

**PENGUATAN SDM PETANI KOPI MELALUI PROGRAM PELATIHAN
BARISTA PADA DINAS TENAGA KERJA KAB. KENDAL**

**Laporan Magang MB – KM
Untuk memenuhi Sebagai persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**



Di susun oleh :
Shalsabila Amalia
304018003

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2022**

Laporan Magang MB-KM

PENGUATAN SDM PETANI KOPI MELALUI PROGRAM PELATIHAN BARISTA PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KENDAL

Disusun Oleh :

Shalsabila Amalia

Nim : 30401800316

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan sidang panitia ujian Pra Laporan Magang
MB-KM Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 31 Januari 2022

Dosen Supervisor



Lytria Wandwiati, S.H. M.M

NIP. 198307172010012031

Dosen Pembimbing Lapangan



Dr. Drs. Mulyana, M.Si

NIDN. 0607056003

Laporan Magang MB - KM
PENGUATAN SDM PETANI KOPI MELALUI PROGRAM PELATIHAN
BARISTA PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KENDAL

Disusun Oleh :

Shalsabila Amalia

Nim : 30401800316

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 31 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan,

Dr. Drs. Mulvana, M.Si

NIDN : 0607056003

Dosen Penguji I



Dra. Endang Dwi Astuti, M. Si

NIK : 230702010

Dosen Penguji II



Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si

NIDN : 0605106702

Digitally signed
by Prof. Dr. Heru
Sulisty, SE., M.Si.
Date: 2022.07.13
08:57:47 +07'00'

Laporan magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelas Sarjana Manajemen Tanggal 31 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE. MM

NIDN : 062627201

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shalsabila Amalia
Nim : 30401800316
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Melalui pernyataan ini saya menyatakan baha isi karya tulis dengan judul :

**PENGUATAN SDM PETANI KOPI MELALUI PROGRAM PELATIHAN BARISTA
PADA DINAS TENAGA KERJA KAB. KENDAL**

Merupakan karya yang didalamnya tidak dilakukan tindakan plagiarisme atau penguntipan dengan cara – cara yang tidak dibenarkan di dalam etika penulisan karya ilmiah berupa laporan MB – KM.

Kendal, 25 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



Shalsabila Amalia
Nim : 30401800316

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shalsabila Amalia
Nim : 30401800316
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Email/ No. Hp : shalsabilaamalia550@gmail.com / 087845679220

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGUATAN SDM PETANI KOPI MELALUI PROGRAM PELATIHAN BARISTA PADA DINAS TENAGA KERJA KAB. KENDAL" dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak kebebasan loyalty non – eksklusif guna disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasi di internet dan sarana lain guna kepentingan akademik selama masih memakai nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Kendal, 25 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



Shalsabila Amalia

Nim : 30401800316

Abstrak

Penguatan SDM petani kopi melalui program pelatihan barista pada dinas tenaga kerja kabupaten Kendal. penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penguatan petani kopi melalui program pelatihan barista.

Penulis berhasil mengidentifikasi masalah yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kab. Kendal, yaitu mengurangi tingkat pengangguran dengan menciptakan wirausaha baru, menambah produktivitas petani kopi, dan menambah nilai jual. Dinas Tenaga Kerja Kab. Kendal memiliki kurang adanya pemanfaatan pada lingkungan dan kurangnya ilmu pengetahuan pengolahan kopi. Setelah melakukan pelatihan memang benar bahwa adanya penguatan dan pelatihan khusus terkait kopi barista yang benar dan sesuai. Dengan melihat permasalahan yang terjadi penulis merekomendasikan untuk dapat melakukan pelatihan serta memberikan motivasi potensi kepada peserta pelatihan kopi barista.

Kata kunci : penguatan SDM, pelatihan barista

Abstract

Strengthening human resources for coffee farmers through a barista training program at the Kendal district manpower office. The purpose of this article is to find out how to strengthen coffee farmers through a barista training program.

The author succeeded in identifying the problems that occurred in the District Manpower Office. Kendal, namely reducing the unemployment rate by creating new entrepreneurs, increasing the productivity of coffee farmers, and increasing selling points. District Manpower Office. Kendal has a lack of environmental use and a lack of coffee processing knowledge. After conducting the training, it is true that there is strengthening and special training related to correct and appropriate barista coffee. By looking at the problems that occur, the author recommends being able to conduct training and provide potential motivation for barista coffee training participants.

Keywords : HR strengthening, barista training

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ASLI PENELITIAN	4
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	5
Abstrak	6
DAFTAR ISI	7
DAFTAR TABEL	10
DAFTAR GAMBAR	11
KATA PENGANTAR	12
BAB 1 PENDAHULUAN	14
1.1 Latar Belakang	14
1.2 Tujuan Laporan	17
1.3 Sisitematika Laporan	18
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG	19
2.1 Profil Organisasi	19
2.1.1 Dasar Hukum Pembentukan Organisasi	19
2.1.2 Visi Dan Misi Organisasi	20
2.1.3 Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Organisasi	21
2.1.4 Struktur Organisasi	23
2.2 Aktivitas Magang	24
BAB III IDENTIFIKASI MASALAH	28
3.1 Peran Dinas Tenaga Kerja	28
3.2 Permasalahan Yang Di Hadapi Disnaker	29
3.3 Masalah Dalam Pelatihan Barista	30
3.4 Kondisi Tempat Magang (Desa Ngadiwarno Sukorjo)	30
3.5 Masalah SDM Di Desa Ngadiwarno Sukorjo	33
3.6 Tantangan SDM Di Desa Ngadiwarno Sukorjo	35
BAB IV KAJIAN PUSTAKA	37
4.1 Sumber Daya Manusia	37
4.2 Tenaga Kerja	38

4.3 Pengangguran	40
4.4 Kesempatan Kerja	42
4.5 Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	43
4.6 Penguatan SDM	47
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Uraian Masalah Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal	50
5.2 Analisis Dan Pembahasan	54
5.3 Pelatihan Dan Motivasi	56
5.3.1 Sejarah Kopi	56
5.3.2 Macam Jenis Kopi	56
5.3.3 Proses Pasca Panen	57
5.3.4 Roasting	57
5.3.5 Sensory	57
5.3.6 Teknik Menyedu Manual Brewing	57
BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	59
6.1 Kesimpulan	59
6.2 Rekomendasi	60
6.2.1 Rekomendasi Analisis Di Bab V	60
6.2.2 Rekomendasi Yang Perlu Diperbaiki Organisasi Tempat Magang Terhadap Peserta Magang Dan Staf / Karyawan	61
6.2.3 Rekomendasi Yang Perlu Diperbaiki Program Studi	61
BAB VII REFLEKSI DIRI	62
7.1 Hal Positif Yang Diterima Selama Perkuliahan Dan Relevan Ditempat Magang	62
7.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Softskill Dan Kekurangan Softskill	63
7.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif Dan Kekurangan Kognitif	63
7.4 Kunci Sukses Bekerja	64
7.5 Rencana Pengembangan Diri	65
DAFTAR PUSTAKA	67



DAFTAR TABEL

Tabel 3.4.1 Tingkat Pendidikan Masyarakat**Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 3.4.2 Hasil Produksi Tanaman Pekebunan Kabupaten Kendal 32

Tabel 3.5 Tingkat Pendidikan Masyarakat 34



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal	23
Gambar 5.3.1 Idenpenden Kopi Kendal Memberikan Inroduction Coffe	56
Gambar 5.3.6 Melakukan Manual Brewing	58



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpah rahmat serta Hidayah-nya, penulis dapat menyelesaikan tugas laporan magang yang berjudul **“Penguatan SDM Petani Kopi Melalui Program Pelatihan Barista Pada Dinas Tenaga Kerja Kab. Kendal”** sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana S1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini, nabi yang membawa kebenaran, nabi yang telah mengantarkan umatnya menuju jalan yang terang benderang seperti sekarang ini.

Tujuan umum dalam penulisan laporan magang ini adalah untuk mengetahui penguatan SDM petani kopi dalam pelatihan barista, bagaimana pengaruh penguatan pada SDM petani kopi, apakah berpengaruh pada SDM petani kopi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kab. Kendal.

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian laporan ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terima kasih yang sebesar – besarnya tak lupa penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT, yang telah melimpahkan segala karunia dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan ini;
2. Kedua orang tua yang saya cintai, Bapak Syatori dan Alm. Ibu Widiastutik serta adik tercinta yang telah memberikan doa sepanjang waktu serta dukungan dan motivasi. Penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan ini.
3. Bapak Dr. Drs. Mulyana, M.Si selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang telah tersedia memberikan waktu dalam membimbing penyelesaian laporan magang ini.

4. Ibu Lytria Wandwiati, S.H, M.M selaku Dosen Supervisor yang telah bersedia memberikan waktu dalam membimbing penyelesaian laporan magang ini.
5. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Dr. H. Ardian Adhitama, SE., MM. Selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh sahabat saya dan teman seperjuangan penulis Alfi, Santi, Shinta Dewi, Sinta Ayu yang telah memberikan saya perhatian, doa, saran, serta motivasi dan dukungan tiada henti.
9. Teruntuk seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab. Kendal penulis mengucapkan terimakasih berkat dukungan penulis bisa menyelesaikan laporan ini.
10. Kepada semua Pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis sadar bahwa kebaikan dan bantuan yang diterima penulis tidak akan bisa semuanya dibalas. Semoga Allah SWT yang membalas semua kebaikan yang telah penulis terima dengan balasan yang lebih baik, Amin. Semoga Laporan magang ini bisa memberikan manfaat bagi kita semua. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan magang ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, Saran dan Kritik masih diperlakukan dalam penulisan laporan magang ini agar menjadi lebih baik.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kendal, 31 Januari 2022

Penulis,



Shalsabila Amalia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara penghasil kopi terbesar di dunia. Yang disebut juga sebagai negara agraris dengan berkependudukan besar dalam bekerja disektor pertanian yang masih berperan penting pada perekonomian nasional. Dimana sudah terbukti dari hasil produksi domestik regional bruto (PDRB), dan area pertaniannya berada pada peringkat paling atas. Hal tersebut berkaitan dengan banyaknya penduduk atau tenaga ahli yang hidupnya bekerja dalam area pertanian. Area pertanian di Indonesia terdapat adanya perkebunan terbesar milik negara ataupun perusahaan swasta dan produk hasil petani maupun rumah tangga yang dibuat dengan cara tradisional. Sedangkan penambahan jumlah penduduk di Indonesia akan terus semakin banyak mulai dari kenaikan pendapatan yang dapat menimbulkan adanya permintaan dan perubahan profesi SDM terhadap produk dan jasa dimasa yang akan datang.

Kopi di Jawa Tengah adalah salah satu kopi nusantara yang sudah ada pada abad 18 di dunia internasional. Yang memiliki rasa yang khas, membuat kopi semakin hari banyak yang menyukai dan menjadi kopi pilihan di kedai – kedai kopi yang ada di Jateng. Kopi Jateng berbeda dengan kopi dari daerah luar Jateng, dan bagi pencinta kopi lebih menyukai cita rasa kopi Jateng. Karena kopi Jateng memiliki ciri khusus.

