

**UPAYA PENINGKATAN KUALITAS MODAL SOSIAL
DALAM BIDANG EKONOMI MELALUI PELATIHAN
KOPERASI DAN UMKM**

(Studi di Balatkop dan UMKM Kota Semarang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)



Disusun Oleh:

RIKY PUTRA SAYEKTI

1506026065

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

2020

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 5 (lima) eksemplar

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada.

Yth. Ibu Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

UIN Walisongo Semarang

Di Tempat

Assalamua'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Riky Putra Sayekti

NIM : 1506026965

Jur. : Sosiologi

Judul Skripsi : UPAYA PENINGKATKAN KUALITAS MODAL SOSIAL DALAM BIDANG EKONOMI MELALUI PELATIHAN KOPERASI DAN UMKM (STUDI DI BALATKOP DAN UMKM SEMARANG)

Dengan ini telah saya setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 27 Desember 2020

Pembimbing I

Bidang Substansi Materi



Dr. H. Mochamad Parmudi, M. A.

NIP. 196904252000031001

Pembimbing II

Bidang Metodologi & Tata Tulis



Akhriyadi Sofian, M. A.

NIP. 2022107903

SKRIPSI

**PENINGKATAN KUALITAS MODAL SOSIAL DALAM BIDANG
EKONOMI MELALUI PELATIHAN KOPERASI DAN UMKM**

(Studi di Balatkop dan UMKM Kota Semarang)

Disusun oleh:

Riky Putra Sayekti

1506026065

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi pada tanggal 30
Desember 2020 Dan dinyatakan lulus.

Susunan Dewan Penguji

Ketua

Sekretaris



Dr. Hj. Mishbah Zulfah Elizabeth, M. Hum

NIP. 196201071999032001

Dr. H. Mochamad Parmudi, M.A

NIP. 196904252000031001

Penguji I

Penguji II

Nur Hasyim, M. A

NIP. 2023037303

Endang Supriadi, M. A

NIP. 2015098901

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Mochamad Parmudi, M. A

NIP. 196904252000031001

Akhriyadi Sofian, M. A

NIP. 2022107903

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 25 Desember 2020



Riky Putra Sayekti

1506026065

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Balatkop Dan UMKM DI Srandol Kulon Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Sholawat dan Salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi manusia.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dorongan dan bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak, diantaranya:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag., selaku Rektor UIN Walisongo dan segenap pimpinan di UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Hj. Mishbah Zulfah Elizabeth, M. Hum., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang.
3. Dr. H. Mochamad Parmudi, M. A., selaku Ketua Jurusan Sosiologi dan selaku pembimbing 1 bagi peneliti yang telah memberikan pengarahan.
4. Akhriyadi Sofian, M. A., selaku Sekertaris Jurusan Sosiologi dan Pembimbing 2 yang senantiasa meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan bimbingan selama penyusunan skripsi.
5. Segenap dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada peneliti.
6. Segenap tenaga kependidikan akademik yang telah membantu secara administratif.
7. Segenap pihak dari Balatkop dan UMKM serta Hetero Space yang telah memberikan ruang bagi penelitian yang dilakukan.
8. Segenap para pegawai Balatkop dan UMKM selaku informan.

9. Bapak Thohir Yuli Kusmanto (alm) yang telah mendidik dan pengarahan tentang penelitian selama pembelajaran di FISIP UIN Walisongo.
10. Ibunda Lusiana dan Bapak Sarmidi, orang tua yang senantiasa memberikan dukungan do'a, tenaga, kasih sayang, materi dan segalanya bagi peneliti yang selalu peneliti harapkan ridhonya.
11. Robby dan Nafisha, selaku kakak yang senantiasa mengingatkan dan mengarahkan.
12. Azza Fadhilah, April, The Gang Of SRI, dan SAMBAT COMMUNITY, yang selalu memberikan semangat yang luar biasa dan berjuang bersama menuju kesuksesan dan juga anggota kontrakan posko 77 yang setia melalui suka dan duka bersama. Terimakasih banyak teman-teman.
13. Segenap keluarga dan semua pihak yang telah membantu peneliti yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu.

Demikian ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang berjasa, semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan yang lebih melimpah. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 25 Desember 2020



Riky Putra Sayekti

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan:

pertama, kepada kedua orang tua peneliti, Ayah Sarmidi dan Ibunda Lusiana yang telah memberikan dukungan penuh dalam menjalani hidup. *Kedua*, skripsi ini saya persembahkan untuk Prodi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk menuntut ilmu.

MOTTO

“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain tidak ketahui”

ABSTRAK

Dalam upaya peningkatan kualitas modal sosial dalam bidang ekonomi, sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting sebagai wadah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan setiap individu yang ada di Balatkop dan UMKM serta bagi para peserta yang mengikuti program pelatihan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang upaya peningkatan kualitas modal sosial dalam bidang ekonomi melalui Balatkop dan UMKM di Srandol Kulon Kecamatan Banyumanik Kota Semarang serta faktor-faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan kualitas modal sosial dalam bidang ekonomi melalui Balatkop dan UMKM.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, metode penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam mengenai suatu kejadian yang terjadi. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi mendalam kepada informan kunci. Dan untuk teknik analisis data yang dilakukan dengan melalui pengumpulan data, reduksi data, verifikasi data, serta penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas modal sosial dalam bidang ekonomi melalui Balatkop dan UMKM di Srandol Kulon Kecamatan Banyumanik Kota Semarang telah berjalan sejak awal tahun 2020 melalui *Hetero Space/Coworking Space* dan dengan melakukan revitalisasi pada Balatkop dan UMKM secara fisik maupun secara pelatihan, yang memberikan pelatihan berjenjang atau pendampingan.

Kata kunci: Balatkop dan UMKM, Upaya Peningkatan kualitas, modal sosial.

Abstract

In an effort to improve the quality of social capital in the economic field, organizations have a very important role as a forum for increasing the abilities, skills and knowledge of each individual at Balatkop and UMKM as well as for participants who have participated in the training program provided. This study aims to analyze the efforts to improve the quality of social capital in the economic sector through Balatkop and UMKM in Sronдол Kulon Regency, Banyumanik District, Semarang City and the factors that influence efforts to improve the quality of social capital in the economic sector through Balatkop and UMKM.

The research method used in this study uses qualitative research methods, qualitative research methods, namely a study to describe and analyze in depth about an event that occurred. In this study, data collection techniques were carried out by means of observation, interviews, and in-depth documentation to key informants. And data analysis techniques are carried out through data collection, data reduction, data verification, and drawing conclusions.

Based on the results of research showing that efforts to improve the quality of social capital in the economic sector through Balatkop and UMKM in Sronдол Kulon, Banyumanik District, Semarang City, have been running since early 2020 through Hetero Space / Coworking Space and with the revitalization of Balatkop and UMKM both physically and by providing training, tiered training and mentoring.

Keywords: Balatkop and UMKM, Quality Improvement Efforts, social capital.

Daftar Isi

Halaman Persetujuan Pembimbing	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar	iv
Persembahan	vi
Motto	vii
Abstrak	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Tabel	xv
Daftar Bagan	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis.....	10
E. Kerangka Pemikiran	11
F. Tinjauan Pustaka	15
G. Metode Penelitian.....	22
1. Jenis Penelitan	22

2.	Sumber Data	23
a)	Data Primer.....	23
b)	Data Sekunder	23
3.	Teknik Pengumpulan Data	23
a)	Observasi	23
b)	Wawancara	24
c)	Dokumentasi.....	25
H.	Teknik Analisis Data	25
1.	Reduksi Data	25
2.	Penyajian Data.....	26
3.	Penarikan Kesimpulan.....	26
I.	Sistematika Penulisan.....	26
BAB II	: MODAL SOSIAL & PELATIHAN BIDANG EKONOMI	29
A.	Modal Sosial.....	29
1.	Konsep Modal Sosial.....	29
2.	Modal Sosial dalam Perspektif Coleman	30
B.	Pelatihan Bidang Ekonomi	36
1.	Konsep Pelatihan Bidang Ekonomi	36
2.	Jenis Pelatihan Bidang Ekonomi.....	37
a.	Pelatihan Vokasional.....	38
b.	Pelatihan Manajerial	38
c.	Pelatihan Kompetensi	39
BAB III	: BALATKOP & UMKM SEBAGAI FOKUS PENELITIAN	42
A.	Gambaran Umum Kota Semarang	42
1.	Kondisi Geografis.....	42
2.	Kondisi Topografis	43
3.	Kondisi Demografis	44
B.	Profil Balatkop dan UMKM Semarang.....	48

	1. Sejarah Balatkop dan UMKM.....	49
	2. Struktur Kelembagaan Balatkop dan UMKM.....	51
	3. Program Balatkop dan UMKM.....	52
	a. Program Pelatihan Vokasional	53
	b. Program Pelatihan Manajerial	53
	c. Program Pelatihan Kompetensi	53
	d. Hetero Space.....	53
BAB IV	: UPAYA PENINGKATAN KUALITAS MODAL SOSIAL DALAM BIDANG EKONOMI.....	55
	A. Program Pelatihan Koperasi	60
	1. Pelatihan Manajemen Pengelolaan Koperasi	60
	2. Pelatihan Pembukuan Koperasi.....	62
	3. Pelatihan Akuntansi.....	64
	B. Program Pelatihan UMKM	65
	1. Keterampilan Usaha Produktif Bidang Jahit.....	65
	2. Digital Marketing	67
	3. Pengolahan Kopi	70
BAB V	: HASIL PROGRAM PELATIHAN, & DAMPAK BAGI PEREKONOMIAN MASYARAKAT.....	72
	A. Hasil Program Pelatihan	72
	1. Hasil Program Pelatihan Bagi Koperasi	72
	a) Pelatihan Manajemen Pengelolaan Koperasi	72
	b) Pelatihan Pembukuan Koperasi.....	74
	c) Pelatihan Akuntansi.....	76
	2. Hasil Program Pelatihan Bagi UMKM	77
	a) Keterampilan Usaha Produktif Bidang Jahit.....	77
	b) Pelatihan Digital Marketing	78
	c) Pelatihan Pengolahan Kopi	78

B. Dampak Bagi Perekonomian Masyarakat	79
1. Perbaikan Dalam Manajemen Usaha	79
2. Dampak Terhadap Perekonomian Masyarakat.....	82
3. Faktor Yang Mempengaruhi Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	85
BAB VI : PENUTUP	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran/rekomendasi	92
Daftar Pustaka	94
Lampiran-Lampiran	98
Riwayat Hidup	107

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 3.1 Peta Wilayah Kota Semarang.....	42
GAMBAR 3.2 Gedung Balatkop dan UMKM	49
GAMBAR 4.1 Wawancara Dengan Bapak Yusa Selaku Kasi penyelenggara Balatkop dan UMKM	61
GAMBAR 4.2 Wawancara Dengan Ibu Ratna Selaku Kasi Pengkaji & Pengembangan serta Ibu Santi Selaku Anggota Balatkop dan UMKM.	65
GAMBAR 4.3 Wawancara Dengan Ibu Galuh dan Ibu Dyas Selaku Anggota Balatkop dan UMKM.....	67
GAMBAR 4.4 Wawancara Dengan Mas Emir Selaku Program & Community Lite Hetero Space.....	69
GAMBAR 1 Gedung Kantor Balatkop dan UMKM.....	98

GAMBAR 2 Aula Teratai/Ruang Kelas.....	98
GAMBAR 3 Ruang Perpustakaan Balatkop dan UMKM.....	98
GAMBAR 4 Mushola Al-Furqon Balatkop dan UMKM.....	99
GAMBAR 5 Laboratorium Boga Balatkop dan UMKM.....	99
GAMBAR 6 Aula Matahari Balatkop dan UMKM	100
GAMBAR 7 Lapangan Olah Raga Balatkop dan UMKM	100
GAMBAR 8 Ruang Transit Balatkop dan UMKM.....	101
GAMBAR 9 Gedung Hetero Space	101
GAMBAR 10 Ruang Kelas Hetero Space	102
GAMBAR 11 Loker Hetero Space	102
GAMBAR 12 Ruang Entertaint Hetero Space.....	103
GAMBAR 13 Loby Gedung Hetero Space	103
GAMBAR 14 UMKM Yang Ada di Hetero Space.....	104
GAMBAR 15 Halaman Depan Gedung Hetero Space	104
GAMBAR 16 Ruang Break Hetero Space	104
GAMBAR 17 Pelatihan Vokasional	105
GAMBAR 18 Pelatihan Manajemen Homestay.....	105
GAMBAR 19 Pelatihan Pengolahan Kopi.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Perkembangan UMKM	3
---	----------

Tabel 1.2 Data Perkembangan Koperasi	4
Tabel 3.1 Pembagian Administrasi Perkecamatan	43
Tabel 3.2 Jumlah Penduduk, dan Laju Pertumbuhan Penduduk Per Tahun Menurut Kecamatan di Kota Semarang, 2019	44
Tabel 3.3 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Yang di Tamatkan dan Jumlah Angkatan Kerja di Kota Semarang, 2019	46
Tabel 3.4 Jumlah Penduduk Miskin di Kota Semarang, 2012-2019	47

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Struktur Organisasi Balatkop dan UMKM.....	51
---	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia menjadi salah satu fokus perhatian khusus bagi pemerintah, menurut Wirawan sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber organisasi ataupun bisnis. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan, kesehatan fisik, jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos dan motivasi kerja tinggi yang dapat membuat organisasi atau bisnis tersebut sukses atau gagal (Wirawan, 2015).

Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi salah satu tiang utama dalam sebuah perusahaan dan organisasi. Sumber daya manusia saat ini semakin banyak dibutuhkan sehingga menuntut setiap individu mempunyai kreatifitas tinggi serta *soft skill* yang baik untuk bersaing dalam dunia kerja yang bertujuan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai kesejahteraan masyarakat serta meningkatkan perekonomian keluarga, daerah maupun perekonomian bangsa. Karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ

إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan dia telah menundukan untukmu apa yang di langit dan di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian ini benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.

Oleh karena itu sumber daya yang ada dalam diri manusia harus dikelola dengan benar karena hal itu merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat nanti. Allah menganugerahkan manusia berupa akal dan hati agar dimanfaatkan untuk mempelajari serta mengkaji pesan-pesan Allah dan Rasulullah dalam mengelola alam semesta ini agar selamat dunia dan akhirat. Rasulullah bersabda:

وَهَذَا الْكِتَابِ الَّذِي هَدَى اللَّهُ بِهِ رَسُولَكُمْ فَخُذُوا بِهِ تَهْتَدُوا وَإِنَّمَا

هَدَى اللَّهُ بِهِ رَسُولَهُ

“Ini adalah kitab yang dengannya Allah telah menunjukan Rasul kalian. Maka pegangilah ia, tentu kalian akan mendapat petunjuk. Dan sejatinya dengannya Allah telah menunjukan Rasul-Nya.”(H.R. Bukhari, 6727).

Hadist tersebut mempertegas bahwa Al-Quran dan Al-Hadist merupakan kunci serta petunjuk dari semua permasalahan yang ada pada manusia. Dari segala aspek yang dibahas dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan sebuah aplikasi dari nilai-nilai yang terdapat dalam firman Allah dan sabda Rasulullah.

Dalam hal ini kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu

mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, adapun pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan *soft skill* (Tua, 2002).

Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia serta untuk meningkatkan perekonomian keluarga dan daerah tertentu dapat melalui berbagai cara salah satunya melalui pelatihan koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah. Diketahui koperasi dan UMKM saat ini tengah berkembang sangat pesat di Indonesia seperti data yang ditunjukkan oleh Kementerian Koperasi dan UMKM RI, UMKM secara keseluruhan mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang baik seiring bergantinya tahun, pada tahun 2010 total jumlah unit UMKM sebanyak 52.769.426 unit kemudian dalam pemberitaan pada tahun 2017 jumlah tersebut sudah mencapai angka 62.928.077 unit. Berikut tabel data perkembangan UMKM di Indonesia berdasarkan jumlah unit dari tahun 2010 sampai 2018 serta data perkembangan koperasi pada tahun 2019:

Tabel 1.1

Data Perkembangan UMKM

Tahun	Total jumlah unit UMKM
2010	52.769.426
2011	54.119.971
2012	55.211.396
2013	56.539.560
2014	57.900.787
2015	59.267.759

2016	61.656.547
2017	62.928.077
2018	64.194.057

Tabel 1.2
Data Perkembangan Koperasi

Tahun	Jumlah Unit Koperasi di Indonesia
2006	98.944
2007	104.999
2008	108.930
2009	120.473
2010	124.855
2011	133.666
2012	139.321
2013	143.117
2014	147.249
2015	150.223
2016	151.170
2017	152.174

Pada data table 1.2 jumlah koperasi di seluruh Indonesia sebanyak 152.174 unit pada tahun 2017 sedangkan jumlah koperasi menurut data sangat sementara mengalami penurunan pada tahun 2018 jumlah koperasi menjadi 126.343 dan pada tahun 2019 jumlah koperasi menjadi 123.048 (Kementerian Koperasi dan UKM, 2018).

Kemudian dari kedua badan usaha ini mempunyai peran penting dalam meningkatkan perekonomian keluarga, daerah, serta perekonomian bangsa. Dalam hal ini koperasi tidak hanya berperan

dalam memberikan simpan pinjam uang kepada nasabah akan tetapi juga berperan untuk mensejahterakan anggotannya yang berlandaskan azas kekeluargaan. Hal tersebut tercantum dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 1 yang menyebutkan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan”. Kemudian UMKM pun juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan perekonomian bangsa dan daerah tertentu yang beroperasi dalam bidang usaha kecil hingga menengah. Menurut Thee dalam Kuncoro (2009) pengembangan industri berskala kecil akan membantu mengatasi masalah pengangguran, mengingat teknologi yang digunakan adalah teknologi padat karya sehingga mampu memperbesar lapangan pekerjaan dan kesempatan membuka usaha yang akan mendorong pembangunan daerah dan kawasan perdesaan. Dalam hal ini daerah di Indonesia yang memiliki potensi-potensi sumber daya manusia yang dapat dikembangkan akan mendapatkan perhatian khusus dari Dinas Koperasi dan UMKM untuk mengembangkan kedua badan usaha tersebut agar mampu meningkatkan perekonomian keluarga, daerah maupun perekonomian bangsa.

Adanya balai pelatihan koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah di Provinsi Jawa Tengah menjadi salah satu sarana bagi masyarakat di Provinsi Jawa Tengah untuk dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ada, meningkatkan perekonomian keluarga, daerah maupun perekonomian bangsa serta diharapkan dapat memperluas pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang produktif serta mampu menumbuhkan jiwa wirausaha yang merupakan modal dasar dalam menjalankan setiap usaha. Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dan kompetitif serta masuknya era globalisasi, pengembangan sumber daya manusia melalui koperasi dan UMKM menjadi salah satu skala prioritas yang secara konsisten terus dilakukan oleh pemerintah. Oleh karena itu sektor ini bisa memberikan kontribusi yang signifikan bagi pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam hal ini

Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sangat fokus dan konsisten serta terus menerus menumbuhkembangkan koperasi dan UMKM. Dengan adanya Balatkop dan UMKM di Provinsi Jawa Tengah ini diharapkan mampu mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memiliki dedikasi, kompeten, disiplin, ulet, cerdas dan handal serta siap kerja dalam mengelola koperasi dan mengembangkan UMKM.

Terkait dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari proses pelatihan. Karena pelatihan adalah bagian yang paling penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Agar efektif, pelatihan biasanya mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan masyarakat. Adapun berbagai kegiatan pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, bentuk pelatihan yang diberikan dibagi menjadi tiga yaitu pelatihan vokasional, manajerial, dan kompetensi. Khusus untuk vokasional difokuskan pada tiga hal yaitu vokasi dengan konsentrasi pada pemberdayaan sumber daya lokal, vokasi yang diarahkan ke permintaan pasar, dan vokasi yang mengarah ke kemampuan individual.

