang khusus untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pekerja, sedangkan pekerja bermayoritas pendidikan terakhir SD.

Kepercayaan perusahaan terhadap pekerja belum sepenuhnya didelegasikan terhadap pekerja seperti, masih kurangnya kepercayaan terhadap memberikan pelatihan kepada pekerja sehingga masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pekerja, padahal kemampuan pekerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pelatihan yang dilaksanakan oleh pekerja bukan juga didapatkan pada

sosialisasi luar tetapi sebaiknya disediakan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan tujuan bersama.

3. Aspek percaya diri

Percaya diri dapat menumbuhkan motivasi terhadap pekerja maka dalam hal ini pengusaha dan pekerja membangun kerja sama antar departemen yang lainnya sehingga percaya diri itu dapat ditumbuhkan dengan adanya memperluas tugas antar departemen, namun dikemukakan pengusaha lainnya tidak secara langsung memberikan jadwal instruksi maka hal itu dapat mengurangi rasa percaya diri pekerja dalam hal kemampuan diri sendiri masih tergantung pada pengusaha.

Percaya diri sangat diperlukan dalam menunjang semangat kerja pekerja dan rasa betah saat bekerja. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa menumbuhkan rasa percaya diri pekerja itu masih kurang karena masih kurangnya jadwal instruksi yang diberikan yang akan diolah oleh pekerja, hanya mengandalkan perintah pengusaha.

4. Aspek kredibilitas

Kredibilitas dapat mendorong pekerja untuk berkompetisi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi, dalam hal ini peneliti menemukan kurangnya rasa menghormati orang lain terhadap menerima inisiatif dan perbedaan yang ada antara pengusaha dan pekerjanya.

Dalam bagian ini peneliti menemukan kurangnya pemahaman pekerja terhadap pentingnya kredibilitas sehingga pekerja masih saling tidak menerima pendapat maka menyelesaikan penentuan tujuan dan prioritas itu masih sulit. Maka dari itu peneliti berharap pekerja dan pengusaha mendapatkan pelatihan yang penuh terhadap pekerjaannya agar mendapatkan ilmu yang lebih dalam pekerja dan membangun perusahaan, sehingga semua paham dengan adanya saling menerima pendapat dan menyelesaikan perbedaan dapat menentukan tujuan dan meningkatkan produktifitas perusahaan.

5. Aspek pertanggung jawaban

Pada pertanggung jawaban pekerja somel yang ada di Kelurahan Dulomo Utara dalam menetapkan secara konsisten dan jelas tentang penilaian terhadap kinerja karyawan. Dapat diuraikan pengusaha melakukan evaluasi kinerja dengan

cara mereka sendiri namun tanpa diketahui pekerja masih kurangnya kemampuan dan masih membutuhkan pelatihan ataupun kursus yang berhubungan dengan pekerja yang mereka tekuni, maka selain mengevaluasi pengusaha seharusnya memberikan pengetahuan tentang pentingnya pelatihan.

Pada hasil penelitian pemberdayaan pekerja melalui wirausaha somel di Kelurahan Dulomo Utara Kota Gorontalo, peneliti menemukan banyaknya kekurangan pekerja maupun pengusaha dalam memberdayakan pekerja walau itu dalam hal pendidikan dan keterampilan serta penyediaan yang belum lengkap seperti penyediaan sumber daya, dan juga pelatihan yang belum memadai. Sehingga pengusaha juga perlu disosialisasikan tentang pentingnya pelatihan sehingga pengusaha dapat menerapkan pelatihan itu sendiri kepada pekerjanya.

Pemberdayaan penting dilakukan untuk menambah dan meningkatkan kemampuan pekerja guna menganalisa kondisi dan potensi serta masalah-masalah yang perlu diatasi, yang intinya adalah melibatkan partisipasi pekerja dalam proses pemberdayaan pekerja. seperti yang dikuatkan melalui pendapat (Stewart,1998;29-30) pemberdayaan berguna meningkatkan pelayanan pada pelanggan, meningkatkan kecakapan-kecakapan penting, memberi kepada staff rasa bersprestasi yang lebih besar, meningkatkan motivasi dan meningkatkan semangat kerja.

Adapun manfaat pemberdayaan pekerja yang diungkapkan oleh (Sedarmayanti,2007:289) :

1. Sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Sebagai pembaharu manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
3. Sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi.
4. Sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
5. Sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa model pemberdayaan pekerja berguna untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi, model dapat membantu para usaha untuk mengorganisasikan suatu hal yang dapat mengaitkan satu bagian sistem dengan bagian sistem lainnya sehingga bisa memperoleh gambaran yang menyeluruh. Namun peneliti menemukan model pemberdayaan pekerja somel di Kelurahan Dulomo kurangnya kerjasama antara pekerja dan pengusaha, kurangnya kepercayaan memberikan pelatihan kepada pekerja dan kemampuan diri sendiri masih bergantung pada pengusaha sehingga masih perlunya pemahaman tentang model pemberdayaan pekerja agar bisa menambah pengetahuan pekerja dan pengusaha dalam meningkatkan pemberdayaan

DAFTAR PUSTAKA

- Malik, Hatta Abdul. 2012 *Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan*, LPM IAIN Walisongo, Semarang; Jurnal Dimas
- SE Mulyono. 2015. *Journal of Nonformal Education*, Journal.unnes.ac.id.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wahibur. Rokhman. 2003. *Pemberdayaan Dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Amara Books. Yogyakarta.
- MCB Umanailo. 2019. *Proceeding of Community Development*.researchgate.net.