Yang beraroma tipis rempah mempunyai tingkat kekentalan, keasaman medium, serta rasa yang seimbang.

Banyak sekali yang belum mengetahui, bahwa di Kendal banyak sekali tanaman kopi. Selama ini produk kopi Kendal memiliki keunggulan dan keunikan dengan citarasa yang khas dengan potensi ekspor. Saat ini Kabupaten Kendal menjadi wilayah penghasil kelompok kopi yang diburu sebagian seluruh dunia. Udara yang sejuk membuat berbagai jenis kopi dapat bertumbuh subur di sana. Tak hanya jenis robusta dan arabika yang saat ini menjadi kelompok utama tanaman kopi di dunia. Tanaman kopi yang ada di Kendal yakni jenis kopi liberika yang telah tumbuh subur semenjak zaman penjajahan Belanda.

Kopi sendiri adalah keuntungan perkebunan yang menggantungkan kualitas yang citarasa tinggi dari tahap pembudidayaan. Citarasa kopi sangat mempengaruhi dalam pengolahan dan penyimpanannya. (Siswoputranto, 1993). Hal tersebut bisa dikatakan bahwa kopi desa merupakan kopi yang memenuhi kualitas yang ada. Kopi yang ada didesa terkadang memiliki ciri khas dalam pengolahannya sama dengan keunikan desa masing – masing. Kopi yang memiliki ciri khas lokal jika di kelola sebaik mungkin akan menjadikan usaha bisnis kopi yang dapat menghasilkan nilai tambahan bagi SDM petani.

SDM adalah faktor utama dalam suatu organisasi, maupun gambaran dan keinginannya, dimana organisasi dibuat berdasarkan tujuan dalam kepentingan manusia untuk

melaksanakan tujuan yang dibuat yang dimana menjadi urusan manusia. Maka manusia yaitu faktor yang paling mudah segala kegiatan kelompok/institusi. Foulkes (1975) memprediksi bahwa peran SDM dari waktu ke waktu akan semakin strategis. Dan Foulkes mengatakan *“For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don't think this any longer holds true. I think it's the work force and the company's inability to recruit and maintain a good work force that does constitute the bottleneck for production. I think will hold true even more in the future”*. di Sukorjo sendiri menjadi tolak ukur penting dalam mengembangkan kopi di Kendal.

SDM paling erat dari kegiatan pelatihan serta pengembangannya . Pada sebuah lembaga pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan yang dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk mengembangkan era saat ini yang semakin pesat dimana pendidikan formal sudah dicapai namun kurang cukup dalam memenuhi keharusan dalam pekerjaan. Mathis dan Jackson (2010:250) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses seseorang SDM agar memperoleh serta dalam meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. pelatihan juga memberikan pengetahuan serta kreatifitas yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan SDM itu sendiri.

Sikula dalam Mangkunegara (2013:44) memiliki pendapat yaitu pelatihan merupakan proses pendidikan dalam jangka pendek dengan tata cara serta terorganisasi

dimana SDM non-manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan kreativitas yang di maksud . Pengaruh pendidikan di lingkungan desa juga memiliki potensi banyaknya pengangguran. Melihat besarnya peluang dan potensi yang ada baik dari sisi Sumber Daya Alam & Sumber Daya Manusia yang ada didesa maka perlu pengoptimalan yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya luas perkebunan kopi tersebut, menjadikan hasil dari perkebunan dimanfaatkan oleh sebagian peluang usaha desa.

Melihat komsusi kopi akan cepat maju, pelatihan masyarakat desa dimulai dari petani kopi untuk memajukan hasil kopi yang memiliki cara efektif agar meningkatkan peluang usaha tersebut. Hal ini benar tak mudah, pertama dalam teknologi pada masyarakat desa yang mayoritas mempunyai minimnya latar belakang berpendidikan hanya pada sekolah dasar..

1.2 Tujuan

uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, tujuadari magang MBKM penulis dapat dikembangkan ilmu yang diperoleh pada saat kuliah ke dunia kerja dan memperoleh wawasan baru dalam dunia kerja. Tujuan pembuatan laporan magang ini berjudul “Penguatan SDM Petani Kopi Melalui Program Pelatihan Barista pada Dinas Tenaga Kerja Kab. Kendal” adalah :

1. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat dalam pelatihan barista dan menerapkan ke dunia kerja.

2. Untuk memotivasi SDM untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas.
3. Untuk meningkatkan cara berfikir SDM agar dapat mengembangkan *soft skill* dan *hard skill*.
4. Untuk dapat melatih SDM agar lebih disiplin, bertanggung jawab dan berfikir lebih maju.

1.3 Sistematika Pelaporan

Sistematika dalam penulisan ini berisi penelitian yang mengandung dari masing – masing bab secara padat dari keseluruhan penelitian ini. Penelitian ini ditampilkan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN berisi tentang latar belakang suatu masalah serta menyajikan landasan pemikiran secara garis besar yang berupa teori maupun fakta yang tersedia, yang dijadikan alasan untuk dijadikan penelitian dalam laporan ini

BAB II : PROFIL ORGANISASI DAN AKTIFITAS MAGANG, Pada bab ini berisi mengenai profil organisasi (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal) dan menjabarkan aktivitas yang dilakukan selama proses magang .

BAB III : IDENTIFIKASI MASALAH, bab ini berisi tentang beberapa uraian masalah yang ditemukan pada perusahaan.

BAB IV : KAJIAN PUSTAKA, bab ini berisi mengenai uraian teori yang bisa digunakan membahas masalah penting yang sudah dipilih dan yang sesuai dengan topik laporan magang.

BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

Disnaker adalah salah satu lembaga instansi atau organisasi pemerintahan yang berfungsi memimpin, pengendalian, serta pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan. Tugas pokok dan fungsi di katakan sebagai hal yang harus dilaksanakan oleh sebuah jabatan yang diperoleh dalam suatu instansi, sedangkan fungsi tersebut merupakan perwujudan dari tugas yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan instansi. Dalam hal ini tugas dan fungsi merupakan satu kesatuan yang saling terkait.

2.1.1 Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Disnaker adalah suatu pelaksana dalam otonomi daerah dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja yaitu lembaga pemerintah yang memiliki fungsi untuk membina & memberi pelatihan kepada masyarakat yang sedang mencari pekerjaan supaya memiliki keahlian sesuai dengan minat yang di inginkan serta memberi pelayanan kepada masyarakat yang di

inginkan untuk membuat kartu pra kerja. Perencanaan pembangunan ketenaga kerjaan di Kabupaten Kendal merupakan suatu perencanaan pembangunan daerah guna untuk menentukan keberhasilan pembangunan daerah untuk mengurangi angka pengangguran serta memberikan perluasan kesempatan kerja untuk mengurangi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan memberikan pelayanan transmigrasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka tugas dan Dinas Tenaga Kerja Kab. Kendal memiliki tugas dan fungsi sebagaimana tertuang dalam peraturan daerah Kabupaten Kendal Nomer 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan peraturan bupati 75 tahun 2016 tentang kedudukan, suasana organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan dan tugas pembentukan yang diberikan kepada daerah.

2.1.2 Visi dan Misi Organisasi

a. Visi organisasi

Terwujudnya Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang profesional, produktif, dan sejahtera.

b. Misi

- 1) Menumbuhkan kualitas pelatihan dan ketrampilan serta peningkatan produktifitas tenaga kerja.
- 2) Memajukan perluasan kesempatan kerja dalam pengembangan penempatan tenaga kerja dan calon transmigrasi.
- 3) Membuat hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.
- 4) Membuat jaminan kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan dalam rangka menghasilkan keadaan nyamanan produktif.
- 5) Menumbuhkan perlindungan, eselamatan dan kesehatan kerja.

- 6) Menumbuhkan kesejahteraan pekerja.
- 7) Menumbuhkan ilmu & menempatkan calon transmigrasi di daerah dan tujuan transmigrasi.
- 8) Menumbuhkan kualitas kinerja dan Pelayanan bidang tenaga kerja dan transmigrasi dengan prinsip data kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

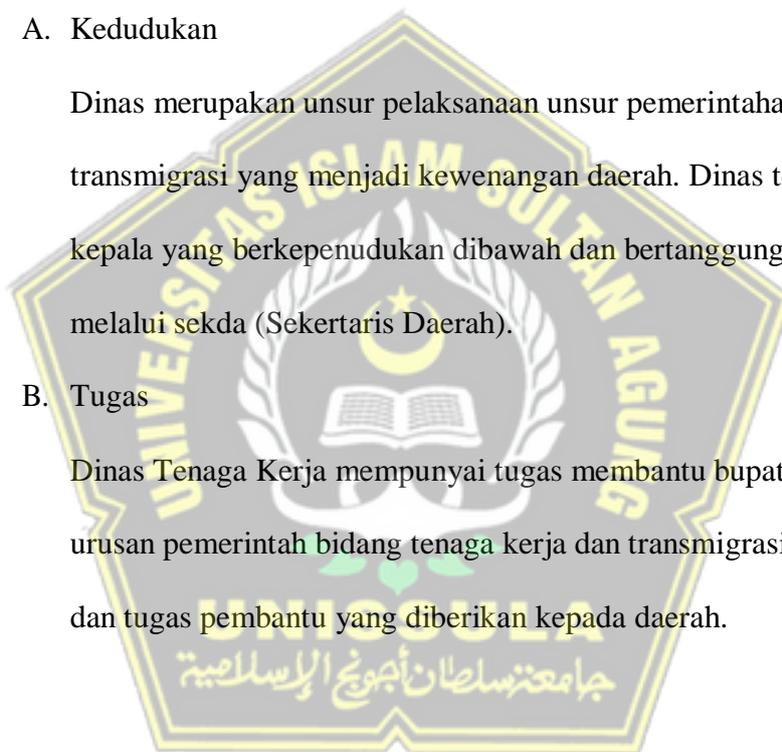
2.1.3 Kedudukan, Tugas dan Fungsi Organisasi

A. Kedudukan

Dinas merupakan unsur pelaksanaan unsur pemerintahan dibawah tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah. Dinas tenaga kerja dipimpin oleh kepala yang berkependudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekda (Sekertaris Daerah).