Contoh pelatihan yang diberikan yaitu pelatihan komputer akuntansi, pelatihan manajemen pemasaran tingkat dasar, dan pelatihan penyusunan strategi pembiayaan usaha. Selain itu ada juga pelatihan keterampilan produktif bidang batik tingkat mahir, pelatihan manajemen tingkat lanjutan, pelatihan pemasaran dan komunikasi bisnis. Sementara itu, lamanya pelatihan pun berbeda-beda, mulai dari 5-6 hari atau tergantung pada jam pelajaran dan jenis pelatihan (Hermawan. Jateng.tribunnews.com, 2016).

Adapun pelatihan lainnya yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM Propivinsi Jawa Tengah pada awal tahun 2019 lalu yaitu, membuka 4 pelatihan di gedung Balatkop UMKM Jateng, Jl. Berdikari Sronдол Kulon Semarang. 4 (empat) pelatihan tersebut adalah: *Pertama*,

Pelatihan Manajemen Kompetensi bagi KSP/USP. *Kedua*, Pelatihan Manajemen Usaha bagi Koperasi. *Ketiga*, Pelatihan Perkoperasian bagi pengurus koperasi. *Keempat*, Pelatihan Keterampilan bidang boga bagi pelaku UMKM. Dari 4 (empat) pelatihan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan dapat meningkatkan kinerja bagi anggota koperasi dan UMKM (Dinkop. Jatengprov.go.id, 2019).

Dalam meningkatkan edukasi kepada koperasi dan UMKM, pada awal 2020 pemerintah Provinsi Jawa Tengah akan mengembangkan *coworking space* di kantor dinas koperasi dan UMKM Jateng sebagai kelas pelatihan rutin. Dalam hal ini kepala dinas koperasi dan UMKM Jateng Ema Rachmawati, menegaskan bahwa setiap harinya akan diadakan penyampaian materi yang berbeda mulai dari soal keuangan, pemasaran, atau pengemasan produk. Pemerintah pun ikut serta memberikan fasilitas bagi usaha mikro kecil menengah untuk melakukan pameran bertemu *reseller*, pembeli, dan mengetahui tren kebutuhan pasar. Dalam hal tersebut diharapkan dapat membentuk jaringan sebagai pemangku kepentingan, jaringan yang dimaksud seperti BUMN, BUMD, Perbankan, dan entitas UMKM lainnya. Namun dengan demikian, masih terdapat sejumlah kendala yang dihadapi usaha mikro kecil menengah (UMKM), kendala tersebut seperti keberlangsungan bahan baku, manajemen internal, kualitas produk, pembiayaan, pemasaran dan desain kemasan pada produk tersebut (Haffiyan. Semarang.bisnis.com,2019).

Demi menarik minat masyarakat di Propinsi Jawa Tengah untuk ikut serta dalam program-program pelatihan yang diberikan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia, Balatkop dan UMKM menyediakan beberapa fasilitas penunjang dalam proses pelatihan yang dapat dinikmati oleh peserta pelatihan secara gratis atau tidak dipungut biaya sedikitpun yang akan memberatkan para peserta pelatihan nantinya. Bahkan, para peserta pelatihan berhak atas uang transport yang

telah disiapkan oleh Balatkop dan UMKM. Kemudian guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Balatkop dan UMKM di Propinsi Jawa Tengah selalu berusaha dalam mempermudah masyarakat untuk dapat mengakses segala informasi mengenai balai pelatihan koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah mulai dari kegiatan yang dilaksanakan hingga kegiatan yang sudah dilaksanakan melalui media sosial, website, dan lain-lain yang dapat diakses melalui *smartphone* dengan mudah. Dalam hal ini dinas koperasi dan UMKM pun sudah melengkapi fasilitas pelayanan mengenai pendaftaran secara online sehingga mempermudah masyarakat untuk mendaftarkan diri untuk mengikuti kegiatan pelatihan tersebut. Di Provinsi Jawa Tengah, tingginya tingkat kesulitan dalam mencari lapangan pekerjaan menurut data Badan Pusat Statistik Ketenaga kerjaan Provinsi Jawa Tengah (2019:33) yang menyebutkan bahwa bila diamati menurut kelompok umur, presentase terbesar dari angkatan kerja berada pada kelompok umur 25-54 tahun yang mencapai 11,50 juta orang atau 62,96 persen. Sedangkan pada kelompok umur 55 tahun ke atas sebanyak 4,02 juta (22,00 persen) dan kelompok umur 15-24 tahun sebanyak 2,74 juta orang atau sekitar 15,04 persen dari total angkatan kerjadi Provinsi Jawa Tengah membuat pemerintah pusat dan daerah melalui Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah menunjuk Balai pelatihan koperasi dan UMKM untuk melaksanakan pelatihan bagi masyarakat umum usia produktif, pencari kerja, pengangguran, maupun orang yang terkena pemutusan hubungan kerja sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan perekonomian keluarga, daerah maupun perekonomian bangsa, serta untuk mengurangi jumlah pengangguran yang bertujuan agar kembali mendapatkan pekerjaan atau membuka usaha mandiri sehingga mampu meningkatkan perekonomian keluarga, daerah maupun perekonomian bangsa, kemudian mampu

mengembangkan sumber daya manusia yang ada, serta mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Provinsi Jawa Tengah.

Dari program pelatihan yang telah diberikan oleh Balatkop dan UMKM tersebut, rata-rata dari peserta yang telah mengikuti program pelatihan merasakan dampak positif yang diterima dari pelatihan tersebut dari awalnya tidak tahu sekarang menjadi tahu dan mampu menerapkan ilmu dari program pelatihan tersebut hingga sukses mengembangkan usaha mandiri seperti usaha dibidang merajut, menjahit, membatik, handycraft dan masih banyak lagi. Dari program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM tersebut masyarakat di Propinsi Jawa Tengah merasa terbantu dan memperoleh dampak positif yang mampu meningkatkan kemampuan mereka serta diharapkan mampu meningkatkan perekonomian keluarga dari usaha mandiri yang telah mereka kembangkan dari ilmu program pelatihan yang sudah diberikan oleh Balatkop dan UMKM.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui Balatkop dan UMKM untuk mengetahui manfaat apa saja yang didapat oleh masyarakat setelah mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM serta potensi-potensi apa saja yang mampu dikembangkan dari sumber daya manusia yang mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai balai pelatihan koperasi (Balatkop) dan UMKM melalui penelitian ini dengan judul “Upaya Peningkatan Modal Sosial dalam Bidang Ekonomi Melalui Pelatihan Koperasi dan UMKM (Studi di Balatkop dan UMKM Semarang)”.

B. Rumusan Masalah

1. Upaya peningkatan kualitas modal sosial dalam bidang ekonomi melalui Balatkop dan UMKM Semarang?
2. Hasil dari program pelatihan dan dampak bagi perekonomian masyarakat serta faktor yang mempengaruhi dalam upaya peningkatan kualitas modal sosial di bidang ekonomi melalui Balatkop dan UMKM?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk menyusun skripsi serta diharapkan dapat menambah wawasan tentang bagaimana jalannya upaya pengembangan sumber daya manusia melalui Balatkop dan UMKM tersebut berlangsung, bertujuan agar dapat mengetahui bagaimana upaya peningkatan kualitas modal sosial dalam bidang ekonomi yang dilakukan oleh balai pelatihan koperasi dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala dalam upaya peningkatan kualitas modal sosial di bidang ekonomi melalui Balatkop dan UMKM.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulisan dan penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu sosial khususnya ilmu Sosiologi. Kemudian dengan teori-teori yang ada di dalam kajian ilmu Sosiologi, teori-teori Sosiologi akan bermanfaat menjawab dari beberapa permasalahan sosial terutama pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas baik melalui modal sosial di sebuah balai pelatihan koperasi (Balatkop) dan UMKM yang berada pada suatu daerah agar memiliki sumber daya manusia berkualitas baik yang berguna bagi nusa dan bangsa.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penulisan dan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM bagi penulis serta diharapkan menjadi bahan masukan untuk instansi pemerintah yang lain dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.

E. Kerangka Pemikiran

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu menyusun kerangka teori terlebih dahulu sebagai kerangka analisis untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dan menentukan sudut pandang masalah terhadap obyek yang dipilih (Hadari, 1987).

Untuk mengkaji dan menggali informasi lebih dalam lagi tentang upaya peningkatan kualitas SDM dalam bidang ekonomi melalui Balatkop dan UMKM Semarang dalam upaya pengembangan sumber daya manusia serta untuk meningkatkan perekonomian keluarga, daerah maupun perekonomian bangsa, dalam penelitian ini penulis menggunakan teori modal sosial. Sebelum membahas tentang teori modal sosial lebih dalam, alangkah baiknya mengetahui terlebih dahulu bahwa ada beberapa jenis modal yang lazim diinvestasikan untuk mendapatkan keuntungan ekonomi atau manfaat sosial. *Pertama*, modal finansial. Berbicara tentang finansial lazimnya dihubungkan dengan upaya mengelola, meningkatkan, mengalokasikan, dan menggunakan dana yang dimiliki oleh perorangan, organisasi, kelompok atau komunitas yang diinvestasikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan ekonomi atau manfaat sosial melalui kegiatan produktif. *Kedua*, modal fisik. Modal ini lazimnya dihubungkan dengan faktor produksi barang atau jasa yang akan mendatangkan keuntungan atau manfaat sosial. Modal fisik yang dimaksud seperti bahan baku serta sarana (infrastruktur) untuk mengolah bahan baku. Bahan baku tersebut

bisa berasal dari sumber daya alam seperti hutan, atau berupa tambang seperti gas dan mineral. Sedangkan sarana (infrastruktur) yang dimaksud bisa berupa mesin, gedung, dan peralatan yang dibutuhkan. *Ketiga*, modal manusia. modal ini lazimnya dihubungkan dengan usaha mengelola, meningkatkan dan mendayagunakan kepandaian, keterampilan (*skill*), pendidikan, dan pengalaman yang diinvestasikan untuk memperoleh keuntungan atau manfaat sosial. *Keempat*, modal sosial. Modal ini lazimnya dihubungkan dengan upaya mengelola, meningkatkan dan mendayagunakan relasi-relasi sosial sebagai sumber daya yang diinvestasikan untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat sosial (Field dalam Usman, 2018).

Definisi modal sosial menurut Coleman adalah suatu jenis sumber daya yang di dalamnya terdapat relasi-relasi timbal balik yang saling menguntungkan. Kemudian Coleman mengatakan bahwa, modal sosial didefinisikan menurut fungsinya. Ini bukan sebuah entitas tunggal melainkan berbagai macam entitas yang berbeda, dengan dua unsur yang umum yaitu semua unsur-unsur terdiri dari beberapa aspek struktur dan unsur sosial dan unsur-unsur tersebut memfasilitasi tindakan-tindakan perilaku tertentu, apakah orang atau pelaku perusahaan di dalam struktur. Seperti halnya bentuk modal, modal sosial itu produktif yang memungkinkan tercapainya tujuan tertentu apabila tidak ada modal tersebut tujuan-tujuan tertentu tidak akan tercapai. Coleman menganggap modal sosial sebagai bagian tak terpisahkan dari barang umum yang diciptakan dan mungkin saja memberikan manfaat bukan hanya bagi mereka yang berupaya mewujudkannya, namun juga bagi mereka yang menjadi bagian dari suatu struktur (Coleman, 1988).

Kemudian menurut Coleman (1988) dalam sebuah tulisan yang berjudul "*Social Capital in the Creation of Human Capital*" memperkenalkan modal sosial sebagai sarana konseptual untuk memahami orientasi teoritis tindakan sosial dengan mengaitkan

komponen-komponen dari perspektif sosiologi dan ekonomi. Dalam hal ini Coleman berpendapat bahwa pengertian dari modal sosial ditentukan oleh fungsinya. Sekalipun sebenarnya terdapat banyak fungsi dari modal sosial, tetapi Coleman juga mengungkapkan bahwa pada dasarnya semua memiliki dua unsur yang sama, yaitu: *Petama*, Modal sosial mencakup sejumlah aspek dari struktur sosial. *Kedua*, Modal sosial memberikan kemudahan bagi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam struktur sosial tersebut.

Coleman (1988) dalam bukunya yang berjudul “*Social Capital in the Creation of Human Capital*” mendefinisikan modal sosial sebagai sumber penting bagi para individu dan dapat sangat mempengaruhi kemampuan mereka untuk bertindak dan kualitas kehidupan yang mereka rasakan. Lalu Coleman memberikan penekanan terhadap dua aspek dari struktur sosial yang sangat memudahkan tercipta dan berkembangnya modal sosial dalam berbagai bentuk. *Pertama*, aspek dari struktur sosial yang menciptakan sebuah jaringan sosial yang membuat setiap orang saling berhubungan sedemikian rupa sehingga kewajiban-kewajiban maupun sanksi-sanksi dapat dikenakan kepada setiap orang yang menjadi anggota jaringan tersebut. Dari aspek struktur sosial tersebut dapat menciptakan jaringan sosial dalam Balatkop dan UMKM sehingga melahirkan sanksi-sanksi dan kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi oleh semua anggota, instruktur ataupun peserta, sehingga proses upaya pengembangan sumber daya manusia di Balatkop dan UMKM dapat berjalan dengan lancar dan sukses. *Kedua*, adanya organisasi sosial yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya Balatkop dan UMKM inilah diharapkan anggota maupun peserta mampu membantu dalam mewujudkan tujuan maupun cita-cita bersama dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, sehingga organisasi maupun instansi tersebut dapat terus berkembang dan memperluas jaringannya.

Coleman (1990) mengembangkan lagi pemikirannya tentang modal sosial melalui sebuah tulisan yang berjudul “*Foundations of Social Theory*”. Dalam bukunya itu Coleman mengatakan bahwa modal sosial itu seperti halnya modal ekonomi yang juga bersifat produktif. Tanpa adanya modal sosial seseorang tidak akan bisa memperoleh keuntungan material dan mencapai keberhasilan lainnya secara optimal. Sebagaimana modal-modal lainnya, seperti modal fisik dan modal manusia, modal sosial tidak selalu memberi manfaat dalam segala situasi, tetapi hanya terasa manfaatnya dalam situasi tertentu. Suatu bentuk modal sosial bisa bermanfaat untuk memudahkan seseorang melakukan tindakan dalam suatu situasi, tetapi dalam situasi lain tidak ada gunanya dan bahkan bisa menimbulkan kerugian. Pemikiran Coleman dalam dua karyanya tersebut menjadi titik tolak ukur bagi para pakar lain untuk menjelaskan pentingnya peranan modal sosial dalam berbagai aspek kehidupan (Coleman dalam Syahra, 2003).

Coleman mengidentifikasi tiga unsur yang merupakan pilar terpenting dari modal sosial. *Pertama*, kewajiban dan harapan yang timbul dari rasa kepercayaan dalam lingkungan sosial. Pilar *kedua*, pentingnya arus informasi yang lancar di dalam struktur sosial untuk mendorong berkembangnya kegiatan dalam masyarakat. Jika arus informasi tersebut tidak lancar akan menyebabkan orang menjadi tidak tahu bahkan ragu-ragu untuk melakukan sesuatu. Pilar *ketiga* adalah norma-norma yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan sanksi yang jelas dan efektif. Jika tidak adanya norma-norma tersebut maka akan menyebabkan keadaan anomie dimana setiap orang atau anggota cenderung berkerja menurut kemauannya sendiri tanpa merasa ada ikatan dengan orang lain serta tidak ada mekanisme untuk menjatuhkan sanksi karena tidak ada norma yang disepakati bersama berkaitan dengan sanksi tersebut. Dengan penjelasan tersebut pengembangan

modal sosial pada dasarnya ditujukan untuk membentuk ketiga pilar yang dimaksudkan Coleman itu (Coleman dalam Syahra, 2003).

F. Tinjauan Pustaka

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini yang berjudul pengembangan sumber daya manusia balatkop dan UMKM. Penelitian-penelitian dibawah ini menjadi rujukan untuk penelitian yang akan diajukan, penelitian-penelitian tersebut diantaranya:

Pertama, artikel dari Rufaidah (2017) pada *jurnal pemikiran Islam* yang berjudul “Pemberdayaan Perekonomian Masyarakat Melalui Koperasi Unit Desa Berbasis Usaha Terbimbing”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang upaya-upaya pemberdayaan masyarakat melalui koperasi unit desa berbasis usaha terbimbing. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya upaya pendampingan dalam bentuk usaha terbimbing yang dijadikan sebagai basis penopang sekaligus pendorong agar fungsi dan peran koperasi unit desa dapat berjalan dengan optimal, sehingga pemberdayaan perekonomian masyarakat dapat terpenuhi. Bentuk-bentuk upaya pemberdayaan masyarakat diantaranya melalui revitalisasi koperasi unit desa, pengembangan model usaha terbimbing yang mengacu pada prinsip-prinsip dasar pendampingan masyarakat, yaitu belajar dari masyarakat, pendamping sebagai fasilitator dan dapat tercipta saling belajar dan berbagi pengalaman. Kekurangan dari penelitian ini adalah peneliti hanya terfokus pada upaya pengembangan sumber daya manusia melalui koperasi unit desa. Sedangkan penelitian yang akan diajukan akan membahas tentang pengembangan sumber daya manusia melalui Balatkop dan UMKM. Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan diajukan adalah dari penelitian terdahulu menjelaskan tentang pemberdayaan perekonomian masyarakat melalui

koperasi unit desa berbasis usaha terbimbing yang mengacu pada prinsip-prinsip dasar pendampingan masyarakat. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diajukan adalah sama membahas tentang upaya yang dilakukan oleh instansi tersebut dalam mengembangkan sumber daya manusia. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang diajukan adalah penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan bagi penelitian yang akan diajukan untuk memahami tentang upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia melalui koperasi.

Kedua, artikel dari Erman (2016) pada *jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Koperasi Dalam Pembentukan Karakter Antikorupsi Di Sumatera Barat”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang konsep koperasi dalam mengelola sumber daya manusia anggotanya serta untuk mengetahui peran lembaga koperasi dalam membentuk karakter antikorupsi pada anggotanya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan perkembangan koperasi dan UMKM di Sumatera Barat hingga tahun 2015 dengan pertumbuhan rata-rata setiap tahunnya 1-2%. Begitu juga halnya dengan jumlah koperasi aktif serta koperasi yang melakukan RAT mengalami peningkatan rata-rata 2%, kondisi ini antara lain disebabkan karena Pembina di Provinsi dan Kab/Kota berupaya meningkatkan koperasi aktif dan melaksanakan RAT melalui sosialisasi, penyuluhan serta pendampingan kepada koperasi tersebut. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya tantangan, peluang, dan kinerja pelayanan dinas koperasi dan UMKM Propinsi Sumatera Barat yang dapat dilihat dari pencapaian target kinerja sasaran strategis bidang koperasi dan UMKM selama periode rencana strategis tahun 2010-2015 yang setiap tahun mengalami peningkatan terus menerus. Kekurangan dari penelitian ini adalah peneliti hanya berfokus pada peran lembaga koperasi dalam membentuk karakter antikorupsi pada anggotanya. Sedangkan penelitian yang akan diajukan membahas tentang upaya-upaya pengembangan

sumber daya manusia melalui koperasi dan UMKM untuk meningkatkan perekonomian keluarga maupun daerah tersebut. Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diajukan adalah dari penelitian terdahulu menjelaskan konsep dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengetahui peran lembaga koperasi dalam pembentukan karakter antikorupsi terhadap anggotanya. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diajukan adalah sama membahas tentang upaya mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia melalui lembaga koperasi. Penelitian ini mampu dijadikan sebagai metode pembelajaran untuk mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia dalam pembentukan karakter.

