

Education and Training Of Human Resources Technical Skills and The Preparation Of Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Skkni) Of Production For Micro and Small Enterprises Processing Industry Sector In Sumedang In The Context Of Protecting Micro and Small Enterprises

Switcha Differentia Ariapramuda¹, Etty Mulyati², Agus Suwandono³

^{1,2,3}Universitas Padjadjaran, Indonesia

*Email: switcha19001@mail.unpad.ac.id, etty.mulyati@unpad.ac.id, agus.suwandono@unpad.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Education and Training, MSEs, Protecting, SKKNI.	<i>Micro and Small Enterprises (MSEs) have their characteristics. One of the characteristics as well as the weakness of MSEs is the lack of ability and technical skills of human resources in product processing. Empowerment to improve technical skills is carried out in the form of education and skills training following the guidelines set out in laws and regulations. However, these guidelines have not met the growing competency needs of the business world. The research method used is a normative juridical approach with a statutory approach. The results of the research obtained include technical education and skills by the government that cannot be implemented properly due to the inaccuracy of the Sumedang Cooperative, Small, Medium Enterprises, Industry and Trade Office in implementing the provisions of the guidelines of the Minister of Cooperatives and Small and Medium Enterprises Regulation Number 18/PER/M/KUKM/IX/2015 accompanied by incomplete guidelines and incoherent explanations. The preparation of SKKNI production for micro and small enterprises in the processing industry sector as a form of legal protection needs to be done because there are still many MSEs in the processing industry sector that find it difficult to compete with large businesses in similar sectors due to the lack of ability and competence of MSEs in carrying out production because SKKNI has not been accommodated which is specialized and tailored for the interests of MSE production competence.</i>

INTRODUCTION

Sektor usaha berbentuk Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tergolong banyak dan mendominasi usaha di Indonesia. Berdasarkan data oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah, pada tahun 2022 terdapat lebih dari 64 juta unit usaha UMKM di Indonesia. Jumlah tersebut mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha di Indonesia. Dominasi unit usaha UMKM terlampaui banyak dibandingkan jumlah usaha besar di Indonesia yang hanya menguasai usaha sebanyak 1% usaha dari keseluruhan jumlah bentuk usaha di Indonesia (Juwitasari, 2023).

Sektor UMKM dengan dominasinya dan karakteristik usahanya yang lekat dekat dengan ekonomi kerakyatan menjadikan UMKM sebagai salah satu jenis usaha yang turut membantu pertumbuhan perekonomian negara. Kehadiran UMKM sekaligus sebagai upaya dan usaha pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan kesenjangan ekonomi. Tergambar pada tingginya kontribusi UMKM dalam pertumbuhan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) nasional serta penyerapan tenaga kerja yang tergolong tinggi sejak beberapa tahun ke belakang. Berdasarkan Asian Development Bank Institute menunjukkan data bahwa penyediaan kesempatan kerja oleh UMKM Indonesia tergolong sangat tinggi pada angka 97,2% dan berperan dalam meningkatkan PDB nasional cukup tinggi yaitu sebesar 57,8% pada tahun 2015 (Adolf & Suryawinata, 2018). Pada Oktober 2022 Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian melalui pers menjelaskan bahwa UMKM memiliki peranan penting dalam perekonomian, ditunjukkan dengan peran sertanya dalam PDB yang mencapai 60,5% dan penyerapan tenaga

kerja yang mencapai 96,9% dari keseluruhan penyerapan tenaga kerja nasional (Indonesia & Perekonomian, 2022). Pada unit sektor usaha yang semakin mengecil, seperti Usaha Mikro Kecil (UMK), keduanya memiliki karakteristik yang cukup berbeda dengan usaha menengah ataupun usaha besar, seperti dalam aspek orientasi pasar, sistem organisasi dan manajemen usaha hingga mekanisme proses produksi yang kurang optimal, (Mulyati, 2016) sehingga seringkali menjadi permasalahan tersendiri bagi UMK. Permasalahan tersebut kemudian menjadi kelemahan UMK dalam berkembang di dunia usaha yang memerlukan pengkajian permasalahan lebih lanjut.

Sektor UMK memiliki kelebihan dan kemampuan dalam bertahan pada situasi krisis ekonomi, disamping kelemahan-kelemahannya. Terbukti saat krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada kisaran tahun 1997 dan tahun 1998 yang menumbangkan banyak usaha besar di Indonesia. Pada tahun tersebut, sektor usaha UMK tetap dapat bertahan bahkan kehadirannya turut menjadi buffer atau penyangga perekonomian serta memiliki karakteristik resiliensi yang baik sehingga usahanya memiliki daya tahan terhadap kondisi krisis (Bidang Perekonomian Republik Indonesia Koordinator, 2022). Resiliensi dalam hal ini dipahami sebagai kemampuan merespon peristiwa negatif dengan baik sehingga memberikan dampak, seperti adanya usaha untuk dapat mampu pulih dan bangkit dari keadaan negatif dan kesulitan tersebut (Hakim, 2022). Akan tetapi, terjadinya pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) yang mewabah di Indonesia sejak pertengahan 2020 turut memberi pengaruh kepada perekonomian negara, termasuk pelaku UMK yang ditunjukkan pada survei Bank Indonesia tahun 2021, bahwa sebanyak 77,95% UMK di Indonesia terkena dampak pandemi Covid-19 (Noviana et al., 2022).