B. Tugas

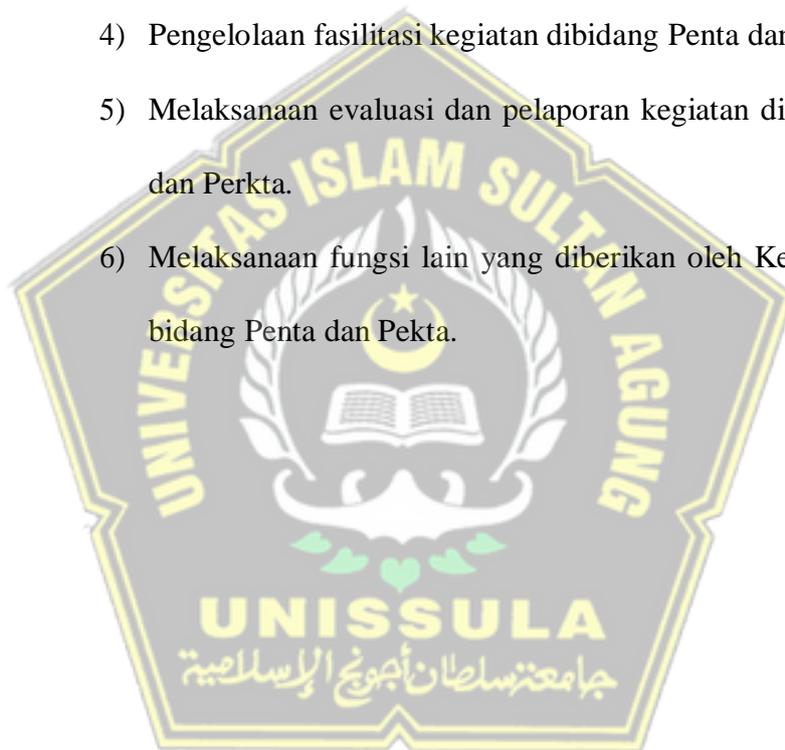
Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan dan tugas pembantu yang diberikan kepada daerah.



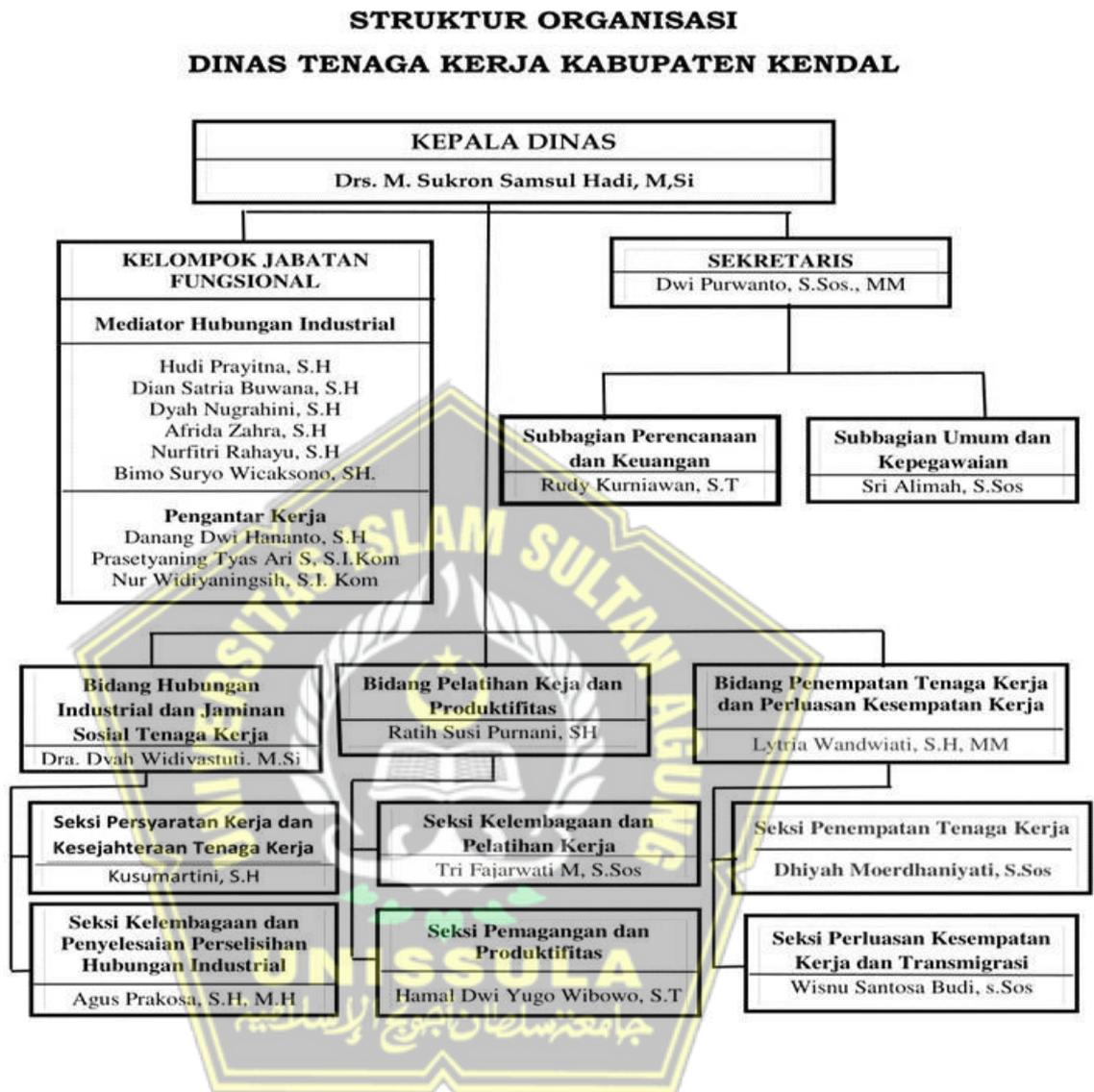
C. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal mempunyai Fungsi :

- 1) Merumuskan kebijakan teknis di bidang Penta dan Pekta.
- 2) Mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan di bidang Penta dan Pekta.
- 3) Membinaan, Mengawasan, dan mengendalikan kegiatan di bidang Penta dan Pekta.
- 4) Pengelolaan fasilitasi kegiatan dibidang Penta dan Pekta.
- 5) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang Penta dan Perкта.
- 6) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas di bidang Penta dan Pekta.



2.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal

2.2 Aktivitas Magang

Kegiatan magang program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) pada DISNAKER Kabupaten Kendal terhitung dari Bulan April – Juli 2021, selama kegiatan magang berlangsung penulis berkesempatan dengan diberlakukannya jam kerja selama 8 jam/hari dengan sistem lima hari kerja yaitu hari senin – jum'at. Aktivitas magang yang dilakukan selama di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal

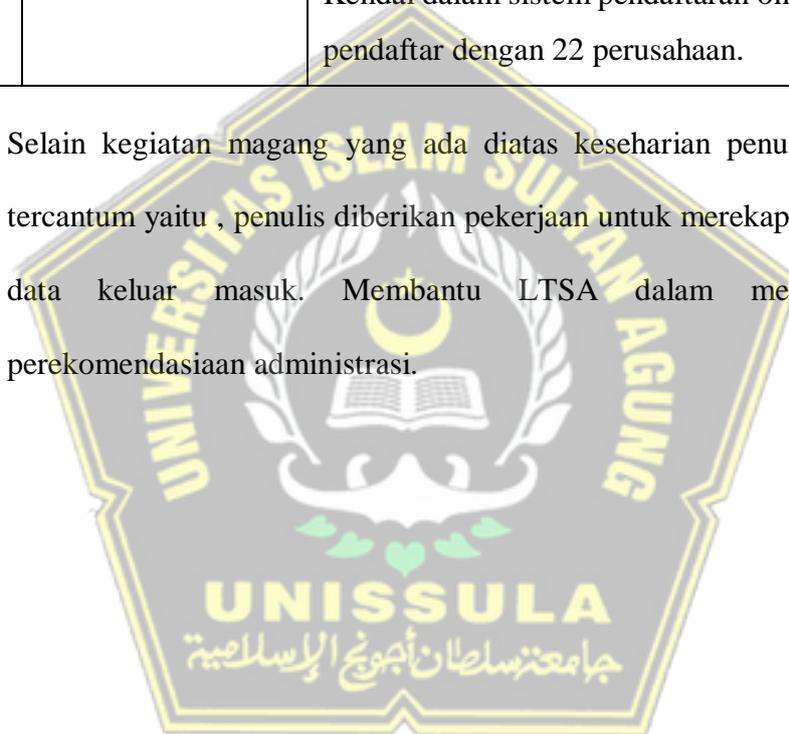
No.	Tanggal	Aktivitas Magang
1.	05 – April - 2021	Awal masuk kegiatan magang pertama pengenalan perusahaan dan Dosen Supervisor memperkenalkan anggota bagian di bidang PENTA (Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja).
2.	06 – April - 2021	Penulis diberikan latihan bagaimana membuat keluar masuk Rekap dan Rekom tentang pemberangkatan TKI.
3.	07 – April - 2021	Penulis ikut serta dalam survai secara langsung ke rumah transmigran yang akan di berangkatkan langsung ke Kalimantan dan memberikan penjelasan apa saja yang nantinya transmigran dapatkan sesampainya disana serta memberikan persyaratan.
4.	12 – April - 2021	Penulis diikut sertakan dalam survai mengenai identifikasi padat karya yang akan dilakukan sesuai dengan pembangunan proyek yang akan dilaksanakan. Pihak PKK (Perluasan Kesempatan Kerja) memberikan contoh proposal yang harus dibuat, dan apa saja syarat yang harus dilakukan. Dalam kegiatan padat karya tersebut dilakukan untuk memberdayaakan masyarakat desa khususnya yang pengangguran.

5.	14 – April – 2021	Selain itu, penulis juga diikuti sertakan dalam kegiatan kunjungan ke PT yang ada di Kendal dalam rangka mensurvei tempat yang masih beroperasi di masa pandemi ini. Pihak Penta juga mempertanyakan apa saja kendala pemberangkatan TKI, dan bagaimana dengan keberangkatan TKI di masa pandemi. Dimana survei tersebut dilakukan untuk meninjau kegiatan apa saja yang dilakukan selama pandemi di PT, terutama pada TKI yang sedang menunggu pemberangkatannya dan pihak Penta juga memberikan saran.
6.	15 – April – 2021	Penulis juga ikut berpartisipasi dalam kegiatan productivity gethering yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja, dimana dalam kegiatan tersebut memberikan pengetahuan kepada perusahaan bagaimana pentingnya perusahaan untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja dengan melakukan pengukuran agar mengetahui faktor apa saja yang menghambatnya dan kebaikannya pada faktor tersebut.
5.	22 April 2021	Penulis diikuti sertakan dalam survei ketempat Purna PMI yang sudah dibina oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal, diaman survei tersebut dilakukan di 2 purna PMI yang ada di daerah Kendal
6.	27 – April - 2021	penulis diikuti sertakan dalam berpartisipasi dalam acara Sosialisasi dan Rapat Koordinasi tentang komunikasi lembaga pelatihan forum dan insudtri daerah (FKLPID) yang diadakan oleh DISNAKER Kabupaten Kendal. Dimana dalam kegiatan acara tersebut berkaitan dengan MOU dari perusaha dan sosialisasi kebutuhan tenaga kerja

		PT. Eclat Textile Internasional. Kemudian dihari berikutnya penulis diikutkan dalam pelatihan lembaga kemasyarakatan desa (LKD) karang taruna. Kegiatan tersebut berkaitan dengan pengembangan usaha ekonomi produktif untuk meningkatkan kesempatan berusaha dan lapangan kerja di daerah perdesaan.
7.	09 – Mei - 2021	Penulis diberikan tugas yang diamanahi untuk membuat dan menginput daftar pekerja migran korban tindak kekerasan yang mendapatkan penanganan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal.
8.	20 – Mei - 2021	Penulis ikut serta dalam Zoom Meeting yang diadakan oleh BP2MI UPT Semarang Jawa Tengah yang di ikuti oleh beberapa Disnaker yang ada di Jawa Tengah.
9.	24 – Mei - 2021	Penulis diikut sertakan dalam kegiatan pelayanan antarkerja perluasan kesempatan kerja di Desa Ngadiwarno Kecamatan Suekorjo Kabupaten Kendal. Kegiatan tersebut berkaitan dengan mengoptimisasikan SDM pada usia 18 tahun sampai 45 tahun dan memiliki ijazah SD – SMP yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal. Kemudian SDM petani kopi di berikan pelatihan bagaimana membuat kopi barista.
10.	08 – Juni - 2021	Penulis ikut serta dalam pelatihan lembaga kemasyarakatan desa (LKD) Karang taruna tentang pengembangan usaha ekonomi produktif untuk meningkatkan kesempatan berusaha dan lapangan kerja di daerah perdesaan.
11.	09 – Juni – 2021	Penulis langsung diberikan tugas dan diamanahi untuk membuat surat nota dinas dan menginput data Purna TKI.
12.	10 – Juni – 2021	Penulis membantu LTSA (salah satu program perbaikan tata kelola penempatan dan perlindungan PMI dalam upaya pelayanan kepada masyarakat).