Ketiga, skripsi dari Nengtya (2018) yang berjudul “Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Kerja (Training) Dalam Meningkatkan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami tentang mekanisme rekrutmen karyawan serta memahami penerapan pelatihan kerja (Training) yang dapat meningkatkan pengembangan manajemen sumber daya manusia di koperasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme rekrutmen di koperasi sumber sejahtera dilakukan dengan pendekatan “*compensatory*” mulai dari pengisian blangko lamaran, tes, wawancara, cek daftar riwayat hidup, dan cek kesehatan yang selanjutnya dipertimbangkan oleh koperasi melalui semua media termasuk media sosial. Dalam mekanisme pelatihan yang dikembangkan di koperasi dimulai dari praktik mengelola data berbantuan software computer dengan waktu yang ditentukan, menyalin semua transaksi manual yang ada ke dalam *Microsoft Excel*, mengerjakan laporan transaksi ke dalam jurnal-jurnal akuntansi, menghitung uang dengan teknik manual dan menggunakan alat bantu. Program pelatihan tersebut dilaksanakan selama 3 bulan. Pemberian motivasi juga dilaksanakan guna

menciptakan semangat kerja dalam mencapai tujuan bersama. Kekurangan pada penelitian ini berfokus pada mekanisme rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja (*Training*) yang diterapkan oleh koperasi sumber damai sejahtera. Sedangkan penelitian yang akan diajukan membahas tentang upaya serta faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia melalui Balatkop dan UMKM. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diajukan adalah dari penelitian terdahulu berguna untuk memberi pemahaman mengenai mekanisme rekrutmen karyawan serta penerapan pelatihan kerja (*training*) pada suatu instansi. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diajukan adalah sama membahas tentang proses pelatihan yang diberikan oleh instansi tersebut dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Dari penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang program pelatihan yang diberikan oleh koperasi dalam penelitian yang akan diajukan.

Keempat, skripsi dari Barus (2017) yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Nasabah Pada PT. Bank BNI Syariah KC Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dan untuk melihat sejauhmana kepuasan nasabah terhadap pelayanan jasa yang di berikan Bank BNI Syariah KC Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Bank BNI Syariah KC Medan merupakan salah satu langkah yang di tempuh untuk mewujudkan karyawan yang mempunyai integritas dan kemampuan yang tinggi. Dalam hal ini strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Bank BNI Syariah KC Medan melalui beberapa proses, yaitu (1) Mengetahui kebutuhan karyawan, (2) mengadakan training setiap bulan dalam waktu tertentu, (3) mengadakan pelatihan untuk karyawan baru, (4) memilih karyawan baru melalui seleksi, (5) menawarkan jenjang

karir dan promosi jabatan, (6) menjalin hubungan baik dengan karyawan, (7) memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan, (8) memberikan penghargaan kepada karyawan, (9) pembinaan keIslaman bagi karyawan, (10) hasanah titik untuk mengajak seluruh karyawannya untuk meningkatkan perbuatan baiknya. Kekurangan dari penelitian ini hanya terfokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia melalui bank BNI syariah melainkan tidak mencantumkan faktor-faktor yang mempengaruhi strategi pengembangan sumber daya manusianya tersebut. Sedangkan penelitian yang akan diajukan membahas tentang upaya pengembangan sumber daya manusia melalui Balatkop dan UMKM yang disertai adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diajukan adalah dari penelitian terdahulu membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan terhadap nasabah bank. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diajukan yaitu sama membahas tentang strategi apa saja yang digunakan oleh instansi tersebut dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Penjelasan dalam penelitian Barus dapat dijadikan sumber informasi serta menambah wawasan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam koperasi, yang akan dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian yang akan diajukan.

Kelima, skripsi dari Arifin (2010) yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al Quddus Selopampang Temanggung”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di koperasi serba usaha BMT Al Quddus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gambaran tentang kondisi atau faktor internal sumber daya manusia yang meliputi kekuatan dan kelemahan, posisi sumber daya manusia saat ini tengah berada posisi yang mantab dan kuat

guna menyongsong masa depan. Strategi pengembangan yang dapat dijadikan alternatif antara lain: (a) Penerapan sistem rotasi karyawan antar kantor cabang, (b) kegiatan Outbond, rekreasi dan kegiatan lainnya untuk karyawan, (c) kegiatan Keagamaan seperti pengajian, mujahadah dan lain-lain, (d) pelatihan karyawan dalam bidang retorika serta komunikasi, (e) reorientasi konsep ekonomi syariah lewat pelatihan, (f) reorientasi konsep ekonomi syariah lewat kunjungan lembaga, (g) penerapan sistem *reward* dan *punishment* dengan tertib oleh. Kekurangan dari penelitian ini adalah peneliti lebih terfokus pada upaya pengembangan sumber daya manusia melalui koperasi serba usaha berbasis syariah. Sedangkan penelitian yang akan diajukan membahas tentang upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan koperasi dan UMKM yang tidak berbasis syariah. Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diajukan yaitu penelitian terdahulu mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia melalui instansi yang berbasis syariah serta menggambarkan tentang kondisi sumber daya manusia saat itu. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diajukan yaitu membahas tentang strategi yang diberikan sehingga dapat terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas baik. Penelitian terdahulu telah menjelaskan beberapa strategi yang dapat dijadikan cara alternative dalam upaya pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah, hal tersebut dapat menjadi acuan pada penelitian yang akan diajukan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui koperasi.

Keenam, skripsi dari Sari (2017) pada skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Usaha Mikro di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar Ds. Mojo, Kec. Beringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur (Tinjauan Analisis SWOT)”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang strategi pengembangan anggota di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar serta hasil Analisis SWOT mengenai

kondisi Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar dari sisi internal dan eksternal (SWOT). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan anggota melalui peternakan sudah cukup baik dan telah berhasil meningkatkan perekonomian anggotanya, menjadikan para anggota mempunyai keterampilan, menjadi pekerja keras, memiliki jiwa-jiwa *enterpreneurship* yang tinggi disertai penanaman nilai-nilai keIslaman didalamnya. Hasil Analisis SWOT juga menunjukkan bahwa Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar pada saat ini dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang dari yayasan itu sendiri serta progam-progam pengembangan anak asuh, namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman yang ada. Kekurangan dari penelitian ini yaitu hanya mengkaji pada satu objek kajian yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia melalui usaha mikro kecil menengah berbasis peternakan. Sedangkan penelitian yang akan diajukan akan mengidentifikasi upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM yang nantinya akan di lakukan oleh peserta yang mengikuti pelatihan tersebut, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan tersebut. Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diajukan yaitu penelitian terdahulu menggunakan analisis SWOT untuk memaksimalkan kekuatan dan peluang dari yayasan tersebut serta dapat meminimal kan kelemahan dan ancaman yang ada dalam progam pengembangan sumber daya manusia dalam yayasan tersebut. Sedangkan persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang diajukan yaitu memiliki persamaan yang membahas tentang usaha mikro kecil dan menengah sebagai upaya pengembangam sumber daya manusia. Relevansi penelitian Sari dengan penelitian yang akan diajukan adalah sebagai sumber untuk memahami tentang strategi pengembangan sumber daya manusia melalui UMKM berbasis peternakan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu sangat berpengaruh terhadap penelitian yang akan diajukan. Berbagai hasil dari penelitian terdahulu masih memiliki berbagai kekurangan. Penelitian terdahulu sebagian besar membahas tentang pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada usaha terbimbing, manajemen sumber daya manusia, dan strategi pengembangan. Dengan adanya gambaran dari beberapa kajian tersebut, diharapkan dapat lebih memberikan informasi dalam penelitian yang akan diajukan terkait dengan upaya pengembangan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Balatkop dan UMKM dengan membahas bagaimana upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Balatkop dan UMKM. Serta membahas tentang faktor-faktor yang menjadi kendala dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Jenis penelitian kualitatif deskriptif kerap digunakan untuk menganalisis kejadian, fenomena atau keadaan secara sosial. Menurut Strauuss dan Corbin yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran (Strauuss dan Corbin dalam Cresswell, J. 1998).

Bogdan dan Biklen menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang

diamati. Pendekatan kualitatif ini diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu *setting* konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistic (Bogdan, R., & Biklen, S, 1992)

2. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa adanya perantara. Data tersebut diperoleh dengan cara observasi, hasil wawancara. Data atau informasi juga diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan wawancara langsung terhadap narasumber (Moleong. 2010).

b. Data Sekunder

Data sekunder, yakni data yang diperoleh secara tidak langsung dari narasumber yang mampu memberikan tambahan serta penguatan terhadap data penulis. Sumber data diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan dengan melalui bantuan media cetak dan media elektronik

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

a. Observasi

Pada observasi, peneliti berusaha sedekat mungkin dengan informan. Peneliti mendatangi BALATKOP dan berinteraksi langsung dengan informan-informan kunci guna mencari data penelitian.

b. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan kepada narasumber secara lisan untuk dijawab dengan cara lisan pula. Wawancara adalah salah satu bentuk komunikasi antara dua orang atau lebih dengan melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Adapun narasumber yang akan diwawancarai terkait upaya pengembangan sumber daya manusia melalui Balatkop dan UMKM meliputi:

- i. Ketua Balatkop dan UMKM
- ii. Dua orang pengurus dalam Balatkop dan UMKM.
- iii. Dua orang instruktur dalam Balatkop dan UMKM.
- iv. Tiga orang anggota dari Balatkop dan UMKM.
- v. Tiga orang peserta dari Balatkop dan UMKM.

Adapun proses pemilihan narasumber dengan cara mewawancarai satu persatu narasumber yang akan diberikan berupa pertanyaan-pertanyaan secara lisan oleh penulis. Kemudian ada alasan memilih narasumber pertama dan kedua adalah untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan SDM, program apa saja yang ditawarkan kepada masyarakat, kemudian alasan peneliti memilih informan yang ketiga dan keempat untuk mengetahui bagaimana strategi dan faktor-faktor kendala dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Balatkop dan UMKM, dan alasan peneliti memilih informan yang kelima untuk mengetahui bagaimana jalannya upaya pengembangan sumber daya manusia melalui Balatkop dan UMKM serta bagaimana tanggapan peserta yang mengikuti pelatihan yang diberikan tersebut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan tertulis untuk melengkapi data mengenai beberapa kegiatan yang lalu, dan dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data mengenai hal-hal yang akan diteliti melalui literatur buku, transkrip surat kabar, dan internet. Dokumentasi yang akan dijadikan sebagai sumber data adalah foto, gambar-gambar, dan lain-lain terkait data penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai sumber dan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam. Sebelum penulis melakukan penelitian di lapangan, dan juga selama berada di lapangan dan setelah selesai melakukan penelitian di lapangan. Menurut Nasution analisis data telah di mulai sejak merumuskan masalah dan menjelaskan suatu masalah, sebelum penulis terjun ke lapangan dan kegiatan ini akan berlangsung terus hingga penulisan hasil dari penelitian yang telah selesai. Akan tetapi dalam penelitian kualitatif ini, analisis data lebih difokuskan selama penulis masih dalam proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data (Nasution dalam Sugiyono, 2015).

Analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam penelitian, karena dengan menganalisis data dapat membantu memberikan makna terhadap data yang akan dikumpulkan oleh penulis. Penulis menggunakan teknik analisis deskriptif, yaitu metode yang menggambarkan hal-hal yang menjadi objek penelitian dan diharapkan mampu menjawab permasalahan tersebut, proses datanya meliputi:

1. *Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data yaitu proses pemusatan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan, proses ini bisa juga diartikan sebagai penyederhanaan data,

memilah data yang penting dan membuang data tidak perlu yang telah dikumpulkan di lapangan.

2. *Display* (Penyajian Data)

Penyajian data, penyajian data yang baik dengan mengutamakan ke validitasan data, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang untuk menggabungkan data-data dan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu, mudah dipahami dan mudah diraih.

3. *Conclution Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan Kesimpulan atau verifikasi, pengecekan kembali data yang telah diperoleh diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggung jawabkan validitasnya.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dapat memberikan kemudahan dalam memahami skripsi dan juga memberikan gambaran garis besar, dalam penulisan skripsi terdapat sistematika penulisan. Pembahasan dalam skripsi terdiri dari enam BAB yang saling berkaitan satu sama lain.

BAB I PENDAHULUAN

BAB I berisi tentang ruang lingkup penulisan, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II MODAL SOSIAL DAN PELATIHAN BIDANG EKONOMI

BAB II berisi tentang teori yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi: 1) Konsep modal sosial 2) Modal sosial dalam prespektif Jame S. Coleman. Serta pelatihan bidang ekonomi meliputi: 1) Konsep pelatihan bidang ekonomi. 2) Jenis pelatihan bidang ekonomi.

BAB III BALATKOP DAN UMKM SEBAGAI FOKUS PENELITIAN

BAB III berisi tentang lokasi penelitian yang meliputi: 1) Gambaran umum Kota Semarang. 2) Profil Balatkop dan UMKM Semarang.

BAB IV UPAYA PENINGKATAN KUALITAS MODAL SOSIAL DALAM BIDANG EKONOMI

BAB IV berisi tentang upaya yang dilakukan Balatkop dan UMKM dalam peningkatan kualitas modal sosial bidang ekonomi yang meliputi: 1) Program pelatihan koperasi. 2) Program pelatihan UMKM.

BAB V HASIL PROGRAM PELATIHAN DAN DAMPAK BAGI PEREKONOMIAN MASYARAKAT

BAB V berisi tentang hasil dari program pelatihan dan dampak bagi perekonomian yang meliputi: 1) Perbaikan Dalam Manajemen Usaha. 2) Dampak Bagi Perekonomian Masyarakat. 3) Faktor yang mempengaruhi upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM mulai dari faktor internal sampai faktor eksternal.

BAB VI PENUTUP

BAB VI mencakup kesimpulan yang berisi jawaban dari semua permasalahan serta saran penulis berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian. Setelah terselesaikan penulis Bab I sampai VI penulis melengkapi daftar kepustakaan, dan lampiran.

BAB II

MODAL SOSIAL DAN PELATIHAN BIDANG EKONOMI

A. Modal Sosial

1. Konsep Modal Sosial

Modal sosial berkaitan erat dengan hubungan sosial antara aktor dengan potensi-potensi yang menguntungkan dari hubungan tersebut. Modal sosial dapat dipahami dengan mudah dengan cara membandingkan dengan konsep modal lainnya, misalnya seperti modal finansial yang berhubungan dengan uang yang bisa ditukarkan dengan sesuatu yang menguntungkan serta yang diinginkan. Definisi modal sosial secara umum adalah sumber daya atau kemampuan yang dimiliki oleh masyarakat dan dapat dilatih dan kembangkan lagi melalui relasi-relasi sosial sehingga dapat membentuk norma-norma atau nilai-nilai yang memfasilitasi dan membangun kerja sama melalui jaringan interaksi serta komunikasi yang harmonis dan kondusif. Modal sosial timbul dari interaksi antara orang-orang dalam suatu komunitas, organisasi, atau kelompok yang dapat dilihat dari interaksi maupun institusional, seperti terciptanya atau terpeliharanya kepercayaan antar warga masyarakat. Modal sosial merupakan suatu komitmen dari setiap individu untuk saling terbuka, saling percaya, memberikan kewenangan bagi setiap orang yang dipilih untuk berperan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dari sarana itulah menghasilkan rasa kebersamaan, kesetiakawanan, dan rasa tanggung jawab akan kemajuan bersama (Kajianpustaka.com,2018).

Modal sosial terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu sebagai berikut:

- a. Modal sosial terikat, tipe modal sosial ini lebih menonjolkan pada konteks gagasan relasi dan hubungan kedalam. Tipe modal sosial ini lebih mempertahankan struktur masyarakat yang totalitarian, hirarki dan tertutup.

b. Modal sosial menjembatani, tipe modal sosial ini berbentuk asosiasi yang memiliki beberapa prinsip yang terkandung dalam modal sosial ini. Prinsip itu antara lain: *Pertama*, prinsip persamaan yaitu setiap masyarakat memiliki hak dan kewajiban yang sama dan setiap keputusan dalam kelompok berdasarkan kesepakatan bersama. *Kedua*, prinsip kebebasan yaitu setiap anggota kelompok dibebaskan dalam berbicara, mengemukakan gagasan dan ide yang dapat dikembangkan lebih lanjut. *Ketiga*, prinsip nilai-nilai kemajemukan yaitu adanya rasa hormat terhadap hak asasi dan individu lain yang merupakan prinsip dasar dalam mengembangkan kemampuan masyarakat (dosensosiologi.com/modalsosial/).

Modal sosial merupakan suatu komitmen dari setiap individu untuk saling terbuka, saling percaya, memberikan kewenangan bagi setiap orang sesuai dengan tanggung jawabnya yang nantinya akan menghasilkan rasa kebersamaan, kesetiakawanan, dan sekaligus rasa tanggung jawab akan kemajuan bersama. Modal sosial mempunyai fungsi yaitu *Pertama*, alat untuk menyelesaikan sebuah konflik yang ada didalam masyarakat. *Kedua*, membentuk solidaritas sosial masyarakat. *Ketiga*, membangun partisipasi masyarakat. *Keempat*, sebagai pilar demokrasi (Kajianpustaka.com, 2018).

2. Modal Sosial dalam Prespektif Coleman

Untuk mengkaji dan menggali informasi lebih dalam lagi tentang peningkatan kualitas modal sosial di bidang ekonomi melalui Balatkop dan UMKM Semarang dalam upaya pengembangan sumber daya manusia serta untuk meningkatkan perekonomian keluarga, daerah maupun perekonomian bangsa, dalam penelitian ini penulis menggunakan teori modal sosial. Sebelum membahas tentang teori modal sosial lebih dalam, alangkah baiknya mengetahui terlebih

dahulu bahwa ada beberapa jenis modal yang lazim diinvestasikan untuk mendapatkan keuntungan ekonomi atau manfaat sosial. *Pertama*, modal finansial. Berbicara tentang finansial lazimnya dihubungkan dengan upaya mengelola, meningkatkan, mengalokasikan, dan menggunakan dana yang dimiliki oleh perorangan, organisasi, kelompok atau komunitas yang diinvestasikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan ekonomi atau manfaat sosial melalui kegiatan produktif. *Kedua*, modal fisik. Modal ini lazimnya dihubungkan dengan faktor produksi barang atau jasa yang akan mendatangkan keuntungan atau manfaat sosial. Modal fisik yang dimaksud seperti bahan baku serta sarana (infrastruktur) untuk mengolah bahan baku. Bahan baku tersebut bisa berasal dari sumber daya alam seperti hutan, atau berupa tambang seperti gas dan mineral. Sedangkan sarana (infrastruktur) yang dimaksud bisa berupa mesin, gedung, dan peralatan yang dibutuhkan. *Ketiga*, modal manusia. modal ini lazimnya dihubungkan dengan usaha mengelola, meningkatkan dan mendayagunakan kepandaian, keterampilan (*skill*), pendidikan, dan pengalaman yang diinvestasikan untuk memperoleh keuntungan atau manfaat sosial. *Keempat*, modal sosial. Modal ini lazimnya dihubungkan dengan upaya mengelola, meningkatkan dan mendayagunakan relasi-relasi sosial sebagai sumber daya yang diinvestasikan untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat sosial (Field dalam Usman, 2018).

Dalam hal ini Coleman menjelaskan bahwa definisi modal sosial adalah suatu jenis sumber daya yang di dalamnya terdapat relasi-relasi timbal balik yang saling menguntungkan. Kemudian Coleman mengatakan bahwa, modal sosial didefinisikan menurut fungsinya. Ini bukan sebuah entitas tunggal melainkan berbagai macam entitas yang berbeda, dengan dua unsur yang umum yaitu semua unsur-unsur terdiri dari beberapa aspek struktur dan unsur sosial dan unsur-

unsur tersebut memfasilitasi tindakan-tindakan perilaku tertentu, apakah orang atau pelaku perusahaan di dalam struktur. Seperti halnya bentuk modal, modal sosial itu produktif yang memungkinkan tercapainya tujuan tertentu apabila tidak ada modal tersebut tujuan-tujuan tertentu tidak akan tercapai. Coleman menganggap modal sosial sebagai bagian tak terpisahkan dari barang umum yang diciptakan dan mungkin saja memberikan manfaat bukan hanya bagi mereka yang berupaya mewujudkannya, namun juga bagi mereka yang menjadi bagian dari suatu struktur (Coleman, 1988).

Kemudian menurut Coleman (1988) dalam sebuah tulisan yang berjudul “*Social Capital in the Creation of Human Capital*” memperkenalkan modal sosial sebagai sarana konseptual untuk memahami orientasi teoritis tindakan sosial dengan mengaitkan komponen-komponen dari perspektif sosiologi dan ekonomi. Dalam hal ini Coleman berpendapat bahwa pengertian dari modal sosial ditentukan oleh fungsinya. Sekalipun sebenarnya terdapat banyak fungsi dari modal sosial, tetapi Coleman juga mengungkapkan bahwa pada dasarnya semua memiliki dua unsur yang sama, yaitu *Pertama*, modal sosial mencangkup sejumlah aspek dari struktur sosial. *Kedua*, modal sosial memberikan kemudahan bagi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam struktur sosial tersebut.

Coleman (1988) dalam bukunya yang berjudul “*Social Capital in the Creation of Human Capital*” mendefinisikan modal sosial sebagai sumber penting bagi para individu dan dapat sangat mempengaruhi kemampuan mereka untuk bertindak dan kualitas kehidupan yang mereka rasakan. Lalu Coleman memberikan penekanan terhadap dua aspek dari struktur sosial yang sangat memudahkan tercipta dan berkembangnya modal sosial dalam berbagai bentuk. *Pertama*, aspek dari struktur sosial yang menciptakan sebuah jaringan sosial yang membuat setiap orang

saling berhubungan sedemikian rupa sehingga kewajiban-kewajiban maupun sanksi-sanksi dapat dikenakan kepada setiap orang yang menjadi anggota jaringan tersebut. Dari aspek struktur sosial tersebut dapat menciptakan jaringan sosial dalam Balatkop dan UMKM sehingga melahirkan sanksi-sanksi dan kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi oleh semua anggota, instruktur ataupun peserta, sehingga proses upaya pengembangan sumber daya manusia di Balatkop dan UMKM dapat berjalan dengan lancar dan sukses. *Kedua*, adanya organisasi sosial yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya Balatkop dan UMKM inilah diharapkan anggota maupun peserta mampu membantu dalam mewujudkan tujuan maupun cita-cita bersama dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, sehingga organisasi maupun instansi tersebut dapat terus berkembang dan memperluas jaringannya.

Coleman mengembangkan lagi pemikirannya tentang modal sosial melalui sebuah tulisan yang berjudul "*Foundations of Social Theory*" (Coleman, 1990). Dalam bukunya itu Coleman mengatakan bahwa modal sosial itu seperti halnya modal ekonomi yang juga bersifat produktif. Tanpa adanya modal sosial seseorang tidak akan bisa memperoleh keuntungan material dan mencapai keberhasilan lainnya secara optimal. Sebagaimana modal-modal lainnya, seperti modal fisik dan modal manusia, modal sosial tidak selalu memberi manfaat dalam segala situasi, tetapi hanya terasa manfaatnya dalam situasi tertentu. Suatu bentuk modal sosial bisa bermanfaat untuk memudahkan seseorang melakukan tindakan dalam suatu situasi, tetapi dalam situasi lain tidak ada gunanya dan bahkan bisa menimbulkan kerugian. Pemikiran Coleman dalam dua karyanya tersebut menjadi titik tolak ukur bagi para pakar lain untuk

menjelaskan pentingnya peranan modal sosial dalam berbagai aspek kehidupan.

Coleman mengidentifikasi tiga unsur yang merupakan pilar terpenting dari modal sosial. *Pertama*, kewajiban dan harapan yang timbul dari rasa kepercayaan dalam lingkungan sosial. Pilar *kedua*, pentingnya arus informasi yang lancar di dalam struktur sosial untuk mendorong berkembangnya kegiatan dalam masyarakat. Jika arus informasi tersebut tidak lancar akan menyebabkan orang menjadi tidak tahu bahkan ragu-ragu untuk melakukan sesuatu. Pilar *ketiga* adalah norma-norma yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan sanksi yang jelas dan efektif. Jika tidak adanya norma-norma tersebut maka akan menyebabkan keadaan anomie dimana setiap orang atau anggota cenderung berkerja menurut kemauannya sendiri tanpa merasa ada ikatan dengan orang lain serta tidak ada mekanisme untuk menjatuhkan sanksi karena tidak ada norma yang disepakati bersama berkaitan dengan sanksi tersebut. Dengan penjelasan tersebut pengembangan modal sosial pada dasarnya ditujukan untuk membentuk ketiga pilar yang dimaksudkan Coleman itu (Coleman dalam Syahra, 2003).

Dari penjelasan mengenai modal sosial diatas dapat disimpulkan bahwa modal sosial merupakan seperangkat sumber daya non materil yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan bersama. Oleh sebab itu, pada penelitian ini penulis menggunakan teori modal sosial. Konsep modal sosial yang diutarakan Coleman sangat relevan dengan penelitian upaya peningkatan kualitas modal sosial di bidang ekonomi melalui Balatkop dan UMKM. Bahwa ada tiga aspek yang merupakan pilar penting pada modal sosial dalam pengembangan SDM yaitu kepercayaan, jaringan, dan norma-norma yang mampu mengkoordinir proses pengembangan sumber daya manusia tersebut. Pokok penting dalam teori ini adalah penerapan tiga aspek yang

merupakan pilar penting pada modal sosial tersebut kedalam pengembangan sumber daya manusia melalui balai pelatihan koperasi dan UMKM.

Pertama, kepercayaan. Dapat ketahui dalam proses pengembangan sumber daya manusia ini tidak dapat dilakukan oleh perorangan saja melainkan harus melibatkan sekelompok orang yang ikut serta dalam kelancaran proses pengembangan sumber daya manusia tersebut. Dalam balai pelatihan koperasi dan UMKM ini tidak hanya semata-mata untuk memperluas jaringan, namun juga untuk membangun rasa kepercayaan terhadap seluruh anggota Balatkop dan UMKM sehingga dapat terwujudnya tujuan yang diinginkan.

Kedua, jaringan. Balatkop dan UMKM sebagai salah satu wadah institusi pemerintah bagi masyarakat dalam program pengembangan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktifitas serta meningkatkan perekonomian keluarga, daerah maupun perekonomian bangsa di masa yang akan datang. Oleh karena itu, jaringan sangat penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia karena jaringan yang terbentuk akan mempengaruhi kondisi yang dapat membantu memilih tujuan yang ingin dicapai. Kemudian melalui kegiatan pelatihan program-program yang ditawarkan oleh Balatkop dan UMKM kepada masyarakat diharapkan dapat membantu untuk mengembangkan jaringan-jaringan tersebut.

Ketiga, norma-norma. Dari jaringan yang terbentuk melalui kegiatan pelatihan program kerja yang ditawarkan oleh Balatkop dan UMKM kepada masyarakat maka akan terbentuknya norma-norma yang harus dipatuhi atau ditaati oleh masyarakat demi tercapainya tujuan yang mereka ingin capai. Jika didalam sebuah institusi pemerintah tidak ada norma-norma yang diberlakukan maka yang akan terjadi adalah anggota dari institusi tersebut berkeja di atas

kemauan mereka sendiri yang nantinya akan menjadikan institusi tersebut tidak dapat berkembang dan tidak dapat bertahan lama.

B. Pelatihan Pada Bidang Ekonomi

1. Konsep Pelatihan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan berasal dari kata dasar latih yang mempunyai arti belajar dan membiasakan diri agar dapat melakukan sesuatu (kbbi.web.id/latih). Menurut Russel dan Bernardin (1998) dalam bukunya yang berjudul "*Human Resource Management*" mengatakan bahwa kata pelatihan diawali dengan kata pe- dan mempunyai akhiran -an yang dalam Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih.

Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2006). Menurut UU No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 9, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Gomes (2003) dalam bukunya yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" mengatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki perfoma pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Dessler (1997) dalam bukunya yang berjudul "*Human Resource Management*" mengatakan pelatihan adalah memberikan karyawan baru atau lama suatu keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Hasil dari

pelatihan adalah perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Dalam hal ini, perubahan pengetahuan yang dimaksud adalah peserta pelatihan awalnya yang tidak mengerti suatu hal menjadi mengerti. Dari yang tidak mengetahui ilmu tentang administrasi perkantoran menjadi mengerti dan faham, serta dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat baik dalam teori maupun praktik pada dunia kerja. Kemudian, untuk perubahan keterampilan dan keahlian adalah peserta yang awalnya hanya memiliki keterampilan yang terbatas, menjadi bisa bahkan ahli dalam keterampilan yang telah diajarkan atau diberikan. Dan yang terakhir adalah perubahan perilaku yang biasanya memiliki etika dalam bekerja kurang baik, bahkan mengetahui etika dalam bekerja menjadi faham dan mengerti.

Terkait dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari proses pelatihan. Karena pelatihan adalah bagian yang paling penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan kerja. Agar efektif, pelatihan biasanya mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan masyarakat.

2. Jenis Pelatihan Bidang Ekonomi

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, adapun pengembangan sumber daya manusia yang

dilakukan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan *soft skill* (Tua, 2002:2).

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah menunjuk Balatkop dan UMKM Semarang sebagai wadah yang memberikan wawasan, keterampilan, dan kemampuan melalui pelatihan dan pengembangan *soft skill* untuk masyarakat Jawa Tengah. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Jawa Tengah, Balatkop dan UMKM memberikan berbagai jenis pelatihan yaitu: *Pertama*, pelatihan vokasional. *Kedua*, pelatihan manajerial. *Ketiga*, pelatihan kompetensi. Dari ketiga jenis pelatihan tersebut diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh pelaku koperasi dan UMKM. Berikut tiga jenis pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM:

a. Pelatihan Vokasional

Pelatihan vokasional merupakan salah satu upaya dari Balatkop dan UMKM dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Jawa Tengah dengan melalui pelatihan vokasional atau pelatihan yang terfokus pada keterampilan, kemampuan serta lebih kepada praktek dalam pembuatan produk khususnya bagi pelaku UMKM. Seperti menjahit, *desain fashion*, pengolahan kopi, menganyam bambu dan masih banyak lagi. Pelatihan yang diberikan selama empat sampai lima hari dengan menggunakan metode ceramah, diskusi tanya jawab, praktek, dan yang terakhir evaluasi.

b. Pelatihan Manajerial

Pelatihan manajerial merupakan salah satu upaya dari Balatkop dan UMKM dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Jawa Tengah dengan melalui pelatihan manajerial atau pelatihan yang terfokus pada cara

pengelolaan usaha atau manajemen usaha. Seperti pelatihan manajemen keuangan, pelatihan pembukuan, pelatihan digital marketing, pelatihan manajemen usaha yang baik, pelatihan akuntansi dan sebagainya. Pelatihan ini diberikan kepada para pelaku koperasi juga UMKM karena para pelaku UMKM juga membutuhkan pelatihan manajerial guna pengelolaan usaha yang baik dan benar. Pelatihan ini diberikan selama kurang lebih 5 hari dengan metode yang digunakan masih sama dengan pelatihan vokasional.

c. Pelatihan Kompetensi

Pelatihan kompetensi merupakan salah satu upaya dari Balatkop dan UMKM dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Jawa Tengah dengan melalui pelatihan kompetensi yang diberikan khususnya kepada para pelaku koperasi. Seperti pelatihan manajemen Koperasi Simpan Pinjam (KSP) atau Unit Usaha Simpan Pinjam (USP) berbasis kompetensi. Pelatihan ini diberikan bagi pelaku koperasi dengan tujuan agar dapat mengelola koperasi dengan baik dan benar sesuai dengan kebijakan akuntansi bagi pengurus, pengelola, maupun anggota dari koperasi tersebut yang dilaksanakan kurang lebih lima hari dengan menggunakan metode yang sama dengan pelatihan-pelatihan lain yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM.

Menurut Bapak Yusa selaku Kasi Penyelenggara dari Balatkop dan UMKM berpendapat bahwa:

“Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Jawa Tengah, atas saran dari Bapak Ganjar selaku Gubernur Jawa Tengah dan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah untu membuat sebuah Coworking Space yang mempunyai harapan sebagai

tempat berkumpulnya orang dari kalangan muda sampai tua yang bisa saling bersinergi dan goals utama adalah meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dan pertumbuhan kualitas sumber daya manusia serta menjadi inspirasi agar mampu diterapkan di kota atau wilayah lain. Dan akhirnya membuat Coworking Space yang bernama Hetero Space yang berdiri sejak tanggal 31 Januari 2020 dan berjalan sampai sekarang walaupun sempat mempunyai kendala karena adanya pandemi ini sehingga rencana yang sudah dirancang harus diatur ulang. Dari saran yang diberikan oleh Pak Ganjar dan Dinkop UMKM tersebut menurut kami sangat tepat karena jika diampu oleh Balatkop sendiri akan kewalahan dari segi SDM dan kuantitas. Dengan adanya Hetero Space ini akan lebih meringankan karena dapat membagi tugas seperti di Hetero Space untuk saat pandemi seperti ini lebih banyak memberikan pelatihan secara online atau daring yang dapat menjangkau seluruh Jateng, sedangkan dari kami memberikan pelatihan secara offline atau tatap muka. Disini kami bekerja sama dengan para pemuda-pemuda untuk “Ayo sama-sama bergerak dalam upaya meningkatkan kemampuan, dan pengetahuan dengan mengikuti program pelatihan yang kita berikan” agar mampu mewujudkan keinginan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Jateng serta menjadi inspirasi bagi wilayah lain.” (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Dalam hal ini *Hetero Space* sudah berjalan dengan baik sampai saat ini dan membantu Balatkop dan UMKM dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di wilayah Jawa Tengah serta membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi

masyarakat Jawa Tengan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh masyarakat.

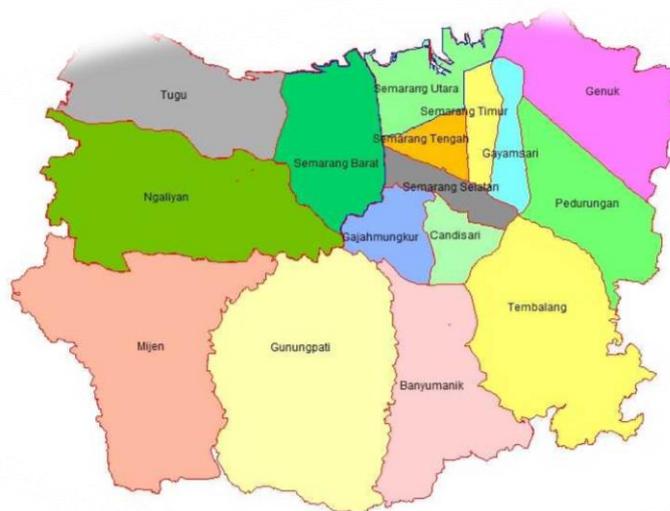
BAB III

BALATKOP DAN UMKM SEMARANG SEBAGAI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Semarang

1. Kondisi Geografis

Gambar 3.1
Wilayah Kota Semarang



Sumber: si.disperakim.jatengprov.go.id

Kota Semarang terletak pada garis $6^{\circ} 50'$ - $7^{\circ} 10'$ Lintang Selatan dan pada garis $109^{\circ} 35'$ - $110^{\circ} 50'$ Bujur Timur. Pada sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Kendal, pada sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Demak, pada sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Semarang dan pada sebelah Utara berbatasan dengan Laut Jawa dengan mempunyai panjang garis pantai 13,6 km. Kota Semarang memiliki ketinggian yang terletak antara 0,75 sampai dengan 348,00 di atas garis pantai.

Kota Semarang terbagi atas 16 wilayah Kecamatan dan 117 Kelurahan. Luas Kota Semarang tercatat 373,70 km². Dengan luas

berbagai daerah seperti daerah sawah seluas 39,56 km² (10,59%) kemudian 334,14 km² (89,41%) bukan lahan sawah. Menurut penggunaannya, luas tanah sawah terbesar merupakan tanah sawah tadah hujan (53,12%), dan hanya sekitar 19,97% dapat ditanami 2 (dua) kali. Sedangkan lahan kering sebagian besar digunakan untuk tanah pekarangan atau untuk tanah bangunan dan halaman sekitar, yaitu sebesar 42.17% dari total lahan bukan sawah.

Tabel 3.1
Pembagian Administrasi Perkecamatan

NO	KECAMATAN	KELURAHAN
1	Mijen	14
2	Gunungpati	16
3	Banyumanik	11
4	Gajah Mungkur	8
5	Semarang Selatan	10
6	Candisari	7
7	Tembalang	12
8	Pedurungan	12
9	Genuk	13
10	Gayamsari	7
11	Semarang Timur	10
12	Semarang Utara	9
13	Semarang Tengah	15
14	Semarang Barat	16
15	Tugu	7
16	Ngaliyan	10

Sumber: si.disperakim.jatengprov.go.id

2. Kondisi Topografis

Secara Topografi, Kota Semarang terdiri dari perbukitan, dataran rendah, dan pantai. Pada wilayah pantai 65,22% wilayahnya merupakan dataran yang memiliki tingkat kemiringan 25% dan 35,78% merupakan daerah perbukitan dengan tingkat kemiringan sebesar 15-40%. Kemudian dilihat dari kondisi lereng tanah pada kota Semarang dibagi menjadi 4 jenis yaitu *petama*, lereng I sebesar 0-2% meliputi Kecamatan Genuk, Pedurungan, Gayamsari, Semarang Timur, Semarang Utara, Tugu, Tembalang, dan Mijen. *Kedua*, lereng II sebesar 2-5% meliputi Kecamatan Semarang Barat, Semarang Selatan, Candisari, Gajahmungkur, Gunungpati, dan Ngaliyan. *Ketiga*, lereng III sebesar 15-40% meliputi Kecamatan Gunungpati, Mijen (daerah Wonoplumbon) dan sebagian wilayah Kecamatan Banyumanik serta Candisari. *Keempat*, lereng IV sebesar lebih dari 50% meliputi sebagian Kecamatan Banyumanik (sebelah Tenggara), dan sebagian wilayah Kecamatan Gunungpati (Kali Garang dan Kali Kripik). Wilayah Kota Semarang berada pada ketinggian antara 0 sampai dengan 348,00 meter di atas permukaan laut. Pada daerah perbukitan Kota Semarang memiliki ketinggian 90,56-348 MDPL dengan letak paling tinggi berlokasi di Jatingaleh dan Gombel, Semarang Selatan, Tugu, Mijen, dan Gunungpati. Sedangkan pada dataran rendah di Kota Semarang memiliki ketinggian 0,75 MDPL (msii.unimus.ac.id).