13.	14 – Juni – 2021	Penulis ikut serta dalam membantu Teknikal Meeting Job Fair.
14.	17 – Juni – 2021	Penulis lakukan adalah ikut serta dalam kegiatan Job Fair Kabupaten Kendal yang diadakan oleh Disnaker. Penulis juga diamanahi untuk menginput data peserta Job Fair. Kegiatan tersebut diadakan untuk memperluas kesempatan kerja dan mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Kendal dalam sistem pendaftaran online yang di ikuti 5.000 pendaftar dengan 22 perusahaan.

Selain kegiatan magang yang ada diatas keseharian penulis yang tidak tercantum yaitu , penulis diberikan pekerjaan untuk merekap dan merokom data keluar masuk. Membantu LTSA dalam menginput data perekomendasiian administrasi.



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

3.1 Peran Dinas Tenaga kerja

Di Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk cukup banyak. Tapi, tak semua penduduk di Indonesia memiliki pekerjaan, sementara itu jumlah penduduk di usia kerja mengalami peningkatan. Kesempatan bekerja diperusahaan cenderung terbatas maka dari itu perlu adanya inovasi dan pelatihan untuk mengatasi banyaknya tenaga kerja. Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan bahwa sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perannya dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Peran Disnaker dalam pelatihan kopi barista yaitu :

- 1) Mengurangi tingkat pengangguran dengan menciptakan wirausahawan baru yang dapat menjadikan lapangan kerja.
- 2) Menambah produktivitas petani kopi.
- 3) Menambah nilai jual dan variasai olahan kopi yang menjadikan produk siap saji untuk menambah penghasilan SDM.

Peran Disnaker pada pelatihan tersebut yang nantinya akan bermanfaat bagi SDM, agar dapat mengembangkan potensi dalam wawasannya. Dimana tugas

melaksanakan kewenangan dari pemerintah dalam bidang tenaga kerja, yang terdapat beberapa peran Disnaker yaitu :

- a) Perumuskan kebijakan perencanaan, montoring, mengevaluasi dan pelaporan serta pengendalian dalam teknis di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pemerintah menurut peraturan perundang – undang.
- b) Membina bursa kerja yang kondusif sehingga angkatan kerja bertambah dengan begitu akan terserap pada lowongan kerja yang ada diberbagai sektor ekonomin.
- c) Membina jaminan sosial tenaga kerja dalam ketrampilan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang produktif dan kompetitif.
- d) Penyelenggaraan kebijakan ketenagakerjaan pada bidang pelatihan dan produktivitas, bidang pembinaan & pengawasan norma kerja, bidang hubungan industrial dan syarat kerja, dan norma keselamatan dan kesehatan pekerja.

3.2 Permasalahan Yang Di Hadapi Disnaker

Dalam suat pelatihan pastinya akan ada suatu permasalahan yang sering akan muncul, salah satu permasalahan yang sering muncul merupakan,

1. Tingkat Pendidikan yang kurang

Tingkat Pendidikan yang kurang menjadi kendala utama , karena Pendidikan yaitu hal yang paling berguna dan mendasar dalam upaya untuk menumbuhkan pengetahuan penduduk, karena pada pembangunan saat ini sangat diharuskan partisipasi dari penduduk yang terdidik dan terampil agar dapat berpartisipasi penuh dalam pembangunan. Masyarakat di Desa Ngadiwarno yang rata-rata tidak mengenal bangku sekolah menjadikan

kendala bagi disnaker yang harus lebih ekstra dalam memberikan arahan kepada mereka. Dengan memberikan pengarahan membuat para petani kopi kurang dalam wawasannya menjadikan mereka lebih paham dalam melakukan pengolahan kopi .

2. Kurang adanya wawasan dalam pengelolaan Kopi

Desa Ngadiwarno Sukorjo merupakan Desa penghasil Kopi Terbesar di Kota Kendal . Terlebih lagi dalam pengolahan Sumber Daya Alam yang bisa dijadikan potensi bagi masyarakat Desa untuk mengembangkan potensi alamnya. Hal ini menjadi kesempatan bagi masyarakat Desa untuk bisa ikut serta berkontribusi dalam trend dunia perkopian dan juga membantu penyerapan tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan Disnaker sehingga dapat membantu para petani kopi dalam mengembangkan usaha kopinya. Apalagi pada era sekarang kopi menjadi daya Tarik bagi seluruh masyarakat dalam semua kalangan baik anak muda maupun orang dewasa.

3.3 Masalah Dalam Pelatihan Barista

Adapun identifikasi permasalahan yang spesifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat pendidikan yang rendah cenderung menjadi suatu faktor permasalahan yang ada di Desa Ngadiwarno Suekorjo.
- 2) Kurangnya pengetahuan dalam pengolahan kopi menjadi salah satu masalah dalam pengembangan budidaya kopi di Desa Ngadiwarno Suekorjo.

3.4 Kondisi Tempat Magang (Desa Ngadiwarno Sukorjo)

Daerah Suekorjo merupakan jalur lintas tengah yang menjadi jalur alternatif bagi lalu lintas dari Yogyakarta, Magelang, menuju ke Jakarta. Sukorjo sendiri

juga menjadi salah satu penghasil kopi terbanyak Di Kota Kendal. Berikut data dari Badan Pusat Statistik Kota Kendal :

Tabel 3.4. 1 Hasil Penghasilan Kopi Badan Pusat Statistik Kota Kendal

Kecamatan	Luas Area Tanam, Produktivitas, dan Produksi Kopi								
	Luas Area Tanam (ha)			Produktivitas (Kuintal/ha)			Produksi Kopi (Ton)		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Suekorjo	332,70	362,10	376,00	6,06	6,80	5,62	201,55	246,20	211,30

Dapat dilihat tabel diatas bahwa setiap tahunnya luas area tanaman kopi di Kecamatan Suekorjo sendiri mengalami kenaikan. Untuk produktivitas pada kopi ditahun 2019 mengalami penurunan 1,18 kuintal. Meskipun pada tahun 2018 produktivitas mengalami peningkatan yang sangat tipis yaitu 74 kuintal. Sedangkan produksi pada kopi pada tahun 2018 mengalamikemajuan yang cukup tinggi 45,65 ton. Namun ditahun 2019 mengalami penurunan 34,90 ton. Pada tahun 2019 produktivitas dan produksi kopi mengalami penurunan yang cukup besar. Hal tersebut terjadi karena adanya wabah virus Covid-19 yang mulai merambah keseluruh daerah di Kendal, yang menyebabkan kurangnya peningkatan pada produktivitas dan produksi kopi di Kendal.

Di Kecamatan Suekorjo juga terdapat beberapa Desa salah satunya Desa Ngadiwarno. Wilayah Desa Ngadiwarno sendiri banyak memiliki potensi

dalam hasil pertanian kopi, salah satunya adalah potensi pertanian merupakan daerah yang berpotensi dalam mengembangkan produksi tanaman kopi khas Kota Kendal. Berikut adalah data dari badan pusat statistik hasil produksi tanaman perkebunan Kab. Kendal tahun 2020 :

3.4. 2 Hasil Produksi Tanaman Perkebunan Kabupaten Kendal

Komonditas	Tahun			
	2017	2018	2019	2020
Kopi	1.206,50	1.226,34	1.540,27	1.553,20

Berdasarkan data diatas pada tahun 2019 produksi pada kopi mulai merangkak naik mencapai 313,39 ton. Adapun hasil tanaman perkebunan kopi setiap tahunnya mengalami peningkatan meskipun tipis, peningkatan produksi kopi yaitu sebesar 0,84%.

Kondisi ini membuat semakin banyak penduduk yang masuk dalam kategori kelompok kerja. Salah satunya di Desa Ngadiwarno Suekorjo, sehingga mereka membutuhkan lapangan pekerjaan. Dan hal ini menjadikan salah satu kawasan pembudidayaan yang sudah menetapkan fungsi utama untuk dapat membudidayakan atas dasar kondisi & potensi sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya buatan, seperti :

- a) Area Pertanian, dimana area ini terdiri atas area kebun kopiproduksi.
- b) Kawasan Pariwisata, pengembangan pariwisata terus bertambah dengan adanya icon foto yang menarik perhatian pengunjung pariwisata.

3.5 Masalah SDM Di Desa Ngadiwarno Suekorjo

Pemerintah sudah banyak menyiapkan kesempatan kerja, namun dalam praktiknya masih banyak tenaga kerja usia kerja produktif yang belum bekerja. Seperti halnya yang terjadi di Desa Ngadiwarno Suekorjo Kabupaten Kendal. Hal ini diperkuat berdasarkan observasi yang dilakukan secara langsung oleh penulis, yang menyebabkan beberapa faktor yang menjadikan banyaknya permasalahan pengangguran SDM di Desa Ngadiwarno Suekorjo Kab. Kendal. Salah satunya adalah :

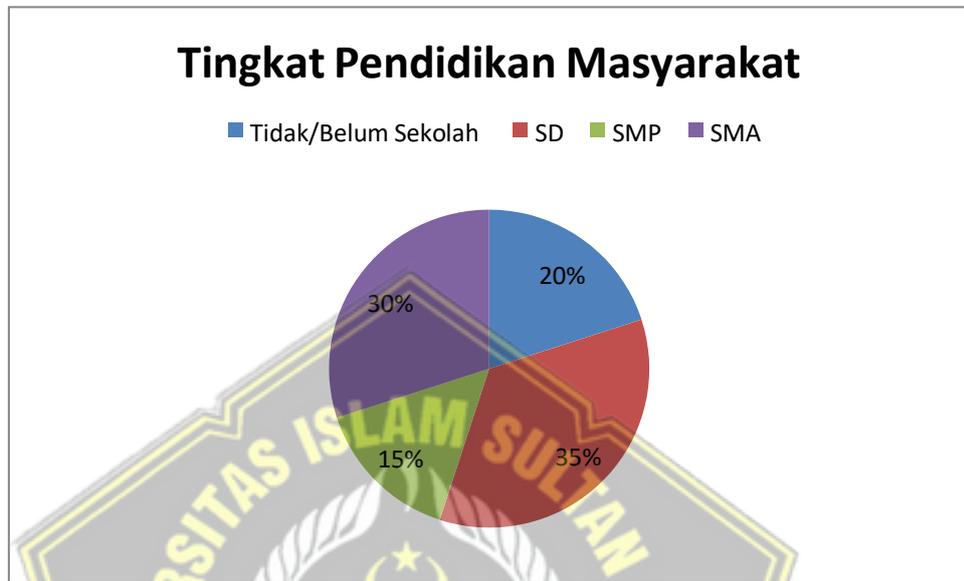
1. Kurangnya pemanfaatan pada lingkungan

Banyaknya potensi lahan perkebunan kopi yang menjadikan kurangnya pemanfaatan lingkungan. Dimana di Desa Ngadiwarno Suekorjo Kabupaten Kendal terdapat banyak kebun kopi yang harusnya dapat menciptakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat ataupun warga yang ada di Desa tersebut.