3. Kondisi demografis

Wilayah Kota Semarang memiliki jumlah penduduk sebesar 1.814,110 jiwa pada tahun 2019 yang terbagi menjadi beberapa kecamatan berikut data rekapitulasi jumlah penduduk, laju pertumbuhan per tahun menurut Kecamatan di Kota Semarang:

Tabel 3.2

**Jumlah Penduduk, dan Laju Pertumbuhan penduduk per Tahun
Menurut Kecamatan di Kota Semarang, 2019**

NO	KECAMATAN	JUMLAH PENDUDUK	LAJU PERTUMBUHAN PENDUDUK (%)
1	Mijen	76.073	1,567
2	Gunungpati	118.760	1,567
3	Banyumanik	164.953	1,567
4	Gajah Mungkur	60.679	1,567
5	Semarang Selatan	70.522	1,568
6	Candisari	76.857	1,567
7	Tembalang	209.504	1,567
8	Pedurungan	214.689	1,567
9	Genuk	119.010	1,567
10	Gayamsari	83.036	1,567
11	Semarang Timur	75.762	1,570
12	Semarang Utara	119.647	1,568
13	Semarang Tengah	61.102	1,569
14	Semarang Barat	165.048	1567
15	Tugu	33.333	1,569
16	Ngaliyan	165.171	1,567
Jumlah Total		1.814.110	1,57

Sumber: semarangkota.bps.go.id

Dari data dalam tabel 3.2 di atas Kecamatan yang memiliki jumlah penduduk terbanyak dibandingkan dengan Kecamatan yang lainnya yaitu Kecamatan Pedurungan dengan jumlah penduduk sebanyak 214.689 jiwa. Dan jumlah penduduk terendah terdapat di Kecamatan Tugu dengan jumlah penduduk sebesar 33.333 jiwa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yusa selaku Kasi Penyelenggara berpendapat bahwa:

“Kebanyakan yang tertarik menjadi peserta dari program pelatihan yang kami berikan, mayoritas dari masyarakat Pedurungan. Sebab masyarakat membutuhkan skill baru untuk memenuhi kebutuhan perekonomian. Melalui program pelatihan yang kami kembangkan banyak membantu masyarakat Pedurungan dalam meningkatkan perekonomian keluarga”. (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Menurut Badan Pusat Statistik Kota Semarang pada tahun 2019, masyarakat di Kota Semarang memiliki bermacam-macam latar belakang pendidikan yang ditamatkan mulai dari tamat SD, tamat SMP, tamat SMA, dan tamat Universitas. Berikut data rekapitulasi jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas menurut pendidikan yang ditamatkan dan Jumlah angkatan kerja tahun 2019:

Tabel 3.3

Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan yang Ditamatkan dan Jumlah Angkatan Kerja Di Kota Semarang, 2019

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Jumlah Angkatan Kerja		
	Bekerja	Pengangguran terbuka	Jumlah Total
SD	163.816	3.408	167.224
SMP	122.835	5.415	128.250
SMA	374.171	14.550	398.721
Universitas	247.115	9.825	256.940

Jumlah Total	907.937	43.198	
--------------	----------------	---------------	--

Sumber: semarangkota.bps.go.id

Dari tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa jumlah pengangguran terbesar menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan terdapat pada tingkat tamat SMA dengan jumlah 14.550 penduduk. Dan total jumlah pengangguran terbuka di Kota Semarang berdasarkan tabel 3.4 berada pada jumlah 43.198 penduduk. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratna selaku Kasi Pengkaji dan Pengembangan dari Balatkop dan UMKM berpendapat bahwa:

“Rata-rata yang mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM mayoritas masyarakat dari tamatan SMA. Sebab mereka membutuhkan pelatihan vokasional yang memberikan pelatihan dalam membuat sebuah produk maupun mengembangkan produk yang sudah mereka punya seperti halnya pelatihan handycraft yang menggunakan barang-barang tidak terpakai seperti kain perca maupun bahan baku yang mudah untuk ditemui, tidak harus menggunakan alat khusus, serta tidak mengeluarkan biaya yang tinggi”. (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Kemudian menurut Badan Pusat Statistik Kota Semarang tahun 2012-2019, jumlah penduduk miskin di Kota Semarang sejak tahun 2012 hingga tahun 2019 selalu berubah-ubah. Berikut data rekapitulasi jumlah penduduk miskin di Kota Semarang:

Tabel 3.4

Jumlah Penduduk Miskin di Kota Semarang, 2012-2019

TAHUN	JUMLAH PENDUDUK MISKIN
2012	83.346,00
2013	86.734,00
2014	84.640,00
2015	84.270,00
2016	83.590,00
2017	80.860,00
2018	73.650,00
2019	71.969,00

Sumber: semarangkota.bps.go.id

Dari tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah penduduk miskin di Kota Semarang terbanyak pada tahun 2013 dengan jumlah penduduk sebesar 86.734,00 jiwa dan terus mengalami penurunan pada tahun 2014-2019 dengan jumlah penduduk miskin pada tahun 2019 sebesar 71.969,00 jiwa. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Santi selaku anggota dari Balatkop dan UMKM berpendapat bahwa:

“Peserta yang mengikuti program pelatihan yang kami berikan biasanya memiliki tujuan untuk mengembangkan atau mendapatkan skill baru untuk memulai usaha maupun usaha yang sudah sedang dijalankan seperti halnya pelatihan vokasional yang melatih untuk membuat produk, pelatihan manajerial untuk dapat mengerti bagaimana cara mengelola usaha yang ingin dijalankan maupun yang sudah berjalan agar dapat berkembang agar perekonomian mereka semakin meningkat”. (Wawancara tanggal 23-12-2020)

B. Profil Balatkop dan UMKM Semarang

1. Sejarah Balatkop dan UMKM

Gambar 3.2

Gedung Balatkop dan UMKM



Sumber: Dokumen Pribadi

Balatkop dan UMKM mengatakan bahwa Balatkop didirikan pada tahun 1980 dari Kementerian Koperasi yang pada awalnya mencakup pelatihan hanya di bidang perkoperasian, seiring berjalannya otonomi daerah yang terus meningkat dan minat pelaku usaha semakin besar di daerah Jawa Tengah yang pada akhirnya Balatkop diambil alih oleh Provinsi Jawa Tengah dan berada dalam naungan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah dan mengubah nama yang pada awalnya hanya Balatkop menjadi Balatkop dan UMKM serta menambah program-program pelatihan dalam bidang UMKM yaitu: *Pertama*, program pelatihan vokasional yang mencakup tentang keterampilan atau program pelatihan yang terfokus pada praktek-praktek pembuatan produk, inovasi produk baru, pengembangan kualitas dan kuantitas produk. *Kedua*, program pelatihan manajerial yang mencakup tentang manajemen usaha atau program pelatihan yang terfokus pada pengelolaan usaha seperti manajemen keuangan, pembukuan, marketing pemasaran *offline*

maupun *online*, dan yang lainnya terkait bidang pengelolaan. *Ketiga*, program pelatihan kompetensi yang terfokus pada pelatihan tentang perkoperasian. Tugas dan fungsi dari Balatkop pun juga mengalami perubahan. Adapun tugasnya adalah melaksanakan tugas teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang tertentu Dinas di bidang pengkajian dan pengembangan, dan penyelenggara pelatihan koperasi, usaha kecil dan menengah. Sedangkan fungsi dari Balatkop dan UMKM yaitu: *Pertama*, Penyusunan rencana teknis operasional di bidang pengkajian dan pengembangan, serta penyelenggaraan. *Kedua*, Koordinasi dan pelaksanaan teknis operasional di bidang pengkajian dan pengembangan, serta penyelenggaraan. *Ketiga*, Evaluasi dan pelaporan di bidang pengkajian dan pengembangan, dan penyelenggaraan. *Keempat*, Pengelolaan ketatausahaan. *Kelima*, Pelaksanaan tugas lain yang doberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

Berdasarkan peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 102 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah yang mengatakan bahwa Balatkop dan UMKM mempunyai kedudukan kelas A yang merupakan unsur pelaksana tugas teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang tertentu di bidang pendidikan dan pelatihan koperasi, usaha kecil dan menengah yang dipimpin oleh Kepala Balai Pelaksana teknis yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas (Balatkop-umkm.jatengprov.go.id).

Dalam melaksanakan tugas, Balatkop dan UMKM Provinsi Jawa tengah mengacu pada Visi dan Misi Provinsi Jawa Tengah yaitu sebagai berikut:

VISI:

**“JAWA TENGAH BERDIKARI DAN SEMAKIN
SEJAHTERA”**

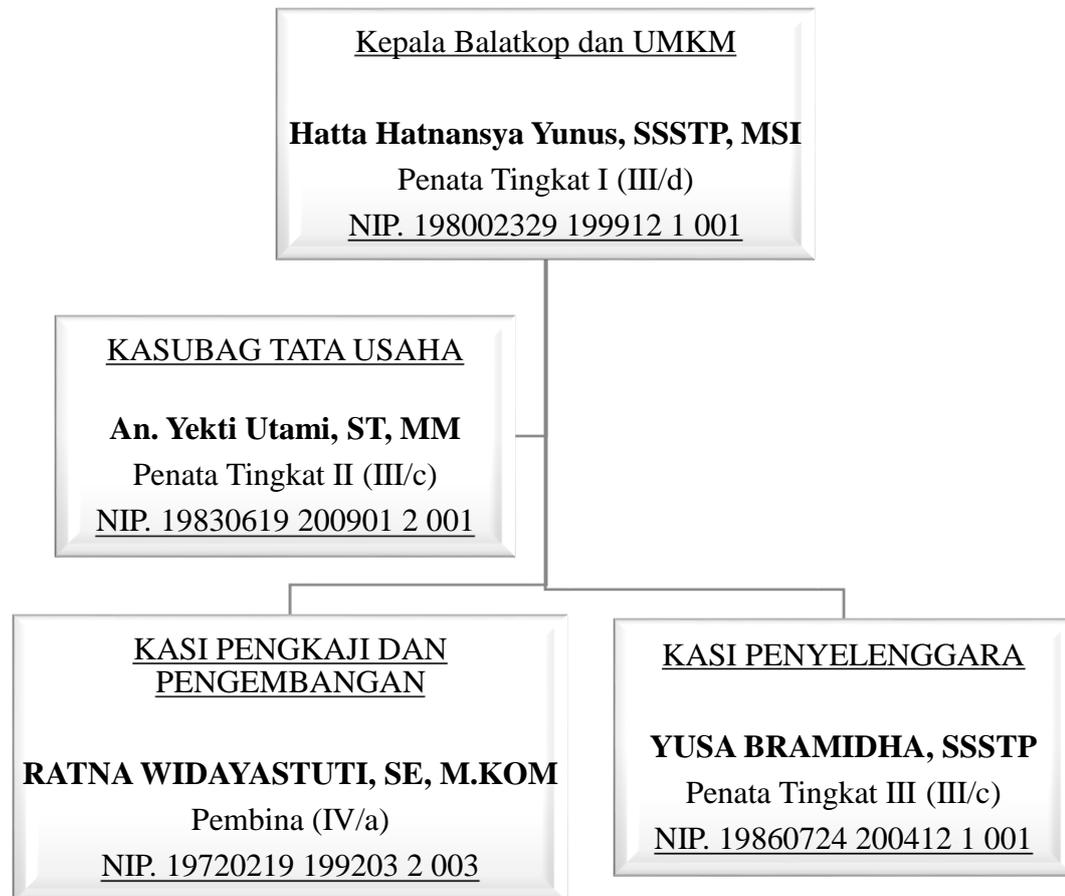
(TETEP) MBOTEN KORUPSI, MBOTEN NGAPUSI

MISI:

1. Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religius, toleran dan guyup untuk menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia
 2. Memperluas reformasi birokrasi melalui penguatan koordinasi dengan pemerintah Kabupaten atau Kota.
 3. Mengurangi kemiskinan dan pengangguran dengan memperkuat basis ekonomi rakyat dan membuka ruang usaha baru
 4. Menjadikan rakyat Jawa Tengah lebih sehat, pintar, berbudaya, dan mencintai lingkungan (Balatkop-umkm.jatengprov.go.id).
2. Struktur Kelembagaan Balatkop dan UMKM

Bagan 3.1

Struktur Kelembagaan Balarkop dan UMKM Semarang



3. Program Pelatihan Balatkop

Terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari proses pelatihan. Karena pelatihan adalah bagian yang paling penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Agar efektif, pelatihan biasanya mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan masyarakat. Adapun berbagai kegiatan pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, bentuk pelatihan yang diberikan dibagi menjadi tiga yaitu pelatihan vokasional, manajerial, dan kompetensi. Berikut penjelasan singkat mengenai program pelatihan vokasional, manajerial, dan kompetensi:

a. Pelatihan Vokasional

Pelatihan vokasional adalah salah satu bentuk upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang terfokus pada keterampilan atau lebih mengarah kepada praktek-praktek. Pelatihan vokasional ini seperti pembuatan produk, inovasi baru terhadap produk, *hand craft*, menjahit, desain *fashion*, dan masih banyak lagi.

b. Pelatihan Manajerial

Pelatihan manajerial adalah salah satu bentuk upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berhubungan dengan manajemen usaha. Pelatihan manajerial ini seperti *digital marketing*, desain kemasan produk, manajemen keuangan, pembukuan, akutansi koperasi, dan masih banyak lagi.

c. Pelatihan Kompetensi

Pelatihan Kompetensi adalah salah satu bentuk upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berhubungan dengan perkoperasian. Pelatihan kompetensi ini seperti memberikan pelatihan manajemen bagi pelaku Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam.

d. Hetero Space

Hetero Space adalah salah satu bentuk upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui *Coworking Space* yang sudah dilakukan sejak awal 2020. *Hetero Space* adalah sebuah ruang kolaborasi atau

Coworking Space yang berada di Kota Semarang yang merupakan persembahan dari pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui Dinas Koperasi dan UMKM yang bekerjasama dengan *Coworking Space Management* dan *Impala Space* sebagai salah satu fasilitas dari pemerintah untuk memberi akses penuh dan ruang belajar berkembang tanpa batas bagi masyarakat Jawa Tengah secara gratis tidak dipungut biaya dan menunjang segala fasilitas yang dibutuhkan. *Hetero Space* tidak hanya memberikan pelatihan saja melainkan banyak program-program lainnya terus dikembangkan dan sebagai wadah dari masyarakat Jawa Tengah seperti mengembangkan *startup*, *e-sports*, dan *creative industry economi* (keterampilan, dan seni).

BAB IV

UPAYA PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA EKONOMI

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang terpenting. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi seperti Balatkop dan UMKM. Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, upaya pengembangan sumber daya manusia melalui Balatkop dan UMKM tersebut dengan melalui program pelatihan, serta pendidikan yang diberikan oleh instruktur dari Balatkop dan UMKM semaksimal mungkin sehingga mampu mengembangkan kualitas serta kemampuan dari sumber daya manusia yang mengikuti program pelatihan dan pendidikan tersebut. tidak hanya bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di wilayah Jawa Tengah, tapi Balatkop dan UMKM juga berupaya untuk mengembangkan organisasi tersebut agar semakin meningkat dan semakin bermanfaat bagi masyarakat khususnya Jawa Tengah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir dengan melakukan revitalisasi baik fisik maupun pelatihan yang awalnya hanya melakukan pelatihan biasa tidak ada pelatihan lanjutan menjadi pelatihan berjenjang atau berkelanjutan kemudian memberikan pendampingan. Revitalisasi yang dilakukan seperti menghidupkan kembali dari beberapa kegiatan yang sudah ada. Upaya selanjutnya yaitu melakukan perbaikan secara total dari mulai gedung, kantor, fasilitas (asrama, ruang kelas, aula, serta lab komputer) yang saat ini sudah terlihat bagus dari 5 (lima) tahun yang lalu, hal tersebut mendapat pengakuan dari alumni-alumni dari para peserta serta staff dari Balatkop dan UMKM. Hal tersebut diungkapkan oleh Bapak Yusa selaku Kasi Penyelenggara dari Balatkop dan UMKM yang mengatakan bahwa:

“Kalau upaya untuk mengembangkan Balatkop sendiri dari pak Kabalai atau Pak Hatta selaku Kepala Balatkop sudah melakukan revitalisasi terkait kegiatan yang sudah ada, kemudian melakukan perbaikan fisik secara total mulai dari gedung, lab-lab, asrama, area kantor dan fasilitas yang ada di Balatkop. Kemudian memberikan pelatihan berjenjang yang artinya setelah mengikuti pelatihan mereka akan mendapatkan sesi pendampingan yang sudah tersedia di Kabupaten atau Kota di Jawa Tengah yang bertugas untuk mengawasi bagaimana perkembangan usaha yang dijalankan para peserta, permasalahan apa yang dihadapi oleh usahanya, dan apakah pelatihan yang mereka ikuti sebelumnya dapat diterapkan dalam usahanya”. (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Kemudian memberikan program pelatihan berjenjang yang artinya setelah selesai mengikuti program pelatihan selama kurang lebih 5 (lima) hari, akan diadakan sesi pendampingan yang tersedia di setiap Kabupaten Kota yang nantinya akan terus memantau dan membimbing bagaimana perkembangan usahanya, masalah apa yang ada pada usahanya, serta apakah pelatihan yang sudah diikuti dapat diterapkan dalam usahanya. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Ratna selaku Kasi Pengkaji dan Pengembangan dalam yang mengatakan bahwa:

“Meskipun sudah mengikuti program pelatihan yang pertama (vokasional), itu saja belum cukup untuk bisa diterapkan pada usaha yang sudah dilakukan, mereka juga perlu program pelatihan lanjutnya seperti program pelatihan manajemen mengenai marketing pemasaran, manajemen keuangan misalnya memisahkan hasil keuntungan dari usahanya dengan keuangan rumah tangga

atau kebutuhan pribadi agar mampu dapat terlihat bagaimana perkembangan dari usahanya, karena sebagian besar pelaku UMKM masih menggabungkan segi keuangan usaha dengan keuangan rumah tangga atau kebutuhan pribadi sehingga keuntungan dari usaha dan perkembangan usahanya sulit untuk diketahui”.

(Wawancara tanggal 23-12-2020)

Dari hasil wawancara diatas perlunya pelatihan berjenjang agar para peserta dapat mengetahui bagaimana perkembangan usaha yang dijalankannya, bagaimana penyelesaian masalah yang ada di dalam usaha yang dijalankannya, serta cara mengelola usaha yang baik itu seperti apa. Hal itu akan didapat setelah adanya proses pelatihan berjenjang dan pendampingan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM.

Upaya Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh Balatkop dan UMKM yang sudah berjalan sejak awal terbentuknya Balatkop dan UMKM sampai sekarang dengan memberikan wadah atau tempat bagi sumber daya manusia yang ada untuk ikut bergerak bersama demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Upaya Balatkop dan UMKM dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada di wilayah Jawa Tengah dengan 3 model pelatihan yaitu *pertama*, pelatihan vokasional yang terfokus pada keterampilan atau lebih kepada praktek pembuatan produk, dan inovasi produk. *Kedua*, ada pelatihan manajerial yang terfokus pada manajemen usaha seperti manajemen keuangan, marketing pemasaran, dan pembukuan. *Ketiga*, model pelatihan yang terakhir yaitu pelatihan kompetensi yang terfokus pada perkoperasian.

Upaya lainnya yang dilakukan Balatkop dan UMKM adalah melalui *Hetero Space* atau *Coworking Space* yang sudah dilakukan sejak

awal 2020. *Hetero Space* adalah sebuah ruang kolaborasi atau *Coworking Space* yang berada di Kota Semarang persembahkan dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui Dinas Koperasi dan UMKM yang bekerja sama dengan *Coworking Space Management, Impala Space* sebagai salah satu fasilitas dari pemerintah untuk dapat memberi akses penuh dan ruang belajar berkembang tanpa batas secara gratis bagi pelaku UMKM maupun pelaku yang mau memulai bisnis nya di Kota Semarang maupun di Kota lain. *Hetero Space* atau *Coworking Space* yang diterapkan Balatkop dan UMKM sampai sekarang masih berjalan dengan baik yang terus menginspirasi serta membantu Balatkop dan UMKM dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia dan mendapat respon yang baik dari masyarakat karena memfasilitasi masyarakat dari Kabupaten Kota yang berbeda untuk berkumpul dan meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan yang dapat dijangkau dengan mudah.

Presiden Coworking Indonesia Faye Alund dalam website hetero.space mengungkapkan bahwa, *Hetero Space* adalah contoh ideal dari *Coworking Space* pemerintah, yang dimana pemerintah mempunyai peran sebagai penyedia sarana dan pendukung program, dan pelaku *coworking* sebagai pengelola dengan model bisnis tanpa dipungut biaya hingga model bisnis yang berbayar. Kemudian Bapak Ganjar Pranowo selaku Gubernur Jawa Tengah berpendapat bahwa :

“Hetero Space mampu menjadi magnet untuk siapapun yang datang dan berbagi. Ini karena adanya kesamaan visi untuk kreativitas, berpikiran maju dan berkolaborasi. Jika kehadiran co-working space ini mampu menunjukkan perkembangan positif, hal ini bisa dibuka di daerah lain di Jawa Tengah”. (<https://hetero.space/>)

Hetero Space memfasilitasi setiap peserta yang ingin bergabung, fasilitas tersebut seperti: *Pertama*, Penataan ruangan yang indah. *Kedua*,

Pencahayaan yang cukup. *Ketiga*, Jaringan internet super cepat. *Keempat*, Makanan dan minuman. *Kelima*, Ruang entertainment. *Keenam*, Ruangan rapat. *Ketujuh*, Perpustakaan. *Kedelapan*, Tempat penyimpanan barang dengan *private locker*. *Kesembilan*, Printer A3. *Kesepuluh*, Sarana dapur (*dispenser, microwave, dan toaster*). Menurut Ibu Santi selaku Staff Kasi Pengkaji dan Pengembangan mengatakan bahwa, dalam *hetero space* Balatkop dan UMKM juga bekerja sama dengan pemuda-pemuda yang mempunyai tujuan yang sama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mengajak masyarakat yang ada di Jawa Tengah untuk ikut berpartisipasi dalam program pelatihan yang diberikan, karena pihak dari Balatkop dan UMKM menyadari bahwa jika bergerak sendiri kurang cukup dari segi sumber daya manusia yang ada di dalam Balatkop dan kuantitasnya. Karena program pelatihan yang diberikan sangat banyak serta amanat yang di emban oleh Balatkop pun juga tidak sedikit. Dengan adanya *Hetero Space* ini dapat membagi tugas dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Pembagian tugas tersebut meliputi pelatihan yang dilakukan daring lebih banyak pada *Hetero Space*, sedangkan pada Balatkop meliputi pelatihan tatap muka lebih banyak.