2. Kurangnya ilmu tentang pengolahan kopi

Kurangnya ilmu mengolah kopi menjadi masalah besar yang terjadi karena tidak di imbangi dengan ilmu pengetahuan yang luas untuk mengeloh dan mengembangkannya. Hal ini disebabkan oleh rendahnya

tingkat pendidikan masyarakat masih rendah. Berikut adalah data tingkat pendidikan yang ada di Desa Ngadiwarno Suekorjo Kab. Kendal :



Tabel 3.5 Tingkat Pendidikan Masyarakat

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa angka partisipasi masyarakat di Desa Ngadiwarno Suekorjo Kab. Kendal pada pendidikan formal tingkat sekolah masih tergolong rendah. Melemahnya tingkat pendidikan menimbulkan masyarakat kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, maka pilihan satu – satunya bagi masyarakat adalah mengolah kopi hasil dari pertanian yang dimiliki.

Selain pada terbatasnya pengetahuan dalam meningkatnya kopi di Desa Ngadiwarno Suekorjo Kab. Kendal, serta kurangnya motivasi untuk memajukan kopi dari masyarakat itu sendiri.

3.6 Tantangan SDM Di Desa Ngadiwarno Suekorjo

Di lingkungan organisasi, departemen SDM adalah sistem yang terbuka mempengaruhi sektor lingkungan keberadaan mereka. Adapun tantangan – tantangan yang dihadapi oleh SDM merupakan tantangan internal, eksternal dan global.

1. Tantangan internal

Tantangan ini ada karena SDM memburu pada finansial, penjualan, keuangan, servis, produksi, dll. Tantangan akan muncul karena adanya gosip keberagaman lokasi kerja, perubahan tautan dari pemerintah, merubah struktur organisasi peningkatan teknologi khususnya teknologi informtika yang terus melambung pesat, manajemen yang melaju kearah pemberdayaan SDM, dan kelompok kerja mandiri. Peran tradisional masih sangat melekat dari fungsi SDM pada masa lalu menimbulkan banyak SDM memiliki keterbatasan dalam mengetahui strategis bisnis dan keuangan SDM secara keseluruhan.

2. Tantangan eksternal

Tantangan ini muncul karena sering menghadapi lingkungan eksternal pada SDM termasuk modifikasi teknologi, peraturan pemerintah, faktor sosial budaya, pasar tenaga kerja, faktor politik, kondisi perekonomian, faktor geografi, faktor demografi kegiatan mitra, pesaing.

3. Tantangan global

Tantangan ini terjadi adanya modifikasi yang sangat pesat dalam bisnis, yang memaksa untuk lebih dapat beradaptasi, mempunyai

banteng yang dapat memenuhi alterasi rute tercepat, dan mengalokasikan perhatian pada pelanggan. Global atau globalisasi juga dapat memunculkan bahaya, sekaligus kesempatan bagi perusahaan. Globalisasi yang terjadi pada pasar dan kompetisi telah menghasilkan kewaspadaan berupa lebih banyaknya kompetisi yang dapat meningkatkan percepatan dalam bisnis, dan dapat menghasilkan kesepakatan berupa tingginya pasar yang semakin rendahnya hambatan yang akan terjadi. Dalam keadaan bisnis seperti ini, fungsi SDM harus mampu menjadikan mitra kerja yang dapat diandalkan.



BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang berperan penting dalam membuktikan keberhasilan dalam kelompok ataupun perusahaan. Apabila dalam perusahaan sumber daya manusianya rendah maka pekerjaan yang ada diperusahaan akan tercela. Oleh sebab itu, perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang layak dan berkualitas agar dapat menghasilkan sdm yanghandal kedepannya. Dengan peraturan manajemen sdm secara baik dan profesional oleh perusahaan, harap karyawan dapat bekerja secara profesional juga dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Riska, dkk., 2017).

Menurut Nawawi (2001), sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang yang bekerja dan berfungsi atas aset organisasi atau perusahaan yang bisa dihitung, SDM yaitu bakat yang menjadi motor penggerak organisasi.

Sedangkan menurut Straub dan Atter (1985), manusia adalah sumber daya yang paling utama pada sebuah organisasi. Manusia menghasilkan bakat, ilmu dan pengalaman untuk mencapai tujuan oraganisasi. Berhubungan kenyataan

diatas, menurut Schermerhorn (1996) sumber daya manusia yaitu seseorang, induvidu, kelompok yang menolong organisasi mewujudkan barang – barang atau jasa – jasa.

b. Fungsi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah fungsi yang berfokus pada kegiatan perekrutmen, pengolahan & pengarahan karyawan. adapun fungsi SDM adalah :

- Tenaga Kerja
- Tenaga Ahli
- Pemimpin
- Tenaga Usahawan
- Pengembangan IPTEK

4.2 Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Defenisi tenaga kerja dalam pasal 1 angka 2 undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dikatakan tenaga kerja merupakan “Seseorang yang dapat memenuhi pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna melakukan kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.

Tenaga kerja adalah elastis pada keadaan produksi, karena tenaga kerja berperan mengalokasikan dab memanfaatkan faktor produksi lain untuk menciptakan output yang

sesuai. Tenaga kerja yaitu suatu faktor pendapatan yang berpengaruh dalam memperhatikan proses produksinyadalam jumlah yang cukup, tidak hanya dilihat dari ketersediannya namun juga kualitas dan macamnya. Setiap proses produksi harus menyediakan tenaga kerja yang cukup memadai, karena jumlah tenaga kerja yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan agar optimal. Tak hanya terlihat jumlah tenaga kerja yang sesuai, namun kualitas dan berbagai macam tenaga kerja yang harus diperhatiakn, diantaranya :

1. Ketersediaan tenagaa kerja

Tersediaannya harus mencukup mandiri, karena berlimpahnya tenaga kerja juga perlu sesuai dengan jumlah yang dioptimalkan.

2. Kualitas tenaga kerja

Skilll akan jadi tolak ukur tak boleh dirermehkan. Kekhususan juga kebutuhan pada pekerja tertentu dengan jumlah yang sesuai.

Jika kualitas tenaga kerja tak terlihat, maka kemungkinan akan mengalami hambatan pada produk, karena ketersediaan peralatan produk tak seimbang pada tenaga kerja yang berpengalaman.

3. Jenis kelaminn

Jenis kelamin yang menentukan jenis pekerjaan, pekerja laki – laki memiliki fungsi yang berbeda dengan pekerjaan perempuan.

4. Upah tenaga kerja

Cewek dan cowok tentu berbeda, perbedaan ini juga menyebabkan oleh tingkatnya golongan, pendidikan, dan lain – lain.

Menurut Payman J Simanjuntak mengidentifikasi bahwa tenaga kerja merupakan penduduk yang berusia 14 sampai 60 tahun. Berdasarkan hal ini telah dijelaskan tersebut, Allah SWT berfirman dalam

Q.S. Al Jumu'ah : 10 yang artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan cailah kaarunia Allah dan ingaatlah Allah banyaak – baanyak supayaa kamu beruntung.

4.3 Pengangguran

a. Pengertian Pengangguran

Suatu permasalahan yang ada pada ketenagakerjaan yaitu permasalahan tingginya tingkat pengangguran, minimnya lapangan kerja yang tersedia, dan turunnya kuaalitas daan produktivitaas sdm yang menjadikan tingkat pengangguran meluap. Sedangkan pengangguran merupakan permasalahan maakro ekonomi yang dipengaruhi maanusia seccara langsung dan paling berat. Banyaknya orang tidak memiliki pekerjaan artinya terjadi rendah standar kehidupan. Maka tindaklah meneruskan apabila pengangguran meenjadi toapik

yang terus membicarakan pada pembahasan, yang dimana kebijakan tersebut dapat terciptanya lapangan kerja (Mankiw, 2006).

Pengangguran adalah tolak batas yang dibuat apabila seorang tak mempunyai pekerjaan namun mereka akan lagi berusaha secara aktif dalam empat minggu terakhir dalam mencari pekerjaan (Kaufman dan Hotchkiss, 1999). Menurut Sukirno (2008 : 13) pengangguran merupakan seorang yang udah menggolongkan pada angkatan kerja secara aktif yang lagi menelusuri pekerjaan dari satu tindakan upah, namun tak mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Berdasarkan pengertian diatas untuk dapat mengatakan sebagai pengangguran, seseorang tidak cukup hanya mempunyai pekerjaan dan berkerja teteapi juga aktif dalam mencari pekerjaan. Dua hal yang beda jenis pengangguran yaitu berdasarkan penyebab dan ciri – cirinya salah satunya

:

a) Jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya

- ✓ Friksional
- ✓ Siklikal
- ✓ Struktural
- ✓ Pengangguran Teknologi

b) Jenis pengangguran berdasarkan ciri – cirinya

- Terbuka
- Tersembunyi

- Musiman
- Setengah Menganggur

Searah dan Murni berpendapat (2006:197) mengungkapkan, pengangguran merupakan seseorang yang umurnya beda dengan umur angkatan kerja & lagi mnelusuri pekerjaan.

b. Faktor – faktor penyebab terjadinya pengangguran (Sukirno, 2006)

- 1) Tingginya angkatan kerja tak imbang dengan kesempatan kerja.
Sehinggasaat ini me ni mb ulk an hasil angkatan kerja lebih banyak dari padakesempatan kerja yang ada.
- 2) Struktur lapangan kerja tak sesuai.
- 3) Adanya hasil dan jenis tenaga kerja terdidik dan penyediaan tenaga kerja terdidik tak seimbang.
- 4) Tingginya peran & aspirasi angkatan kerja wanita pada seluruh struktur angakatan kerja Indonesia.
- 5) Teresediannya dan manfaat tenaga kerja antar daerah tak sesuai.