Demi menarik minat masyarakat di wilayah Jawa Tengah maka semua kegiatan yang dilakukan Balatkop dan UMKM serta *Hetero Space* akan dibagikan dalam bentuk deskripsi, foto maupun video disusul dengan *testimony* atau manfaat pada pelaku usaha dalam usahanya di website serta media sosial (Instragam) yang dapat diakses dengan mudah bagi semua kalangan. Untuk cara pendaftaran pun juga mudah hanya perlu mengakses aplikasi SIPENTOL yang sudah tersedia di *Play Store* maupun *App Store*, sehingga memudahkan para peserta yang ingin ikut berpartisipasi dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Dengan adanya *hetero space* yang terus berjalan sampai saat ini mampu meningkatkan kinerja Balatkop dan UMKM sebagai wadah untuk masyarakat dalam menambah ilmu pengetahuan dan kemampuan serta para pelaku UMKM maupun pelaku usaha yang ingin memulai usahanya dapat ikut berpartisipasi demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di wilayah Jawa Tengah sehingga dapat membuka lapangan pekerjaan bagi orang yang membutuhkan. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia yang ada maka perkembangan koperasi dan UMKM khususnya wilayah Jawa Tengah dapat naik kelas.

Adapun program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM mulai dari program pelatihan untuk koperasi dan UMKM yaitu sebagai berikut:

A. Program Pelatihan Koperasi

1. Pelatihan Manajemen Pengelolaan Koperasi

Sebagai salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang simpan pinjam, koperasi membutuhkan manajemen yang baik agar tujuan dari koperasi tersebut dapat tercapai dengan optimal. Dalam menjalankan sebuah koperasi tidak terlepas dari berbagai masalah yang muncul. Permasalahan yang sering muncul yaitu seperti; *Pertama*, kualitas sumber daya manusia yang lemah baik dari pihak pengurus, pengawas, maupun pengelola koperasi. *Kedua*, lemahnya partisipasi masyarakat untuk menjadi anggota dari koperasi. *Ketiga*, dari pihak pengelola belum banyak pengalaman atau belum profesional. *Keempat*, belum dapat memanfaatkan peluang usaha yang ada. *Kelima*, lemahnya penguasaan dari segi teknologi. *Keenam*, kurangnya modal sehingga dari segi pemasaran belum dapat maksimal. Hal tersebut diungkapkan oleh Bapak Yusa selaku Kasi Penyelenggara Balatkop dan UMKM yang mengatakan bahwa:

“Permasalahan yang sering dihadapi oleh pelaku koperasi yang sampai saat ini masih menjadi masalah itu seperti halnya kualitas dari SDM koperasi itu masih lemah, terus dari pihak pengelola koperasi mungkin belum banyak pengalaman dalam mengelola yang baik di koperasi itu seperti apa, sedikit dari masyarakat untuk ikut berpartisipasi menjadi anggota koperasi, terus pemahaman teknologi juga masih kurang, yang terakhir terkait dengan modal itu yang menjadi penghambat proses pemasaran. Nah dari permasalahan tersebut dari kami memberikan pelatihan tentang manajemen pengelolaan koperasi agar para pelaku koperasi dapat mengelola usahanya dengan baik dan dari pelatihan yang kami berikan dapat membantu permasalahan yang ada di dalam koperasi. Dalam proses pelatihan ini memberikan beberapa materi tentang manajemen pengelolaan koperasi menggunakan metode ceramah terus dilanjutkan sesi tanya jawab dari para peserta pelatihan, praktek jika kondisi memungkinkan seperti dalam masa pandemi COVID-19 pelatihan yang diberikan lebih banyak diberikan secara online, yang terakhir evaluasi.” (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Gambar 4.1

Wawancara Dengan Bapak Yusa Selaku Kasi Penyelenggara Balatkop dan UMKM



Sumber: Dokumen Pribadi

Dari permasalahan yang sudah dijelaskan di atas, pihak dari Balatkop dan UMKM memberikan sebuah pelatihan tentang manajemen pengelolaan koperasi dengan beberapa materi yang diberikan dengan tujuan agar para pelaku koperasi dapat mengelola koperasinya dengan baik, serta dapat mengatasi permasalahan yang ada di dalam badan usaha koperasi tersebut. Adapun materi-materi pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM yaitu seperti: *Pertama*, prinsi-prinsip dasar koperasi. *Kedua*, perangkat organisasi koperasi dan tugas, peran, serta fungsi. *Ketiga*, model bisnis koperasi. *Keempat*, manajemen sumber daya manusia. *Kelima*, tata cara pelaksanaan Rapat Akhir Tahun (RAT). *Keenam*, perencanaan strategis koperasi. *Ketujuh*, teknik penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Biaya (RAPB). *Kedelapan*, teknik penyusunan Laporan Pertanggungjawaban koperasi (LPJ). *Kesembilan*, penilaian tingkat kesehatan koperasi sesuai dengan UU koperasi.

Dari pelatihan yang diberikan tersebut, Balatkop dan UMKM menggunakan metode ceramah, diskusi tanya jawab, praktek jika kondisi memungkinkan, serta evaluasi.

2. Pelatihan Pembukuan Koperasi

Demi mamajukan dan mengembangkan koperasi yang ada di Jawa Tengah, Balatkop dan UMKM berusaha memberikan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk menambah keahlian, keterampilan, dan kemampuan guna kelancaran dari koperasi itu sendiri. Pelatihan yang diberikan seperti halnya pelatihan pembukuan pada koperasi yang dapat menambah keahlian, keterampilan, dan kemampuan anggota pengurusnya agar koperasi yang sedang dijalankan dapat berkembang dan sukses. Dalam proses pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM ini masih menggunakan metode yang sama dengan pelatihan yang di atas. Pelatihan yang diberikan mencakup beberapa materi seperti: *Pertama*, pembukuan yang menggunakan program akuntansi yang ada seperti menggunakan *Microsoft Excel*. *Kedua*, manajemen koperasi. Dari kedua materi tersebut bertujuan agar para peserta mengetahui dasar dari pembukuan yang benar dan urut, serta mengetahui tentang teknik agar manajemen kopersi mampu tertib dan rapi juga strategi yang dapat meningkatkan manajemen koperasi khususnya bagi pengurus koperasi. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Dyas selaku anggota dari Balatkop dan UMKM yang mengatakan bahwa:

“Pelatihan pembukuan termasuk salah satu hal penting yang harus dipelajari dan dipahami dari para pelaku koperasi maupun UMKM, khususnya bagi pelaku UMKM pembukuan sangat penting untuk mengetahui bagaimana biaya yang dikeluarkan satu bulan terakhir atau setahun terakhir. Sehingga dari pembukuan itu para pelaku dapat mengetahui keuntungan yang didapat itu berapa dan tidak tercampur dengan kuangan rumah tangga atau kebutuhan sehari-hari gitu juga dengan koperasi dengan adanya

pembukuan tersebut para pelaku koperasi dapat memajemen koperasi tersebut dengan benar, rapi, dan strategi khususnya bagi pengurus koperasi. Pelatihan Pembukuan itu kayak mengajarkan membuat buku kas itu seperti apa, buku pesanan itu seperti apa, buku pinjaman, buku persediaan, buku biaya pengeluaran, buku penjualan, buku hasil pendapatan baik di koperasi maupun UMKM.”
(Wawancara tanggal 23-12-2020)

Dari penjelasan Ibu Dyas di atas pelatihan pembukuan sangat dibutuhkan bagi pelaku koperasi maupun UMKM agar usaha yang sedang dijalankan berkembang dengan baik, rapi, dan terstrategi sehingga mempunyai daya saing. Pembukuan yang dimaksud yaitu seperti pelatihan membuat pembukuan kas, pembukuan pesanan, pembukuan pinjaman, pembukuan persediaan, pembukuan biaya pengeluaran, pembukuan penjualan, dan pembukuan hasil pendapatan.

3. Pelatihan Akuntansi Bagi Koperasi

Pelatihan akuntansi bagi koperasi termasuk bagian terpenting dalam hal pembukuan yang dilakukan oleh koperasi maupun UMKM. Metode yang digunakan sama halnya dengan kedua pelatihan diatas. Dari pelatihan akuntansi ini diharapkan para peserta dapat menerapkan pelatihan ini dalam menyajikan laporan keuangan secara baik dan benar yang tentunya sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Kemudian selain laporan keuangan, koperasi juga diwajibkan untuk menyusun sebuah laporan kinerja yang sesuai dengan PP No. 23 Tahun 2005. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Ratna selaku Kasi Pengkaji dan Pengembangan dari Balatkop dan UMKM yang mengungkapkan bahwa:

“Selain membuat laporan keuangan, koperasi juga wajib membuat laporan tentang kinerja yang sesuai dengan PP No. 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum. Laporan-laporan ini dapat dibuat oleh koperasi jika dia memiliki pedoman kebijakan penyusunan keuangan atau kebijakan akuntansi, terus punya prosedur pencatatan dan pelaporan keuangan atau SOP, juga punya sumber daya manusia yang mendukung.” (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Gambar 4.2

Wawancara Dengan Ibu Ratna Selaku Kasi pengkaji dan Pengembangan serta Ibu Santi Selaku Anggota Balatkop dan UMKM



Sumber: Dokumen Pribadi

Pelatihan akuntansi koperasi ini memiliki tujuan utama yaitu untuk meningkatkan wawasan dan kompetensi tata kelolaan bagi setiap pengurus dan pengelola dari pihak koperasi dengan berpegang teguh dengan prinsip-prinsip akuntansi sehingga keuangan yang dimiliki koperasi dapat berjalan tertib sesuai dengan kebijakan akuntansi.

B. Program Pelatihan UMKM

1. Pelatihan Keterampilan Usaha Produktif Bidang Jahit

Pelatihan keterampilan usaha produktif bidang jahit merupakan pelatihan yang bergerak dalam bidang inovasi pada produk maupun pembuatan sebuah produk. Pelatihan termasuk jenis pelatihan vokasional yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM bagi para pelaku UMKM yang sudah mempunyai produk maupun pelaku yang ingin memulai membuat produk. Pelatihan keterampilan usaha produktif ini banyak diminati oleh para pelaku UMKM karena kebanyakan para pelaku UMKM sudah mempunyai produk sendiri contohnya seorang peserta sudah memiliki produk yaitu masker kain dari sisa kain baju yang masih layak pakai, produk masker ini juga mampu menyimpan tisu yang diselipkan pada bagian yang sudah tersedia. Dari pelatihan ini peserta tersebut dapat mengamplifikasikan hasil dari pelatihan tersebut seperti menambahkan manik-manik, corak warna kain, maupun motif kain yang sudah dibentuk dengan cara menjahit. Dimusim pandemi COVID-19 ini masyarakat diwajibkan untuk patuhi protokol kesehatan yang sudah diterapkan sebagai upaya penyebaran COVID-19 tersebut salah satunya biasakan menggunakan masker. Dari produk masker yang dibuat oleh peserta tersebut yang tentunya sudah mengalami inivasi terbaru seperti penambahan manik-manik dan lain sebagainya yang mendatangkan keuntungan tersendiri bagi produsen dari banyaknya minat masyarakat yang memesan produk masker tersebut. hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Galuh selaku anggota dari Balatkop dan UMKM yang mengatakan bahwa:

“Ada satu alumni peserta yang kontak saya melalui WA, beliau mengucapkan terimakasih kepada kami selaku penyelenggara pelatihan vokasional dibidang menjahit karena dari pelatihan tersebut beliau dapat inovasi baru dari produk yang beliau sudah punya sebelumnya. Beliau

juga mengatakan kalau di masa pandemi ini pesanan produk maskernya banyak yang minat jadi pemasukan yang beliau dapat juga bertambah. Dengan adanya respon baik dari peserta seperti itu membuat kami selaku pihak penyelenggara ikut senang karena pelatihan yang kami berikan manfaat yang baik bagi mereka.” (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Gambar 4.3

Wawancara Dengan Ibu Galuh dan Ibu Dyas Selaku Anggota Balatkop dan UMKM



Sumber: Dokumen Pribadi

Pelatihan keterampilan usaha produktif bidang jahit tersebut diberikan oleh Balatkop dan UMKM bertujuan untuk memberikan kemampuan maupun keterampilan bagi para pelaku UMKM yang ada di Jawa Tengah dengan metode yang sama seperti pelatihan-pelatihan yang lainnya.

2. Pelatihan Digital marketing

Digital marketing atau pemasaran sebuah produk melalui dunia digital masih menjadi permasalahan yang ada di UMKM di Jawa Tengah karena tidak semua masyarakat memahami atau melek teknologi. Dari permasalahan tersebut Balatkop dan

UMKM menawarkan pelatihan digital marketing kepada para pelaku UMKM. Dengan memberikan materi-materi yang mudah dipahami oleh semua kalangan dari kalangan muda sampai tua. Materi-materi yang diberikan dalam pelatihan tersebut seperti: *Pertama*, cara memasarkan sebuah produk di sosial media. *Kedua*, keuntungan dari teknik pemasaran produk melalui media sosial. *Ketiga*, waktu yang tepat dalam memasarkan produk melalui media sosial. *Keempat*, perbandingan pemasaran digital dan offline. *Kelima*, menentukan target pasar. *Keenam*, menentukan metode digital marketing untuk bisnis. Pelatihan digital marketing yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM tersebut dengan metode online melalui *Hetero Space* dengan menampilkan *Power Point* saat memberikan materi serta video terkait pelatihan yang diberikan yang kemudian diakhiri dengan sesi diskusi tanya jawab. Hal tersebut diungkapkan oleh Mas Emir selaku program dan *community lite* dari *Hetero Space* yang menjelaskan bahwa:

“Digital marketing merupakan sebuah teknik pemasaran produk melalui dunia digital seperti media sosial facebook, instagam, whatsapp, dan lain sebagainya yang sangat menguntungkan dari segi biaya, tidak memakan biaya banyak juga tidak seperti teknik pemasaran offline dan lebih mudah memprosesnya. Pemasaran ini juga masih menjadi masalah yang dihadapi oleh para pelaku UMKM karena tidak semua kalangan melek akan adanya teknologi yang sudah canggih. Dengan adanya permasalahan tersebut pihak Balatkop memberikan pelatihan digital marketing melalui kami hetero space ini sebagai wadah bagi masyarakat untuk menambah pengetahuan agar lebih melek teknologi. Pelatihan yang digital marketing ini kami berikan

secara online karena terhubung masih dalam masa pandemi COVID-19, materi-materi yang kami sampaikan juga kami bikin power point juga video sehingga memudahkan peserta dalam memahami materi yang kami sampaikan. Materi yang kami sampaikan itu terkait dengan digital marketing seperti cara memasarkan produk lewat media sosial, manfaat dari pemasaran produk lewat media sosial, waktu yang tepat untuk memasarkan sebuah produk (kapan, jam berapa, berapa kali). Perbandingan digital marketing dengan pemasaran produk secara offline, menentukan permintaan pasar, serta menentukan metode digital marketing dalam bisnis.” (Wawancara 28-12-2020)

Gambar 4.4

Wawancara Dengan Mas Emir Selaku Program & Community Lite Hetero Space



Sumber: Dokumen Pribadi

Dari pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM melalui *Hetero Space* ini diharapkan para peserta dapat menerapkan teknik pemasaran produk melalui dunia digital. Sehingga produk yang ditawarkan dapat menjangkau daerah

yang luas serta menjadikan UMKM di Jawa Tengah ini naik kelas.

3. Pelatihan Pengolahan Kopi

Indonesia dikenal sebagai salah satu Negara penghasil “*Specialty Coffee*”. Tuntutan mutu yang tinggi dari konsumen perlu dicermati dan diupayakan untuk dipenuhi agar citra Indonesia sebagai produsen “*Specialty Coffee*” arabika maupun robusta tetap terjamin secara konsisten. Menurut hasil wawancara dengan Ibu Ratna selaku Kasi Pengkaji dan Pengembangan berpendapat bahwa:

“Jika ingin mendapatkan mutu dari kopi yang baik bisa diperoleh dari bagaimana proses pengolahannya, dan memastikan biji kopi tidak banyak memiliki kecacatan. Kalau dari segi rasa dan aroma itu cuman bisa diketahui lewat uji cita rasa atau setelah melalui beberapa proses tadi dari mulai pengolahan sampai kecacatan dari biji kopi kemudian hasil biji kopi yang sudah disedu, baru rasa dan aroma dari kopi itu bisa diketahui itu kayak gimana. Uji cita rasa ini salah satu rangkaian kegiatan untuk mengetahui bagaimana mutu dari kopi itu dan itu tidak terpisahkan dari sistem produksi kopi itu.” (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Untuk itu dari pihak Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah melalui Balatkop dan UMKM memberikan pelatihan jenis vokasional dibidang pengolahan kopi selama 5 hari dengan memberikan materi tentang cara mengolah kopi yang baik dan benar, cara pemisahan kulit dari biji kopi yang benar, cara menjemur, cara pencucian, cara pemiliha biji kopi atau pensortiran, serta cara penggilingan atau *roasting*. Penyampaian materi dalam pelatihan yang diberikan oleh

Balatkop dan UMKM menggunakan metode ceramah kemudian dilanjutkan dengan sesi diskusi tanya jawab, praktek jika kondisi memungkinkan, dan terakhir evaluasi. Dengan adanya pelatihan ini para peserta terutama pelaku UMKM yang bergerang dalam bidang pengolahan kopi ini dapat mengetahui bagaimana cara mengolah kopi dengan benar, cara mengsangrai kopi dengan baik tidak terlalu matang, dan cara menggunakan metode filter, serta mengetahui biji kopi yang memiliki mutu yang baik. Sehingga budidaya kopi maupun pengolahan kopi yang dilakukan terbukti berkualitas baik, yang mampu bersaing dengan produk kopi di daerah lain yang sudah lebih dulu terkenal.