4.4 Kesempatan Kerja

Kesempatan Kerja (*employment*) merupakan luasnya lapangan pekerjaan yang ada untuk angkatan kerja dapat mengaspirasikan adanya lapangan pekerjaan yang dapat digunakan oleh pencaker. Namun faktor yang meningkatkan kesempatan kerja yaitu belanja pemerintah. Hal tersebut bisa mendorong pendapatan masyarakat agar dapat menjadi

sumber penerima dan juga bisa mendorong adanya permintaan agregat. Permintaan yang agregat ini juga terkait dengan produsen yang dorongan untuk dapat meningkatkan kapasitas input produksi seperti banyaknya unit usaha and tenaga kerja yang nanti berguna untuk menciptakan barang maupun jasa akan banyak lagi sesuai dengan permintaan, pada akhirnya dibutuhkan tenaga kerja yang lebih sesuai dengan tingkatan kesempatan kerja (Gilarso, 2004:206).

Menurut Badan Pusat Statistik (2017) kesempatan kerja hal tersebut merupakan tempat yang terlihat dari lebih lahan kerja yang terciptanya baik berdasarkan sektor & potensinya ataupun menurut wilayah tersebut yang bisa terisi oleh pencari kerja. Terkait adanya kesempatan kerja (*demand for labor*) bisa didefinisikan bahwa sebuah keadaan yang dapat mengapresiasi memiliki tersedianya lahan pekerjaan ini bisa menjadi peluang untuk mencantumkan para pencari kerja. Kesempatan kerja dapat didefinisikan juga sebagai banyaknya lahan pekerjaan yang terisi atau belum terisi. Jika kesempatan kerjanya turun, maka terjadi dampak menghasilkan pengangguran.

4.5 Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua istilah yang saling terkait. Dimana dapat direncanakan satu desain yang dapat mengampangkankan kualitas keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku. Awal

awal dari satu proses pelatihan merupakan penentu pelatihan. Jika suatu proses kebutuhan pelatihan dilaksanakan secara cermat and dengan hati – hati, namun akan terciptannya organisasi yang mengadakan pelatihan nanti dapat mengirit waktu, tenaga, and biaya. Jika satu program latihan terjadi dengan bagus dan sesuai dengan harapan tersebut terkait paada prosse analisis keinginan latihan dini pelatihan dilakukan.

Pada orang dewasa, proses belajar tidak terhentikan sepanjang hidup, para peleatih kelak meningkatkan fasilitas and bantuan saat proses belajar terjadi. Belajar adalah merubah yang relatif namun dari perilaku merupakan hasil suatu pengertian, pelatihan dan keahlian. Apalagi untu para calon tenagakerja yang nanti berada dinegara lain and bekerja di kebudayaan yang beda dibutuhkan latihan khusus (Tung, 1997). Latihan yang diperlukan adalah latihan ketrampilan berbahasa negara secara langsung, pengetahuan tentang kebudayaan negara setempat secara umum, and pengetahuan spesifik budaya bisnis dan peratran kerja negara setempat (Ronen, 1989).

Pelatihan tenaga kerja dilakukan agar dapat menyediakan karyawan untuk meninjau pekerjaan, meninjau tentang melaksanakan pekerjaan, meninggalkan ilmu yang berkaitan dengan pekerjaan, menyampaikan fiil kerja yang imbang dengan pekerjaan yang dikerjakankan.

b. Berdasarkan fungsi pelatihan menurut (Muchinsky, 1983) sebagai berikut :

1) Pemeliharaan

Buat meyakinkan tenaga kerja memenuhi pekerjaan sesuai dengan cara dan harapan organisasi/industry sampai ahli menjaga prestasi secara konsisten guna mengukir tujuan yang sesuai.

2) Memotivasi

Buat mengembangkan keinginan pada pekerjaan and menggerakkan tenaga kerja agar mewujudkan pekerjaan lebih efektif dan berprestasi.

3) Sosialisasi

Karyawan dikenalkan pada prioritas, nilai, norma, prosedur, dan sistem organisasi secara keseluruhan.

c. Adapun ketrampilan dapat meningkatkan melalui pelatihan, adalah :

1) Motorskill

Keterampilan memenuhi kegiatan motorik agar memanipulasi lingkungan fisik.

2) CognitiveSkill

Ilmu dalam membuat faktor – faktor atau attitudinal (sikap yang harus dimiliki) untuk memudahkan segala sesuatu yang terkait harus dituntutkan kerja.

3) Interpersonal Skill

Keterampilan ini berinteraksi pada seseorang agar mencapai tujuan tertentu, seperti kerjasama.

d. Program – program yang ada pada pelatihan

✓ Program Menotoring

Proram ini memberikan kepada para calon tenaga kerja dengan mendapatkan seorang pembimbing (mentor) yang bisa membimbing dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berguna agar memberikan ketrampilan dan kelihaiian kejurusan yang diinginkan.

✓ Program Pemagangan

Dimana program ini menempatkan kepada calon tenaga kerja untuk bisa melihat secara langsung proses kerja dan bagaimana carakerja yang sesuai.

Melalui perogram ini berdasarkan (Cascio, 1991) program latihan nanti diperileh dua hal adalah apakah program latihan itu guna ataupun tak. Karena guna atau tidaknya suatu program latihan pastinya saling berkaitan dengan tingkah laku dan pencapaian dari peserta latihan itu sendiri.

e. Macam – Macam pelatihan

Pelatihan yang didapatkan oleh para petani kopi yang nantinya akan berakibat baik yang guna untuk membuka peluang tenaga kerja. Adapun macam – macam pelatihan diantaranya :

- Memotivasi peserta pelatihan untuk bisa menjadi petani kopi yang sukses seperti lainnya.
- Memberikan pelatihan kepada kader petani kopi secara terperinci yang sesuai dengan kondisi petani kopi saat ini.
- Memberikan penerapan bagaimana langkah kerja untuk membudidayakan kopi yang baik, dari segi pemanenan sampai dengan penyajian kopi yang siap untuk di seduh.

4.6 Penguatan SDM

Pemertintah melihat perlunya memberikan perhatian khusus pada pengembangan kopi dengan melihat besarnya peluang dan tantangan ke depan. Inovasi teknologi terus ditingkatkan untuk dapat bersaing di pasar dunia sehingga, kopi daerah menjadi pilihan utama oleh konsumen domestik dan internasional. Penguatan SDM menjadi utama program pelatihan yang menyampaikan kerja sama berfokus pada pengembangan kopi berkelanjutan yang mendorong produktivitas kopi. Peningkatan kesejahteraan petani kopi baik aspek produktivitas maupun sosial dan lingkungan melalui program pelatihan SDM petani kopi. Dalam penguatan SDM menjadi proses bagaimana untuk dapat mempertahankan dalam penjualan karena menjadi fungsi utama dalam mengembangkan produk yang dapat dikenal oleh berbagai pulau ataupun negara.

Pengertian penguatan atau pengembangan SDM adalah suatu keterkaitan dengan ketersedianya keinginan dalam mengembangkan belajar, mewujudkan program training yang melingkupi perencanaan,

penyelenggaraan, dan evaluasi program itu Armstrong (1997:507). sedangkan menurut Silalahi (2000 : 249), pengembangan sdm merupakan cara berkesinambung mengembangkan mutu sdm artinya seluasnya pendidikan, pelatihan dan pembinaan.

Menurut Hasibuan jenis pengembangan dibagi menjadi 2 yaitu :

- 1) Mengembangkan secara informal, adalah organisasi atas kemauan and usaha sendiri latihan dan pengembangan diri dengan membaca buku literatur yg ada hbungannya dgn pekerjaan ataupun jabatan.
- 2) Mengembangkan secara formal, adalah organisasi atau karyawan dipekerjakan organisasi untu menuruti pendidikan ataupun pelatihan, dikerjakan organisasi ataupun pelaksanaan pada lembaga pendidikan dan latihan.

Menurut Andrew F. Sikula penguatan SDM memiliki beberapa latihan sesuai keinginan pengkerjaan bergantung pada faktor, adalah waktu, mony, jumlh peserta, kesetaraan pendidikan dasar peserta, latar belkang pesrta dll. Adapun metodenya :

- a) *On the Job*, adalah pesrta latihn langsng bekerja di tempat untuk belajar and menjelak suatu pekerjaan di bawah bimbingan seornng pengawas.
- b) *Vastibule*, yaitu metode pelatihan yang dikerjakan pada kelas atau bengkel yang biasanya diadakan pada satu industri untuk

mengenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan latihan mereka mengajarkan pekerjaan itu.

- c) *Demonstration and example* yaitu metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan and menjelaskan bagaimana cara mengajarkan suatu pekerjaan melalui contoh ataupun kerjaan yang didemonstrasikan.
- d) *Simulation*, yaitu keadaan yang dikemukakan selangkah mungkin dengan keadaan yang sesungguhnya namun hanya tiruan saja.
- e) *Apprenticeship*, yaitu satu bentuk meningkatkan keandalan pertukangan nantinya karyawan yang berkaitan dengan menelaah semua dari segi pekerjaannya.
- f) *Classroom methods*, yaitu metode pertemuan pada kelas yaitu *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012 : 88), perkembangan sdm merupakan proses yang dilakukan agar memajukan ilmu, keahlian, dan kemampuan pekerja, begitu pula kompetensi dalam mengembangkan pelatihan and perkembangan, pelatihan organisasi, manajemen kepemimpinan, wawasan manajemen dalam mementingkan perkembangan kerja.

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Uraian Masalah di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal ini ditandai dengan banyaknya khusus akibat terjadinya pandemi Covid – 19 perluasan lapangan pekerjaan berkurang. Sesuai dengan peraturan Kepala bidang PENTA dan PKK dalam wawancara bahwa masih banyak calon pekerja yang belum mendapatkan pekerjaan dikarenakan tingkat pendidikan yang rendah dan kurangnya wawasan yang dimiliki.

Masalah yang terjadi ini berdampak besar di Kabupaten Kendal dalam perluasan kesempatan kerja. Mengingat Kabupaten Kendal adalah bentuk Kabupaten di Jawa Tengah ingin mewujudkan sumber daya manusia yang cerdas, berkualitas religius, dan berkembang untuk menyambangi revolusi industri 4.0. Serta memenuhi keperluan dasar seseorang untuk dapat memajukan, sarana, perlindungan untuk penyelenggara ekonomi, industri kreatif, umkm berlandaskan ilmu lokal.