BAB V

HASIL PROGRAM PELATIHAN DAN DAMPAK BAGI PEREKONOMIAN MASYARAKAT

A. Hasil Program Pelatihan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal penting yang seharusnya dilakukan pada zaman yang terus berkembang. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dari sumber daya manusia untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah kini sedang melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia tersebut melalui program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM yang bertujuan untuk memajukan sebuah daerah serta meningkatkan kualitas dan kemampuan dari sumber daya manusia di Provinsi Jawa Tengah. Organisasi maupun instansi ini diharapkan dapat membantu program pemerintah dalam upaya pengembangan sumber daya manusia demi kemajuan daerah tertentu, meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia, serta kemajuan bagi negara sehingga dapat bersaing dengan negara-negara lain yang sudah maju. Demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi memajukan pertumbuhan perekonomian masyarakat serta mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Jawa Tengah, Balatkop dan UMKM Semarang ditunjuk oleh Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah sebagai wadah bagi masyarakat dalam meningkatkan kualitas, kemampuan, dan pengetahuan melalui beberapa program pelatihan yang ditawarkan. Adapun beberapa hasil dari program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Program Pelatihan Bagi Koperasi
 - a) Pelatihan Manajemen Pengelolaan Koperasi

Dari pelatihan manajerial yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM bagi pelaku usaha koperasi yang ada di Jawa Tengah bertujuan untuk melatih para pelaku usaha koperasi untuk dapat mengelola koperasi dengan baik dan benar serta dapat tercapainya tujuan dari koperasi tersebut. Dari beberapa materi yang diberikan dalam pelatihan tersebut para pelaku usaha koperasi dapat lebih memahami bagaimana prinsip-prinsip dasar dari koperasi, tugas, peran serta fungsi setiap anggota di koperasi, model koperasi yang dijalankan, cara mengelola sumber daya manusia yang ada di koperasi, bagaimana tata cara pelaksanaan RAT, penyusunan RAPB, bagaimana cara menyusun LPJ yang disampaikan oleh mentor atau instruktur pelatihan dengan metode penyampaian yang mudah dipahami, dimengerti, serta diterapkan didalam usaha koperasi yang sedang dijalankan. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Yusa selaku Kasi Penyelenggara berpendapat bahwa:

“Dari hasil pendampingan yang kami lakukan setelah proses pelatihan yang udah diberikan. Para pelaku usaha koperasi mulai menerapkan ilmu yang mereka dapat dari pelatihan seperti membuat pembukuan sehingga mereka dapat tahu bagaimana perkembangan koperasi mereka, mereka juga mulai menerapkan tugas, peran, serta fungsi per anggota yang ada di usaha mereka sesuai dengan materi pelatihan kemarin. Penyusunan LPJ, pelaksanaan RAT juga sudah mulai dijalankan di koperasi mereka sehingga perkembangan dari koperasi yang mereka jalankan dapat mereka ketahui dengan jelas. Dari ilmu yang mereka dapat dan mampu menerapkannya dalam usaha koperasi mereka,

permasalahan yang ada di usaha mereka dapat teratasi. Pendampingan ini akan terus kami lakukan sampai dirasa mereka sudah dapat menerapkan ilmu yang mereka dapat sehingga dapat mengelola usaha koperasi mereka dengan baik dan benar.” (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Dari hasil wawancara di atas, para pelaku sudah menerapkan beberapa ilmu yang mereka dapat dari pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM ke dalam usaha koperasi yang telah dijalankan sehingga usaha koperasi tersebut dapat terkelola dengan baik dan benar. Balatkop dan UMKM akan terus memberikan pendampingan sampai semua ilmu yang diberikan melalui program pelatihan yang diberikan dapat diterapkan ke dalam usaha koperasi yang sedang mereka jalankan sampai dapat dikelola dengan baik dan benar serta terus berkembang.

b) Pelatihan Pembukuan Koperasi

Dari program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM bagi para pelaku usaha koperasi yang bertujuan agar koperasi yang ada di Jawa Tengah terus berkembang dengan melalui pelatihan kompetensi dan manajerial, salah satunya pelatihan manajerial seperti pelatihan pembukuan dalam usaha koperasi. Pembukuan termasuk salah satu hal penting dalam menjalankan usaha koperasi, hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Dyas selaku anggota dari Balatkop yang mengatakan bahwa:

“Pelatihan pembukuan termasuk salah satu hal penting yang harus dipelajari dan dipahami dari para pelaku koperasi maupun UMKM, khususnya bagi pelaku

UMKM pembukuan sangat penting untuk mengetahui bagaimana biaya yang dikeluarkan satu bulan terakhir atau setahun terakhir. Sehingga dari pembukuan itu para pelaku dapat mengetahui keuntungan yang didapat itu berapa dan tidak tercampur dengan keuangan rumah tangga atau kebutuhan sehari-hari gitu juga dengan koperasi dengan adanya pembukuan tersebut para pelaku koperasi dapat manajemen koperasi tersebut dengan benar, rapi, dan strategi khususnya bagi pengurus koperasi. Pelatihan Pembukuan itu kayak mengajarkan membuat buku kas itu seperti apa, buku pesanan itu seperti apa, buku pinjaman, buku persediaan, buku biaya pengeluaran, buku penjualan, buku hasil pendapatan baik di koperasi maupun UMKM.” (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Dari hasil pendampingan yang dilakukan oleh Balatkop dan UMKM. Pelatihan pembukuan ini sangat dibutuhkan oleh para pelaku usaha koperasi karena dari pelatihan ini para pelaku usaha koperasi mampu menerapkan ilmu dari pelatihan tersebut untuk membuat sebuah pembukuan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan koperasi yang mereka jalankan mulai data peminjaman, pengeluaran, pemasukan selama beberapa bulan atau beberapa tahun sehingga pengelolaan koperasi dapat berjalan dengan baik dan benar. Dari hasil wawancara dengan Ibu Ratna selaku Kasi Pengkaji dan Pengembangan berpendapat bahwa:

“Dari pelatihan yang kami berikan dan berdasarkan pendampingan, para pelaku usaha koperasi sudah mampu menerapkan ilmu yang mereka dapat dari

pelatihan kemarin dengan berbagai cara ada yang menggunakan komputer dalam membuat sebuah pembukuan, ada juga yang masih manual dengan menggunakan buku tulis. Dari kami tidak memaksa mereka harus membuat pembukuan lewat komputer atau dengan buku tulis biasa, yang penting mereka dapat memantau dapat memahami kegunaan dari pembukuan itu buat usaha mereka.” (Wawancara tanggal 6-01-2021)

Dari penjelasan Ibu Dyas di atas pelatihan pembukuan sangat dibutuhkan bagi pelaku koperasi maupun UMKM agar usaha yang sedang dijalankan berkembang dengan baik, rapi, dan terstrategi sehingga mempunyai daya saing. Pembukuan yang dimaksud yaitu seperti pelatihan membuat pembukuan kas, pembukuan pesanan, pembukuan pinjaman, pembukuan persediaan, pembukuan biaya pengeluaran, pembukuan penjualan, dan pembukuan hasil pendapatan.

c) Pelatihan Akuntansi

Dari program pelatihan akuntansi ini merupakan salah satu hal penting dari pembukuan yang dilakukan oleh sebuah usaha koperasi maupun UMKM. Dari pelatihan ini para pelaku usaha dapat menerapkan dalam menyusun laporan keuangan dengan baik dan benar serta sesuai dengan kebijakan akuntansi yang berlaku. Dari hasil pendampingan yang dilakukan oleh Balatkop, para pelaku usaha koperasi yang telah mengikuti program pelatihan akuntansi tersebut sudah mampu menerapkan ilmu yang didapat dari jenis pelatihan manajerial tersebut dengan baik dan benar dengan menggunakan metode pembukuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan dari

usaha koperasi yang sedang dijalankan sehingga dapat mengelola koperasi tersebut dengan baik dan benar. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Yusa selaku Kasi Penyelenggara mengatakan bahwa:

“Dari pendampingan yang kami lakukan bagi pelaku usaha koperasi hingga saat ini terus berjalan, penerapan ilmu dari pelatihan yang mereka ikuti juga sudah mulai mereka terapkan, dari mereka juga sudah menerapkan metode pembukuan dalam usaha koperasi mereka yang mengharuskan mereka untuk membuat laporan keuangan agar dapat memantau perkembangan usaha koperasi yang mereka jalankan sesuai kebijakan akutansi yang berlaku. Kebijakan akutansi tersebut mengacu dalam PP No.23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum.” (Wawancara tanggal 06-01-2021)

Dari pelatihan akutansi tersebut para pelaku usaha koperasi dapat menyusun laporan keuangan dengan baik dan benar sesuai dengan kebijakan akutansi yang tertera dalam PP No.23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum.

2. Hasil Program Pelatihan Bagi UMKM

a) Pelatihan Keterampilan Usaha Produktif Bidang Jahit

Dari hasil pelatihan keterampilan usaha produktif bidang jahit ini. Kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan tersebut mampu diterapkan oleh para pelaku UMKM yang sudah memiliki produk seperti salah satu pelaku UMKM yang sudah memiliki produk yaitu masker kain yang dimasa pandemi COVID-19 ini menjadi salah satu hal

yang harus digunakan untuk memutus rantai penyebaran virus tersebut. Dari pelatihan bidang jahit tersebut pelaku UMKM yang sudah memiliki produk tersebut dapat menerapkan dengan baik dan menjadikan sebuah keuntungan tersendiri bagi pelaku UMKM tersebut, dengan cara menambahkan motif jahitan maupun variasi lain seperti manik-manik ke dalam produk masker tersebut sehingga mempercantik bentuk dari produk tersebut yang kemudian dipasarkan melalui media sosial dan akhirnya menarik banyak minat dari masyarakat sehingga menghasilkan keuntungan tersendiri bagi pelaku UMKM tersebut.

b) Pelatihan Digital Marketing

Dari hasil pelatihan digital marketing yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM, peserta mampu menerapkan pemasaran produk yang sudah mereka punya melalui media sosial yang mampu menjangkau masyarakat luas, serta mendapatkan keuntungan seperti mendapatkan peningkatan minat dari masyarakat terhadap produk yang sudah mereka pasarkan melalui media sosial tersebut yang sekaligus dapat menentukan permintaan pasar. Dari penyampaian materi yang disampaikan mentor atau instruktur dengan mudah dan dapat dipahami oleh para pelaku UMKM maupun para peserta lainnya, menjadikan para peserta atau para pelaku UMKM dapat dengan mudah menerapkan ilmu yang mereka dapat dari program pelatihan tersebut ke dalam usaha yang sedang mereka jalankan sehingga usaha mereka dapat berkembang dan UMKM di Jawa Tengah mampu naik kelas.

c) Pelatihan Pengolahan Kopi

Dari hasil pelatihan pengolahan kopi yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM, memberikan pengetahuan yang lebih luas serta meningkatkan kemampuan para pelaku usaha kopi agar mampu mengolah biji kopi dengan baik. Dari pelatihan ini para pelaku usaha kopi maupun para pecinta kopi dapat menerapkan ilmu dari pelatihan yang mereka ikuti sebelumnya mulai dari pemilihan biji kopi yang mempunyai mutu baik yang selanjutnya pemisahan kulit dari biji dengan cara yang baik dan benar sesuai dengan pelatihan yang sudah diikutinya, yang kemudian penjemuran kopi kurang lebih 8 jam serta pencucian, penyortiran kembali biji kopi yang diakhiri dengan proses penggilingan atau roasting agar mendapatkan mutu, aroma serta rasa yang baik dan enak dari kopi tersebut. Semua proses pengolahan kopi tersebut sudah mampu diterapkan oleh para pelaku usaha dan para penikmat kopi sehingga mampu mendapatkan mutu baik dari kopi tersebut dan mengembangkan usaha yang sudah dijalankan dari mutu, aroma, serta rasa dari kopi yang dihasilkan melalui proses pengolahan yang baik dan benar.

B. Dampak Terhadap Perekonomian Masyarakat

1. Perbaikan Dalam Manajemen Usaha

Setiap pelaku usaha menginginkan agar usaha yang sedang dijalankannya berjalan dengan baik dan lancar serta terus berkembang. Agar tercapainya tujuan yang diinginkan tersebut setiap pelaku usaha memerlukan manajemen usaha yang baik karena dengan pengelolaan usaha yang baik dan benar setiap usaha yang dijalankan akan berjalan dengan baik dan terus berkembang. Manajemen usaha merupakan salah satu hal penting dalam menjalankan sebuah usaha, tanpa adanya manajemen usaha yang

baik dan benar maka usaha yang sedang dijalankan akan sulit untuk berkembang dan cenderung sulit untuk meraih kesuksesan. Peningkatan kualitas manajemen usaha yang unggul dan efektif di dalam sebuah usaha yang sedang dijalankan dapat meningkatkan daya saing usaha, meningkatkannya kepuasan pelanggan, dan memperluas jangkauan dari usaha tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kualitas manajemen usaha yang unggul dan efektif dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti halnya mengikuti pelatihan-pelatihan terkait dengan usaha agar dapat mempertajam pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan terkait dengan sebuah usaha. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah menunjuk Balatkop dan UMKM sebagai wadah bagi masyarakat yang ingin meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dalam menjalankan sebuah usaha. Balatkop dan UMKM menawarkan beberapa program pelatihan serta menunjukkan beberapa dampak yang akan didapatkan jika mengikuti program pelatihan yang sudah ditawarkan tersebut. Dari pelatihan yang sudah dijelaskan di atas merupakan beberapa dari program pelatihan yang ditawarkan oleh Balatkop dan UMKM. Dari ketiga jenis pelatihan yang ada di Balatkop dan UMKM tersebut merupakan pelatihan yang sangat dibutuhkan oleh para pelaku usaha dalam menjalankan sebuah usaha. Jika peserta telah usai mengikuti pelatihan yang pertama maka belum cukup untuk diterapkan ke dalam usaha yang sudah dijalankannya, para peserta juga memerlukan program pelatihan lanjutan seperti halnya setelah mengikuti program pelatihan vokasionalnya diharapkan mengikuti program pelatihan manajerial dimana pelatihan manajerial tersebut berisi pelatihan-pelatihan tentang bagaimana mengelola usaha dengan baik dan benar, tentang pemasaran produk dan lain sebagainya. Dengan adanya beberapa program yang ditawarkan oleh Balatkop dan UMKM tersebut

mampu meningkatkan kualitas manajemen usaha yang unggul dan efektif serta meningkatkan kualitas daya saing bagi sebuah usaha.

Dari beberapa program pelatihan koperasi yang sudah dijelaskan di atas, para pelaku koperasi dapat mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi oleh usahanya dengan menerapkan pengetahuan, dan keterampilan yang didapatkan dari program pelatihan yang sudah diikutinya sehingga koperasi dapat dikelola dengan baik dan benar yang kemudian menerapkan model bisnis yang sesuai dengan koperasi yang sedang dijalankannya selanjutnya mengelola dengan baik sumber daya manusia yang ada di dalam koperasi tersebut sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia tersebut dalam mengelola koperasi langkah berikutnya menerapkan ilmu pengetahuan tentang pembukuan dan penyusunan RAPB maupun LPJ sesuai dengan standar kebijakan akuntansi yang ada ke dalam koperasi yang sedang dijalankan sehingga setiap pengurus dan pengelola dapat memantau perkembangan dari koperasi tersebut dan dikembangkan terus menerus sehingga memiliki daya saing yang baik yang mengacu pada prinsip-prinsip akuntansi agar keuangan yang ada dalam koperasi dapat berjalan tertib sesuai dengan standar kebijakan akuntansi. Dari pembukuan dan penyusunan RAPB maupun LPJ yang sesuai dengan standar kebijakan akuntansi dan mengacu pada PP No.23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum, sehingga pengelolaan koperasi akan berjalan dengan baik.

Sedangkan dari beberapa program pelatihan bagi UMKM yang sudah dijelaskan di atas, para pelaku UMKM dapat menerapkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam mengolah produk yang sudah mereka punya menjadi beberapa inovasi baru dari produk tersebut yang kemudian menentukan target pasar bagi UMKM yang sedang dijalankan dan menentukan permintaan pasar langkah

selanjutnya dipasarkan melalui dunia digital atau media sosial yang dapat menjangkau luas pasar diberbagai wilayah di Jawa Tengah sehingga UMKM dapat terus berkembang dan naik kelas serta dapat meningkatkan pertumbuhan perekonomian keluarga, dan perekonomian daerah di Jawa Tengah.

Beberapa program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM mampu meningkatkan kualitas manajemen usaha yang unggul dan efektif bagi para pelaku usaha dalam menjalankan sebuah usaha dengan cara menerapkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh dari beberapa program tersebut sehingga dapat meningkatkan perekonomian yang ada yang dapat terus mengurangi angka kemiskinan yang ada di wilayah Jawa Tengah.

2. Dampak Bagi Perekonomian Masyarakat

Dengan adanya upaya peningkatan kualitas atau pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah melalui Balatkop dan UMKM Semarang yang memberikan beberapa program pelatihan yang dibutuhkan bagi para pelaku usaha koperasi maupun para pelaku UMKM di Jawa Tengah seperti program pelatihan yang sudah dijelaskan di atas, mendapatkan respon baik dari masyarakat Jawa Tengah. Demi menarik minat masyarakat untuk mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di wilayah Jawa Tengah, pihak dari Balatkop dan UMKM memberikan kemudahan bagi masyarakat Jawa Tengah yang ingin mengikuti atau mendaftarkan diri sebagai peserta melalui aplikasi yang sudah bisa didapatkan di *Play Store* dan *App Store* serta melalui *website* yang sudah tertera. Balatkop dan UMKM selalu memberikan informasi terkait pelatihan yang sudah dilakukan, serta dampak yang akan

didapat jika mengikuti program pelatihan tersebut yang tertera dalam *website* dan Instragram dari Balatkop dan UMKM. Salah satu dampak yang didapat adalah membantu meningkatkan perekonomian masyarakat. Dengan adanya program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM mampu mengurangi jumlah kemiskinan di Jawa Tengah.

Dalam upaya mengurangi jumlah kemiskinan yang ada di wilayah Jawa Tengah tidak bisa terlepas dari keberhasilan koperasi dan UMKM yang ada. UMKM berkontribusi sekitar 50% dalam pengentasan kemiskinan di wilayah Jawa Tengah. Menurut Shandy (2020) selaku pengamat ekonomi dari Unika Soegijapranata dalam Portal Berita Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang berjudul “*UMKM Jateng Sumbang Kontribusi Pengetasan Kemiskinan Hingga 50%*” mengatakan bahwa, penurunan jumlah penduduk miskin di Jawa Tengah sebanyak 63.830 jiwa seperti yang dirilis Badan Pusat Statistik tahun 2020, jumlah tersebut merupakan capaian yang menggembirakan. Dari sejumlah program Pemprov dalam pengentasan kemiskinan, UMKM memiliki peran yang besar. Karena, jika warga miskin mendapatkan keterampilan dan modal sehingga dapat merintis sebuah UMKM, mereka akan mendapatkan penghasilan yang *continue*, bahkan sampai mampu membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang membutuhkan. Shandy mengungkapkan bahwa omset serta jumlah UMKM binaan di Jawa Tengah tahun 2020 cukup tinggi dengan jumlah yang sudah melebihi 13 ribu UMKM (Jatengprov.go.id).

Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah, Ema Rachmawati mengakui bahwa saat ini UMKM tengah menggeliat dan peningkatannya terhitung cepat. Data terbaru, jumlah UMKM di Jawa Tengah tahun 2020 sebanyak 4.174.210 unit. Yang terbagi dari usaha besar sebanyak 3.358 unit, usaha menengah sebanyak 39.125

unit, usaha kecil sebanyak 354.884 unit, dan usaha mikro sebanyak 3.776.843 unit. Sementara berdasarkan data sensus ekonomi nasional BPS tahun 2016 tercatat sebanyak 159.308 unit UMKM. Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah juga mengatakan bahwa kontribusi sektor Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (KUKM) terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) mengalami peningkatan. Seperti pada tahun 2016 kontribusinya mencapai 4,98%, pada tahun 2017 sebanyak 5,26%. Jika potensi UMKM dimaksimalkan, tentu kontribusi terhadap PDRB Jateng semakin besar. Sementara sejauh ini, pihak terkait getol memberikan beberapa program untuk membina UMKM menjadi lebih maju dengan memberikan pelatihan serta pendampingan terhadap UMKM yang tersebar di 35 kota dan Kabupaten Jawa Tengah (Jatengprov.go.id).