Apabila hal ini diabaikan maka akan banyak kasus – kasus yang terbengkalai bahkan banyak kasus yang tidak teridentifikasi. Kasus yang tidak terselesaikan juga akan menghambat pemerintah untuk mencapai tujuannya, untuk Dinas Tenaga Kerja sendiri jika kasus ini tidak diselesaikan maka akan menjadi beban tersendiri karena menciptakan lapangan pekerjaan bagi sumber daya manusia (pencaker) adalah suatu kewajiban dari Disnaker Kabupaten Kendal sendiri. Pada permasalahan yang terjadi di DISNAKER khususnya bidang perluasan kesempatan kerja menyelesaikan salah

satu permasalahan yang ada dengan mengadakan pelatihan kopi yang bertemakan kopi manual brewing, pelatihan tersebut dilaksanakan dalam tujuh hari dimana setiap harinya melaksanakan dua tema mengenai peracikan kopi sebagai berikut :

1) Introduction Coffee

Mengenalkan berbagai macam kopi serta cara memilah kopi yang terbaik dimana ada beberapa macam pilihan kopi salah satunya :

a) Kopi Arabika

Jenis kopi ini pertama kali dibudidayakan oleh Ethiopia pada tahun 1753 yang tumbuh dan berkembang dengan baik pada ketinggian 1200 – 1800mpl. Mulai berkembang pada usia 4 – 5 tahun dan diperlukan waktu 9 bulan untuk berbunga buah kopi matang agar dapat memiliki kandungan kafein yang berkarakter rasa *high acidity*, *intense* aroma, dan *low body*.

b) Kopi Robusta/Chanepora

Jenis kopi untuk menggantikan jenis kopi Arabika yang mati akibat penyakit karat daun. Robusta merupakan kopi komersial kedua setelah Arabica. Kopi ini tumbuh dan berkembang pada ketinggian 800mpl/daratan yang lebih rendah dan mulai berbunga pada usia 2,5 tahun memerlukan waktu 10 – 11 bulan untuk berbunga-buah kopi matang. Buah yang sudah matang akan tetap berada diranting pohon, yang memiliki karakter rasa *full body* dan kandungan kafein.

c) Kopi Liberika

Jenis kopi yang juga dibudidayakan selain Arabica dan Robusta, untuk pertumbuhan dan perkembangan baik didaratan yang lebih umum dari Robusta. Kopi ini berbunga sepanjang tahun yang memiliki buah seperti buah melinjo dan karakter rasanya *bitter* yang getir. Kopi liberika

tersebar di seluruh wilayah Indonesia sedangkan untuk Jawa Tengah paling banyak tersebar di wilayah Kabupaten Kendal antara wilayah Boja sampai dengan Kecamatan Suekorjo.

2) Uji Citra Rasa

Disini latih untuk bisa menghasilkan sebuah ketrampilan dalam indra rasa dan indra penciuman, rasa bubuk kopi secara umum memiliki aroma yang berbeda satu dengan yang lain. Maka perlu melakukan supaya para peserta pelatihan untuk memahami bagaimana rasa atau aroma kopi disaat sudah di seduh apakah peracikan kopi tersebut sudah sesuai dengan caranya. Pelatihan ini sangat efektif yang berpengaruh positif dalam peningkatan kualitas citra rasa kopi yang disajikan dengan kenikmatan yang khas dan nantinya dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan.

3) Manajemen Kelas Coffee

Di awal pembukuan coffee baru hal ini diperlukan guna untuk memperdalam ketrampilan bagi *existing coffee* yang akan mempelajari beberapa materi penting dalam mengolah sebuah coffee.

4) Manual Brewing

Adalah bagaimana penyajian kopi yang dicampur cara manual tidak menggantungkan mesin espresso namun perlu adanya kertas penyaring khusus, dan memiliki teknik – tekniknya tersendiri yang sudah populer dalam setiap coffee yang ada.

5) Pembuatan V60

Adalah metode seduh kopi arabica dengan mengandalkan cara penyeduhan yang bergantung pada teknik yang dipilih, karena metode ini menggunakan perbandingan bubuk kopi dengan air agar dapat menghasilkan kopi yang ideal dan memiliki waktu seduh yang sudah ditentukan. Kopi yang digunakan dalam metode V60 biasanya kopi arabica yang sudah dipilih bubuk baiknya karena tujuan dari metode ini untuk mendapatkan kopi yang bersih dan tidak banyak minyaknya yang keluar, namun karakter rasa dan aroma yang terjaga.

6) Pembuatan Vietnam drip

Suatu cara alat campur pembuatan dengan penghasil minuman unuk metode ekstraksi melalui tetesan dari dripper tersebut dan metode ini sangat populer di beberapa negara di dunia salah satunya di Indonesia.

7) Pembuatan kopi susu kekinian

Kopi susu kekinian ini menjadi metode pembuatan kopi yang mudah dibuat dan juga dapat dijadikan usaha kecil – kecilan di rumah. Jenis racikan kopi ini mengandung susu dan gula aren saja.

8) Pembuatan menu soda pelengkap Penyeduhan kopi ini menggunakan variasi campuran soda dan sirup lainnya.

9) Motivasi bisnis Menyampaikan motivasi tentang bagaimana cara menjadi wirausaha baru yang disampaikan langsung oleh pembicara / narasumber langsung oleh bapak Ahmad Syaifudin, S.Si,C.NNLP beliau merupakan seorang

motivator, trainer, dan enterpreneur. Hal ini dilakukan agar para peserta pelatihan mengetahui alasan mengapa setiap orang tidak memulai usahanya dan bagaimana mereka harus memulai usaha baru untuk dapat meningkatkan produktivitas di Kendal.

10) Teknik pemasaran

Konsumsi kopi dimasyarakat sekarang ini memang terus meningkat dan berpeluang baik untuk meningkatkan konsumsi pada kopi dengan strategi pemasaran yang tepat salah satunya teknik STP, kepuasan pelanggan, inovasi, pemilihan lokasi, eksistensi di media sosial, lebih mengutamakan kualitas produk.

Kegiatan pelatihan ini sangat efektif yang berpengaruh positif dalam meningkatkan kualitas mutu para peserta/petani kopi yang ingin berwirausaha nantinya, dan pelatihan ini dilakukan agar mendapatkan tenaga ahli baru yang dapat menyelesaikan tugasnya secara sempurna.

5.2 Analisis dan Pembahasan

Program pelatihan yang dikalkukan DISNAKER Kabupaten Kendal merupakan program yang sudah ada pada peraturan dari Bupati Knedal No. 3 Tahun 2021 Pasal 27, Dinas Tenaga Kerja memiliki tugas untuk melakukan pengembangan diri kepada masyarakat dalam berwirausaha dalam mewujudkan kemandirian dan produktif.

Berdasarkan penuturan Bapak Sukron Samsul Hadi selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal beliau mengatakan dimasa pandemi Covid – 19 diharapkan para peserta dapat mengubah cara berpikir untuk menjadi pengusaha yang sukses agar bisa menopang ekonomi keluarga dan bermanfaat bagi warga. Disnaker Kabupaten Kendal telah melakukan berbagai macam strategi dan inovasi salah satunya yaitu :

- *Enabling*, merupakan menghasilkan keadaan maupun iklim yang memberikan kemungkinan kepada masyarakat untuk dapat berkembang.
- *Empowering*, merupakan mengembangkan volume untuk mempererat kemampuan warga.
- *Protecting*, merupakan suatu perlindungan yang penting untuk dapat memajukan sistem persembunyian warga untuk bisa lebih subyek memajukan.

Namun karena adanya kebijakan dari Bupati Kendal untuk meningkatkan UMKM di Kabupaten Kendal akan terus di adakan pelatihan – pelatihan di masing – masing Kecamatan guna mempermudah pembinaan dan pendampingan para wirausaha. Menurut (Silalahi:200) dalam penguatan dan memajukan SDM merupakan suatu upaya terkait dengan peningkatan mutu sdm seluas – luasnya melalui pelatihan, pembinaan, dan pendidikan.

5.3 Pelatihan dan Motivasi

Berdasarkan uraian masalah diatas dan melihat kondisi yang ada maka diperlukan pelatihan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan yang harus dimilikinya dengan mengadakan pelatihan yang efektif perlu diadakan untuk para petani dan menciptakan wirausaha baru sehingga dapat terwujudnya tujuan pemerintah. Langkah awal penyelesaian yang dilakukan yaitu dengan mengadakan pelatihan pada petani kopi, pelatihan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal seperti berikut :

5.3.1 Sejarah kopi

Petani kopi diberikan wawasan kepada Independent kopi Kendal mengenai defenisi tentang kopi dan sejarah penyebaran kopi di Dunia.



5.3.1 Gambar Independent kopi Kendal memberikan introduction coffe

5.3.2 Macam jenis kopi

Memperkenalkan bentuk kopi pada petani kopi, di dunia perkopian jenis biji kopi banyak dikenalkan maupun maksimal di produksi pada keseluruhan dunia merupakan kopi Arabika atau kopi Robusta. Dimana kopi Arabika ini menguasai 60% dunia perdagangan kopi, sementara itu kelebihannya akan perdagangan kopi Robusta. Selanjutnya macam kopi lainnya jumlahnya rendah yaitu kopi Excelsa atau kopi Liberika pada macam kopi tersebut tak dikonsumsi sebagian namun kualitasnya tak hanya dapat dipenuhi dalam keadaan kopi dunia.

5.3.3 Proses pasca panen

Proses pengenalan pasca panen ini secara garis besar ada dua proses dalam kopi yang dikenalkan yaitu proses kering dan proses basah.

5.3.4 Roasting

Pelatihan tersebut adalah suatu faktor hakiki untuk petani kopi dalam menentukan rasa dan aroma kopi.

5.3.5 Sensory

Salah satu prosedur yang harus dilakukan dalam menganalisa kualitas rasa dan aroma kopi.

5.3.6 Teknik menyedu manual brewing

Disini metode seduh manual brewing memiliki empat jenis metode yaitu V60, french press, aeropress, dan Vietnam drip. Masing – masing metode ini memiliki proses menyedu berbeda yang nantinya menghasilkan rasa dan aroma khas tersendiri.



5.3.6 Gambar Melakukan manual brewing

Pelatihan yang dilakukan ini juga sudah difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja agar para petani bisa langsung mengikuti pelatihan tersebut untuk menunjang kebutuhan petani kopi mendapat memotivasi dan penerapan pelatihan kepada petani kopi. Dengan diadakannya suatu tindakan yang dilakukan ini diharapkan mampu untuk memberikan pemahaman kepada para petani kopi dan peserta yang mengikuti pelatihan bagaimana cara menciptakan lapangan pekerjaan dengan pemanfaatan lingkungan sekitar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1 Kesimpulan

1. Pelaksanaan program pelatihan oleh DISNAKER Kabupaten Kendal, bagian PENTA dan PEKTA berdasarkan pada fungsi & tugas yang ada dalam peraturan bupati KendalNo. 75 Tahun 2016
2. Anggota tim kerja pelatihan diputuskan oleh kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal, dimana seluruh anggota bagian bidang perluasan kesempatan kerja ikut serta dalam membantu berjalannya pelatihan tersebut.
3. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal dalam menjalankan tugas pelatihan ini menghadapi beberapa hambatan sebagai berikut :
 - Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal dalam menjalankan tugas pelatihan ini menghadapi beberapa hambatan sebagai berikut :Rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh para petani kopi mengakibatkan hasil biji kopi yang mereka panen tidak dapat berkembang.
 - Lingkungan alam yang ada di Desa Ngadiwarno Kabupaten Kendal kaya akan kelastarian alamnya namun mayoritas masyarakat disana belum bisa untuk membuat wisata baru disana yang mengakibatkan kurangnya pemanfaatan lingkungan alam disekitar sana.
 - Program pelatihan dikerjakan bertumbukan pada keadaan Covid-19 yang kronis tinggi di Kendal, sehingga mengakibatkan pengumpulan peserta pelatihan dan proses pelatihan menjadi lebih terlambat untuk memaksimalkannya. Karena pelatihan ini dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal di salah satu pemukiman masyarakat Desa Ngadiwarno Suekorjo Kendal.
 - Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten

Kendal dalam menjalankan program pelatihan. Agar dapat tercapai dalam menjalankan tugas dan program pelaksanaan pelatihan, untuk melengkapi dan mendukung SDM petani kopi memiliki kompetensi untuk melancarkan pelaksanaan pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal meminta bantuan atau kerja sama dengan motivator forum produktivitas Kendal dan independent kopi Kendal. Dimana narasumber tersebut sudah berpengalaman dalam suatu kegiatan pelatihan tersebut.