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Yusa selaku Kasi Penyelenggara berpendapat bahwa:

“Pelatihan yang kami berikan mendapat respon yang baik dari masyarakat Jawa Tengah di lihat dari banyaknya koperasi dan UMKM yang ada di Jawa Tengah serta antusias masyarakat yang mendaftar untuk menjadi peserta dari pelatihan juga banyak. Dari respon masyarakat tersebut banyak dari alumni yang merasakan dampak dari pelatihan yang mereka ikuti contohnya sukses mengembangkan usahanya, namun tidak berhenti disitu aja proses pelatihan lanjutan juga harus tetap berjalan agar usaha yang sedang mereka jalankan terus berkembang lebih baik lagi dan UMKM yang ada di Jateng mampu naik kelas. Setelah pelatihan tersebut selesai kami juga melakukan sesi pendampingan bagi para peserta pelaku

UMKM agar dapat terus berkembang.” (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Dari hasil wawancara di atas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang didapat dari program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM dapat diterapkan dengan baik oleh para peserta sehingga mampu mengembangkan usaha mereka dan meningkatkan perekonomian para pelaku usaha koperasi dan UMKM serta UMKM yang ada di Jawa Tengah naik kelas.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam pengembangan sumber daya manusia ini tak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya proses. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi ini, organisasi maupun instansi diharapkan dapat mengatasi faktor-faktor tersebut. Sehingga program pengembangan sumber daya manusia dapat berlangsung dengan baik dan efisien.

Faktor penghambat dalam proses pengembangan bagi peserta pelaku UMKM serta masih menjadi masalah utama pada UMKM di Jawa tengah yaitu terkait pemodalannya usaha dan minimnya inovasi produk, serta minimnya tingkat pemahaman manajemen usaha pada UMKMinya sehingga UMKM di wilayah Jawa Tengah sulit untuk mengalami perkembangan. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Santi Selaku anggota dari Balatkop dan UMKM dalam wawancara yang mengatakan bahwa:

“Satu permasalahan yang sampai saat ini masih menjadi problem masyarakat dalam mengembangkan usaha yang sedang dijalankan yaitu terkait dengan modal usaha. Dari minimnya modal untuk mengembangkan maupun untuk memulai usaha menjadi faktor yang mempengaruhi

pengembangan kualitas diri mereka. Terus, soal marketing pemasaran mereka juga belum begitu menguasai bahkan ada yang sama sekali mengerti bagaimana cara mengelola usaha yang baik itu seperti apa. Terus terkait produk, mereka sudah memiliki sebuah produk tapi belum bisa bahkan belum mampu mengembangkan produk tersebut menjadi hal yang lainnya yang ternyata banyak inovasi-inovasi yang dapat dikembangkan atau dibikin dari produk tersebut misalnya seperti membuat masker kain yang awalnya hanya kain polos inovasi dari produk tersebut dikembangkan lagi yang awalnya kain polos kemudian dipercantik dengan penambahan manik-manik atau kain yang dibentuk bunga dll. Nah adanya program pelatihan vokasional dan manajerial yang kami berikan itu untuk mengembangkan inovasi produk dan memberikan pelatihan manajemen usaha yang baik itu seperti apa”.
(Wawancara tanggal 23-12-2020)

Sedangkan faktor yang mempengaruhi dari segi teknis yaitu peserta pelatihan yang tidak sesuai dengan syarat yang sudah tertera pada surat yang dikirimkan ke Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten atau Kota tertentu khususnya wilayah Jawa Tengah bahwa akan diadakannya program pelatihan di Kabupaten atau Kota tersebut. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Dyas selaku anggota dari Balatkop dan UMKM yang berpendapat bahwa:

“Kalau faktor penghambat yang dihadapi kami dari segi teknis itu seperti misalnya dari kita sudah mengajukan surat kesetiap Dinas Koperasi dan UMKM di salah satu Kabupaten Kota di wilayah Jawa Tengah yang berisi akan diadakannya program pelatihan katakanlah pelatihan handicraft dengan syarat-syarat peserta yang sudah

tertera dalam surat tersebut, tapi ternyata pas sampai dilokasi peserta yang dikirim malah tidak memenuhi persyaratan yang sudah tertera dalam surat yang kita kirim kayak misalnya umurnya masih dibawah 17 tahun yang dan masih sekolah padahal di dalam surat tersebut sudah tertera bahwa minimal umur 18 tahun. Itu sih faktor yang menjadi kendala dari segi teknis karena umur 17 tahun mereka masih harus fokus mikirin sekolah dulu”.
(Wawancara tanggal 23-12-2020)

Sementara kesempatan untuk mendapatkan promosi naik jabatan bagi para pegawai Balatkop dan UMKM masih belum ada. Hasil dari wawancara dengan Bapak Yusa selaku Kasi Penyelenggara berpendapat bahwa:

“Kalau dari segi kesempatan naik jabatan itu disini masih kurang ya mas. Mungkin dari Bapak Kabalai lebih fokus kepada program pelatihan yang ingin dilakukan jadi untuk promosi naik jabatan bagi pegawai masih kurang. Padahal itu yang seharusnya lebih didorong agar meningkatkan semangat kerja kita semua yang bekerja disini”.
(Wawancara tanggal 23-12-2020)

Promosi naik jabatan bagi para pegawai itulah yang seharusnya didorong untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai serta menjadi motivasi agar para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi agar dapat berkembang memiliki kesempatan untuk meningkatkan kariernya ke yang lebih baik sesuai kemampuan.

Adapun beberapa faktor lainya dalam proses pengembangan sumber daya manusia melalui Balatkop dan UMKM Provinsi Jawa Tengah yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan Ibu Ratna selaku Kasi Pengkaji dan Pengembangan berpendapat bahwa:

“Kalau dari segi internal itu faktor dari pelaku yang ingin memulai usahanya maupun pelaku yang sudah mempunyai produk. Faktor itu seperti tidak semua masyarakat paham tentang bagaimana cara mengakses internet khususnya orang tua yang tau nya mereka fungsi HP cuman buat telpon dan WA aja. Yang kedua mereka juga tidak punya modal untuk memulai usaha baru ataupun mengembangkan usaha yang sudah mereka jalankan. Yang ketiga mereka kurang minat dengan program pelatihan yang kita berikan karna mungkin tidak berhubungan dengan usaha mereka seperti mereka butuhnya inovasi baru dari produk si A tapi kita menawarkan program pelatihan tentang manajemen usaha, padahal manajemen usaha juga diperlukan di dalam usaha yang sedang mereka jalankan”. (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Dari hasil wawancara diatas Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri individu yaitu seperti: *Pertama*, kurangnya pemahaman tentang cara mengakses informasi melalui internet. *Kedua*, kurangnya modal dalam memulai sebuah usaha yang akhirnya tidak memotivasi diri untuk ikut berpartisipasi dalam program pelatihan yang diberikan oleh Balatkop, minimnya pengetahuan pada inovasi produk sehingga usaha yang sedang dijalankan kurang berkembang. *Ketiga*, kurangnya minat dalam program pelatihan yang ditawarkan, serta kurangnya tingkat kesadaran diri dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai upaya membantu pemerintah untuk memajukan suatu daerah tertentu. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan luar yang dapat mempengaruhi proses pengembangan yang sedang berjalan yaitu seperti: *Pertama*, kurangnya dukungan dari keluarga sehingga pelaku UMKM menjadi kurang termotivasi

dalam mengembangkan usahanya. *Kedua*, keadaan sosial ekonomi keluarga yang tidak mendukung dalam mengembangkan usahanya. *Ketiga*, lokasi yang ditempuh terlalu jauh dan membutuhkan ongkos serta waktu yang relatif besar. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu galuh selaku anggota dari Balatkop dan UMKM yang mengatakan bahwa:

“Faktor eksternal itu faktor yang berasal dari luar yang mempunyai pengaruh dalam setiap kegiatan yang ingin dilakukan, nah hal itu juga dapat mempengaruhi upaya pengembangan kualitas dari SDM, faktor eksternal itu kayak misalnya kurangnya dukungan dari keluarganya untuk usaha yang sedang dijalankan maupun yang ingin mereka mulai. Kemudian, mereka minat pingin ikut pelatihan A misalnya tapi kok lokasi nya jauh dari rumah mereka yang pasti akan butuh ongkos yang besar dan waktu yang lama juga. Hal tersebut sering dikeluhkan mereka lewat kolom komentar instagam kita. Kemudian yang sering dikeluhkan sama peserta itu terkait tidak adanya modal untuk memulai usaha atau mengembangkan usahanya”. (Wawancara tanggal 23-12-2020)

Dari hasil wawancara di atas, dalam upaya peningkatan atau pengembangan kualitas sumber daya manusia di Jawa Tengah tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi mulai dari faktor internal maupun eksternal yang menjadi tantangan dari Balatkop dan UMKM juga *Hetero Space* yang terus berupaya memberikan yang terbaik dalam program pelatihan yang dibutuhkan masyarakat, dari pelatihan yang sudah diberikan tersebut dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada juga dapat membantu meningkatkan perkonomian masyarakat di Jawa Tengah. Dalam hasil

wawancara dengan Mas Emir selaku Progam dan *Community Lite* dari *Hetero Space* berpendapat bahwa:

“Pelatihan yang kita berikan ini bukan semata-mata cuman untuk memberikan wawasan, keterampilan, serta kemampuan buat semua kalangan, tapi kita juga membantu mereka untuk meningkatkan perekonomian lewat pelatihan yang kita berikan yang nantinya dapat di terapkan pada usaha yang mereka lakukan. Apalagi di musim pandemi seperti ini banyak yang mengeluh perekonomian sulit, menurut, bahkan sampai ada yang tidak memiliki pemasukan karna mungkin di PHK atau yang lainnya, pelatihan yang kami berikan juga berguna untuk melatih kepercayaan antar sesama agar mempermudah mencapai tujuan yang diinginkan, melatih untuk taat pada peraturan karena dengan taat pada peraturan semua kegiatan atau semua yang dilakukan akan berjalan dengan lancar, juga membangun jejaring yang baik antar sesama yang berbeda daerah, kota dengan budaya yang beda karena tidak ada hal buruk dalam menjalin sebuah hubungan komunikasi dan pahit asam manis yang ada itu sebuah proses dalam menuju manfaat yang baik ” (Wawancara tanggal 28-12-2020).

Oleh karena itu Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah menunjuk Balatkop dan UMKM sebagai wadah dalam memberikan pelatihan yang dibutuhkan oleh masyarakat Jawa Tengah agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada serta dapat membantu meningkatkan perekonomian masyarakat Jawa Tengah.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tahap-tahap pembahasan tersebut di atas maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

Pertama, Upaya pengembangan sumber daya manusia melalui Balatkop dan UMKM di Sronol Kulon Kecamatan Banyumanik Kota Semarang sudah berjalan dengan fungsinya saat ini. Upaya yang dilakukan antara lain berupa revitalisasi fisik yaitu bentuk bangunan, sarana prasarana yang sudah lebih memadai dibandingkan dengan sebelumnya sehingga mendapatkan pengakuan dari pihak alumni peserta maupun pegawai. Selain itu melakukan upaya program pelatihan berjenjang untuk memonitoring perkembangan dan permasalahan yang ada di usaha dari pelaku UMKM maupun pelaku yang ingin memulai usaha. Kemudian Balatkop dan UMKM memberikan wadah atau tempat sebagai sarana akses penuh dan ruang belajar berkembang tanpa adanya batasan guna mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ada dan memfasilitasi semua kegiatan program pelatihan secara gratis tanpa dipungut biaya, serta alur pendaftaran untuk peserta yang hendak mengikuti dipermudah melalui aplikasi SIPENTOL yang dapat diakses dengan mudah melalui *smartphone*.

Kedua, para pelaku usaha koperasi dan UMKM sudah mampu menerapkan ilmu, keterampilan, dan kemampuan yang mereka dapat dari beberapa program pelatihan ke dalam usaha yang sedang dijalankan serta memanfaatkan semaksimal mungkin sesi pendampingan yang diberikan oleh Balatkop dan UMKM sehingga usaha yang sedang dijalankan terus berkembang dan meningkatkan perekonomian masyarakat di wilayah Jawa Tengah. Dalam upaya

peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bidang ekonomi melalui Balatkop dan UMKM tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut mulai dari faktor internal, maupun eksternal seperti terbatasnya modal untuk memulai usaha yang sehingga tidak memotivasi diri untuk mengikuti program pelatihan, kurangnya pemahaman mengenai inovasi baru terhadap produk, tingkat kesadaran diri yang kurang mengenai pentingnya mengembangkan kemampuan, dan pengetahuan, dan kurangnya dukungan dari keluarga, serta lokasi pelaksanaan program pelatihan yang jauh dari tempat tinggal.

B. Saran/rekomendasi

Melihat apa yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti mencoba memberikan saran yang diperuntukan bagi Balatkop dan UMKM dan *Herero Space*. Adapun beberapa saran yang coba diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Setelah melihat kondisi di Balatkop dan UMKM, sebagai organisasi sebaiknya melengkapi dengan beberapa keterangan mengenai lembaga itu, misalnya tentang Visi, Misi juga susunan struktur organisasi yang bisa diletakan pada loby kantor Balatkop dan UMKM.
2. Menambah atau meningkatkan kembali program-program pelatihan yang sedang trend masa kini seperti pengelolaan kopi dan langkah-langkah menjadi barista kopi mungkin bisa lebih diperbanyak program pelatihan tersebut bagi para remaja yang suka dengan kopi.
3. Untuk Kepala Balatkop dan UMKM alangkah baiknya memberikan kesempatan mendapatkan promosi jabatan bagi para pegawai guna meningkatkan semangat kerja para pegawai serta menjadi motivasi bagi para pegawai agar para

pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi untuk dapat berkembang dan memiliki kesempatan dalam meningkatkan kariernya ke yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Al-Bukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail. *Ensiklopedia Hadits; Shahih al-Bukhari 1, Terj. Masyhar dan Muhammad Suhadi* (cet I), (Jakarta: Almahira, 2011).
- Bogdan, R., & Biklen S. *Qualitativ Research for Education*. (Boston, MA: Allyn and Bacon, 1992).
- Bernadin, Jhon H dan Joyce A. Russel. *Human Resource Management: An Experiential*. (Amerika: Mc Graw-Hill, 1998).
- Coleman, Jame S. *Social Capital in the Creation of Human Capital*. (London: Harvard University Press, 1998).
- Coleman, Jame S. *Foundations of Social Theory*. (London: Harvard University Press, 1990).
- Cresswell, J. *Research Design: Qualitative & Quantitative Approach*. (Thousand Oak, CA: Sagge Publication, 1998)
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. (Bandung: CV Diponegoro, 2008).
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997).
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2002).
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasi, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002).
- Kuncoro, Mudrajad. *Ekonomika Indonesia Dinamika Lingkungan Bisnis di Tengah Krisis Global* (cet I). (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2009).
- Moleong, L.J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010).

Nawawi, H. Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1987)

Simamora, Henry. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2006)

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2015).

Usman, Sunyoto. *Modal Sosial* (cet 1). (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Anggota IKAPI, 2018).

Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015).

Jurnal:

Erman. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Koperasi Dalam pembentukan Karakter Antikoupsi Di Sumatera Barat*. Sumatera Barat: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol 01. No. 02, 2016.

Rufaidah, Erlina. *Pemberdayaan Perekonomian Masyarakat Melalui Koperasi Unit Desa Berbasis Usaha Terbimbing*. Bandar Lampung: Akademika Jurnal Pemikiran Islam, vol 20. No. 02, 2017.

Syakra, Rusydi. *Modal Sosial: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Jurnal Masyarakat dan Budaya *LIPI*, Vol 5. No. 1, 2003.

Skripsi:

Arifin, Muhammad Zainul. 2010. "*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al Quddus Selopampang Temanggung*". Skripsi: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Barus, Nina Ristia. 2017. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Nasabah Pada PT. Bank BNI KC Medan*”. Skripsi: Progam Studi D-III Perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Sari, Widya Purnama. 2017. “*Stretegi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Usaha Mikro di Yayasan Wakaf Maukita AL-Jauhar Ds. Mojo, Kec. Beringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur (Tijauan Analisis SWOT)*”. Skripsi: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Nengtya, Afina Ayu. 2018. “*Rekrutmen Karyawan Dan Pelatihan Kerja (Training) Dalam Meningkatkan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung*”. Skripsi: Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.

Internet:

<https://balatkop-umkm.jatengprov.go.id/> diakses pada tanggal 13 Januari 2020.

<https://depkop.go.id/> diakses pada tanggal 15 November 2020.

<https://dinkop-umkm.jatengprov.go.id/> diakses pada tanggal 13 Januari 2020.

<https://hetero.space/> diakses pada tanggal 20 Desember 2020.

<https://jateng.tribunnews.com/> diakses pada tanggal 13 Januari 2020.

<https://msii.unimus.ac.id/> diakses pada tanggal 28 Desember 2020

<https://semarang.bisnis.com/> diakses pada tanggal 13 Januari 2020.

<https://si.disperakim.jatengprov.go.id/> diakses pada tanggal 4 Januari 2021.

<https://www.kajianpustaka.com/2018/03/> diakses pada tanggal 18 Maret 2020.

<https://www.dosensosiologi.com/modalsosial/2019/> diakses pada tanggal 20 juni 2020.

<https://www.semarangkota.bps.go.id/> diakses pada tanggal 20 juni 2020.

<https://www.depkop.go.id/> diakses pada tanggal 1 Januari 2021.

Wawancara:

Wawancara dengan Bapak Yusa pada tanggal 23 Desember 2020

Wawancara dengan Ibu Galuh pada tanggal 23 Desember 2020

Wawancara dengan Ibu Dyas pada tanggal 23 Desember 2020

Wawancara dengan Ibu Ratna pada tanggal 23 Desember 2020

Wawancara dengan Ibu Santi pada tanggal 23 Desember 2020

Wawancara dengan Mas Emir pada tanggal 28 Desember 2020

Undang-Undang:

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 19945 Pasal 33 ayat (1).

Lampiran-lampiran

Gambar 1

Gedung Kantor Balatkop dan UMKM



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 2

Aula Teratai/Ruang Kelas



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 3

Perpustakaan



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 4

Mushola Al-Furqon



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 5

Lab. Boga



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 6

Aula Matahari/Ruang Kelas Matahari



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 7

Lapangan Olahraga



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 8

Ruang Transit



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 9

Hetero Space



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 10

Ruang Kelas Hetero Space



Sumber: Hetero.space

Gambar 11

Loker Hetero Space



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 12

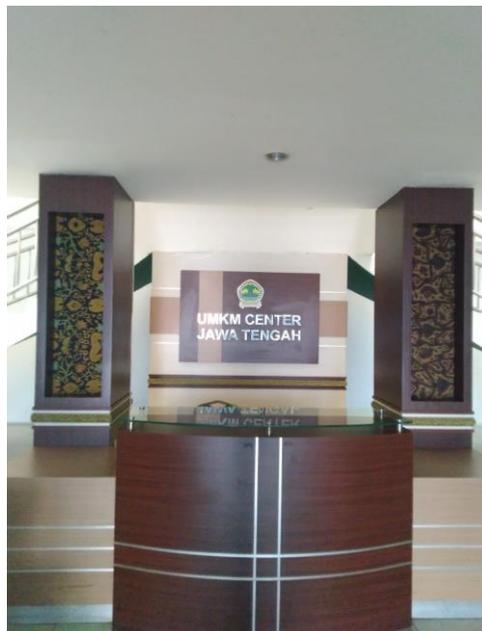
Ruang Entertaint



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 13

Loby Hetero Space



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 14

UMKM Hetero Space



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 15

Halaman Depan Hetero Space



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 16

Ruang Break Hetero Space



Sumber: Hetero.space

Gambar 17

Pelatihan Vokasional



Sumber: balatkop-umkm.jatengprov.go.id

Gambar 18

Pelatihan Manajemen Homestay



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 19

Pelatihan Pengolahan Kopi



Sumber: balatkop-umkm.jatengprov.go.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Riky Putra Sayekti

Jl. Jamal Sari Rt 04 Rw 02 Kec. Mijen Kel. Kedungpani

087726534424 (WA) | 088232124523 (Telepon)

rickyputra064@gmail.com

Informasi Pribadi

- Tempat Tanggal Lahir : Semarang, 06 Januari 1997
- Kesehatan : Sangat Baik
- Agama : Islam
- Status Perkawinan : Belum Kawin
- Kebangsaan : Warga Negara Indonesia

Pendidikan

- SD N Tambakaji 04 Ngaliyan Semarang 2003-2009
- SMP N 23 Mijen Semarang 2009-2012
- SMA N 06 Semarang 2012-2015