6.2 Rekomendasi

6.2.1 Rekomendasi Analisis di Bab V

- a) Berdasarkan hasil analisis di bab 5, dinas tenaga kerja kabupaten Kendal dalam melakukan suatu program pelatihan barista, melihat terbatasnya jumlah peserta yang mengakibatkan kendala pada seleksi, maka penting bagi dinas tenaga kerja kabupaten kendal untuk melakukan pelatihan serta memberikan motivasi dalam potensi kepada peserta pelatihan kopi barista.
- b) Pihak Dinas Tenaga Kerja untuk dapat memberikan pelatihan – pelatihan yang lainya ke pada masyarakat yang membutuhkan pelatihan khusus dalam berbisnis dengan bekerja sama pada pihak yang memiliki kompetensi.
- c) Mengembangkan model pelatihan bisnis baru didaerah pedesaan yang berbasis potensi lokal untuk kemandirian warga belajar dapat memberikn nilai tambah dari produk kopi, agar menjadi sumber ekonomi bagi para petani kopi.

6.2.2 Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan staf / karyawan

- ❖ Rekomendasi yang harus dibenahi organisasi tempat magang terhadap peserta magang
 - d) Lebih mengarahkan dan memberikan instruksi yang jelas kepada peserta magang.
 - e) Memberikan jobdesk yang jelas kepada peserta magang, agar peserta magang tidak terlalu banyak jam kosong saat dikantor.
- ❖ Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap staf / karyawan
 - a) Penambahan staf / karyawan dalam bagian PENT A dan PEKTA .
 - b) Diharapkan staf/karyawan kedepannya lebih datang tepat waktu di dalam bekerja.

6.2.3 Rekomendasi yang perlu diperbaiki program studi

- a. Sebelum mahasiswa magang MBKM di terjunkan ke sebuah perusahaan diberikan pengenalan terlebih dahulu tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Agar nantinya peserta magang akan lebih siap secara fisik dan mental.
- b. .Diharapkan ada pemantauan terhadap peserta magang MBKM bertambah meningkat terus agar dapat mempercayakan pihak perusahaan pada program MBKM

BAB VII REFLEKSI DIRI

Dengan adanya program magang ini penulis mendapatkan berbagai pengalaman, pengetahuan, dan juga manfaat lainnya selama berada ditempat magang. Di dalam perkembangan dunia bisnis kini semakin marak, sekarang lebih diminati usaha atau bisnis yang dapat digeluti pada kalangan baik tua ataupun muda. Berjalannya waktu akan meningkat dan terus dengan adanya teknologi yang semakin canggih. Tentunya dengan perkembangan teknologi dalam usaha ini akan menjadi sasaran pelatihan yang tepat bagi penulis untuk ikut mengembangkan diri penulis, baik itu berupa *soft-skill* ataupun *hardskill*. Salah satu pengembangan diri yang dirasakan oleh penulis seperti komunikasi, disiplin, tanggung jawab, dan juga kerjasama didalam tim.

7.1 Hal positif yang diterima selama perkuliahan dan relevan ditempat magang

Pada masa perkuliahan yang dialami penulis, penulis banyak mendapatkan hal positif saat kuliah yang bermanfaat serta relevan saat melakukan kegiatan magang. Diantaranya adalah pemberian tugas dalam kuliah yang memiliki manfaat menjadikan penulis sebagai orang yang disiplin yang sangat berguna saat magang sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Serta dalam pemberian tugas kelompok memiliki manfaat bagi penulis ketika melakukan kerjasama dengan tim saat magang. Prestasi yang dilakukan penulis dalam masa perkuliahan memiliki manfaat yang cukup besar dikarenakan dapat membuat penulis berani berbicara didepan umum serta meningkatkan *skill-public speaking* yang dimiliki penulis.

7.2 Manfaat magang terhadap pengembangan softskill dan kekurangan softskill

✚ Manfaat yang dirasakan penulis terhadap pengembangan *soft-skills*

yang dimiliki oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.
- b) Kedisiplinan dalam menuntaskan pekerjaan dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- c) *Skill Public Speaking* dalam menjelaskan hasil pekerjaan kepada pimpinan tempat magang.

✚ Kekurangan *soft-skills* yang dimiliki penulis adalah

- a) Kurang mampu mengontrol rasa panik jika terjadi permasalahan diluar kendali.
- b) Belum berani meng *explor* ide – ide baru untuk memecahkan suatu permasalahan.

7.3 Manfaat magang terhadap pengembangan kemampuan kognitif dan kekurangan kognitif

Selama masa permagangan berlangsung banyak sekali manfaat yang didapatoleh penulis, salah satu manfaat yang dialami penulis adalah dalam hal kemampuan kognitif yang dimiliki penulis adalah :

- ✓ Kemampuan kognitif yang dimiliki penulis adalah :
- a) Pengembangan kognitif decara visual yaitu kemampuan dalam membaca.
 - b) Pengembangan kognitif secara auditory yaitu kemampuan dalam mendengarkan penjelasan.
 - c) Pengembangan kognitif secara kinestetik dikarenakan saat masa magang penulis lebih banyak mendapatkan pekerjaan secara

praktek.

- ✓ Kurangnya kemampuan kognitif yang dimiliki penulis
 - a) Kemampuan kognitif dalam hal memecahkan permasalahan yang harus membuat keputusan.

7.4 Kunci sukses bekerja

Berdasarkan pengalaman magang yang telah dialami penulis, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa kunci sukses dalam bekerja diantaranya yaitu :

- a) Tanggung jawab
Bertanggung jawab dalam menjalankan suatu pekerjaan adalah hal penting dalam bekerja, banyak berbagai manfaat yang didapat jika bertanggung jawab dalam bekerja.
- b) Disiplin
Disiplin adalah suatu kunci sukses saat berkerja, dalam melakukan suatu pekerjaan, disiplin harus diterapkan tidak hanya pada kehidupan sehari – hari namun pada pekerjaan juga harus diterapkan.
- c) Berani berpendapat
Dalam melakukan pekerjaan sering terjadi perbedaan pendapat, berani berpendapat merupakan salah satu kunci sukses bekerja karena pendapat dari diri sendiri juga memiliki nilai yang besar dalam pengambilan keputusan.
- d) Attitude
Dalam dunia kerja attitude merupakan suatu hal yang harus dimiliki jika ingin sukses dalam bekerja, karena attitude sendiri dapat memudahkan kita dalam memiliki relasi saat bekerja.
- e) Motivasi kerja
Motivasi merupakan hal yang penting dalam kunci sukses dalam

bekerja, motivasi juga dapat meningkatkan keinginan dalam mencapai tujuan yang dimiliki.

f) **Bepikir cepat dalam mengatasi masalah**

Pemikiran yang cepat dan tanggap dalam mengatasi masalah saat bekerja juga merupakan kunci sukses dalam bekerja, dikarenakan saat bekerja banyak permasalahan yang tak terduga yang sering muncul tiba – tiba sehingga menuntut diri kita untuk dapat berpikir cepat dan tanggap dalam bekerja.

g) **Memiliki tujuan**

Tujuan merupakan suatu hal yang harus dimiliki dikarenakan dalam melakukan pekerjaan harus memiliki tujuan agar saat kita bekerja dapat mengetahui tujuan apa yang akan kita capai dalam pekerjaan serta mengambil keputusan dalam pekerjaan.

h) **Menerima saran dan kritik**

Dalam bekerja kita tidak boleh menolak saran dan kritik terhadap kita dikarenakan penilaian orang lain juga diperlukan untuk mengetahui letak kesalahan kita dalam bekerja, dan menjadikan kita lebih baik lagi kedepannya.

7.5 Rencana pengembangan diri

Dalam mengatasi masalah yang ada pada saat magang penulis ingin melakukan pengembangan diri terhadap karir penulis dimasa yang akan datang. Salah satu pengembangan diri yang akan dilakukan penulis adalah

kemampuan berpikir secara jernih dan tenang dalam menghadapi suatu masalah dikarenakan hal tersebut menjadi penghambat bagi penulis saat melakukan magang.



DAFTAR PUSTAKA

- APSARI, N. C., GUTAMA, A. S., Nurwati, N., Wibowo, H., Resnawaty, R., Darwis, R. S., SANTOSO, M. B., & Humaedi, S. (2017). Pemberdayaan petani kopi melalui penguatan kapasitas dalam pengolahan hasil kopi di Desa Genteng, Kecamatan Sukasari, Kab. Sumedang. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2).
- Cahyana, A., & Widiyaningrum, W. Y. (2021). PERAN DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL DAN MENENGAH DALAM PEMBERDAYAAN KOPERASI PRODUSEN KOPI MARGAMULYA DI DESA MARGAMULYA KECAMATAN PANGALENGAN KABUPATEN BANDUNG. *JISIPOL/ Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 5(2).
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan dan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 185–192.
- Irvanto, J. C., Idris, H. A., Dama, M., & Sos, S. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. *EJournal Pemerintahan*, 5.
- Karyani, T., Djuwendah, E., Sadeli, A. H., & Marlina, I. (2018). Penumbuhkembangan Agribisnis Kopi Arabica Java Preanger: Dari Pangalengan Ke Pasar Dunia (Studi Kasus Di Koperasi Produsen Kopi Margamulya). *Jurnal Agribisnis Terpadu*, 11(1), 15–29.
- Marini, L., & Putri, N. T. (2019). PELUANG TERJADINYA PENGANGGURAN DI PROVINSI BENGKULU: SEBERAPA BESAR? *Convergence: The Journal of Economic Development*, 1(2), 70–83.
- Probosiwi, R. (2018). Unemployment and Its Influence on Poverty Level. *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 15(2), 89–100.
- Sanaky, H. A. H., & Nashori, F. (2018). Peningkatan Dan Pengembangan Produk Olahan Kopi Di Desa Brunosari. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(03), 272–284.
- Saptarini, A. (2018). PENGENTASAN KEMISKINAN DI KABUPATEN PRINGSEWU: PENGEMBANGAN SDM DAN PENGUATAN USAHA MELALUI ANALISIS SWOT. *Jurnal Kelitbangan Bappeda Pringsewu*, 3(2), 117–126.
- Saputra, T. F., Rajuni, D., & Sukiman, S. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Banten Tahun 2010-2019. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 11(1), 37–54.
- Winartiningih, W. (2020). Analisis Strategi Pemberdayaan Petani Kopi melalui Kelompok Guyub Kopi dan Kakao Pacitan (Studi Kasus Petani Kopi Wilayah Kabupaten Pacitan). IAIN Ponorogo.
- Zakki, M. (2020). Pengembangan Dan Pemasaran Komoditas Kopi: Transformasi Dari Budaya Tradisional Ke Budaya Petani Industri. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 10–19.