Pemerintah dalam mengantisipasi dampak pandemi Covid-19 kepada para pelaku UMK adalah dengan menyalurkan alokasi dana hingga Rp112,84 triliun melalui program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) (Kasnelly & Luthfi, 2021). Disamping itu, pemerintah sejatinya juga memiliki tugas melakukan upaya guna mempertahankan dan meningkatkan sektor usaha mikro kecil, salah satunya dengan memberikan pemberdayaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Selanjutnya disebut UU UMKM), pemberdayaan UMK dilakukan secara sinergis dalam bentuk penumbuhan iklim dan berbagai pengembangan usaha kepada UMK guna memenuhi dan mewujudkan perlindungan UMK dalam menumbuhkan dan mengembangkan usahanya (Hukum & Indonesia, 2015).

Pemerintah dalam memberikan pemberdayaan dapat memperhatikan kebutuhan penting UMK. Banyaknya jumlah UMK dan berbagai karakteristiknya tidak terlepas dari berbagai kelemahan dan berakibat kepada permasalahan dalam pengembangan usaha. Seringkali berupa produktivitas usaha yang rendah, yang mana hal tersebut berkaitan erat dengan persoalan rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), terutama dalam hal teknologi, manajemen, organisasi dan pemasaran. Permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh pelaku UMK di Indonesia yang masih terbatas pemahamannya dalam melakukan produksi, memperhatikan kualitas SDM, dan kurang mendapat pendidikan dan pelatihan teknis produksi. Hal tersebut selanjutnya perlu menjadi perhatian dan fokus penyelenggaraan pemberdayaan UMK oleh pemerintah (Mulyati, 2016).

Sektor UMK memerlukan kualitas SDM yang mahir dan kompeten dalam pengelolaan usahanya, terutama dalam pengolahan produk yang berkaitan dengan keterampilan teknis untuk mengembangkan usahanya mengingat semakin ketatnya persaingan usaha yang ada. Selain itu, peningkatan kemampuan dan kemahiran SDM di dalam suatu UMK melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis SDM UMK dapat menjadi salah satu upaya efektif yang dapat dilakukan UMK untuk pengembangan usaha. Keterampilan teknis SDM UMK yang terukur dan baik berpengaruh terhadap kualitas barang yang dihasilkan. Output produksi barang UMK yang berkualitas menjadikan UMK dapat bersaing dengan usaha lain dengan barang serupa. Kebutuhan UMK atas pemberdayaan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis SDM tidak terlepas dari minimnya UMK yang telah memenuhi kualitas SDM, seperti UMK yang berada di Jatinangor.

Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Medat Harapan Jaya merupakan kelompok usaha di Desa Cipacing, Jatinangor yang terdiri atas beberapa unit usaha mikro dan kecil yang menjalankan usaha beragam, mulai dari produksi sandal hingga kerajinan tangan. KUBE ini mulai menjalankan usaha pada masa awal pandemi ini seringkali mengeluhkan jumlah dan hasil penjualan produk tidak optimal yang dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan usaha (MULTIMEDIA, 2021). Hal ini terjadi karena para pelaku UMK yang tergabung dalam KUBE kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan produksi maupun mengelola usahanya secara mandiri, ditunjukkan dengan banyaknya pelaku usaha yang masih melakukan produksi dan pengelolaan usaha-usahanya berdasarkan pengetahuan awal mereka tanpa didasari pengetahuan dasar pengolahan produk serta pengelolaan usaha. Kendala tersebut sekaligus menjadi dasar dibentuknya usaha bersama dengan tujuan setiap unit usaha dapat saling memberi masukan kepada unit usaha lainnya. Akan tetapi, hal tersebut tidak memberi pengaruh banyak pada kendala para pelaku UMK karena sejatinya para pelaku UMK tersebut lebih

memerlukan peningkatan kemampuan SDM dalam produksi dan pengelolaan usaha. Lemahnya kualitas SDM dalam produksi dan mengelola usaha berkaitan dengan kurangnya berbagai pendidikan dan pelatihan bagi UMK setempat sehingga mereka kurang mahir dalam melakukan produksi barang. Kemampuan pengelolaan usaha dan pengolahan produk usaha yang kurang baik dan kurang memadai tersebut berdampak kepada rendahnya produktivitas usaha.

Permasalahan percepatan pengembangan usaha dalam kasus ini perlu dikaji karena permasalahan muncul didasarkan atas tidak terpenuhinya hak-hak pelaku UMK untuk mengetahui dan mendapat pendidikan dan pelatihan pelaku UMK disertai peraturan yang kurang memadai kebutuhan UMK untuk berkembang. Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan dalam hal ini telah diberikan kewajiban untuk turut memberi pemberdayaan serta upaya pengembangan UMK sebagaimana dalam Pasal 1 angka 10 UU UMKM. Pasal tersebut menjelaskan bahwa pengembangan dapat dilakukan oleh pemerintah kepada UMK mulai dari memberi fasilitas, bimbingan, pendampingan guna meningkatkan kemampuan dan daya saing UMK.

Pemerintah pusat bersama pemerintah daerah berdasarkan Pasal 89 ayat (5) huruf f Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Selanjutnya disebut UU Nomor 6 Tahun 2023) berkewajiban untuk melaksanakan pendampingan UMK dalam bentuk pemberian dukungan SDM, manajemen, hingga anggaran, sarana dan prasarana sebagai bentuk upaya pengembangan UMK. Langkah yang dapat dilakukan dalam pengembangan berupa dukungan SDM dijelaskan dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c UU UMKM, yaitu meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, termasuk membentuk serta mengembangkan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk melakukan pendidikan, pelatihan, penyuluhan, motivasi dan kreativitas bisnis, dan membudayakan kewirausahaan.

Ketentuan pengembangan dukungan SDM UMK kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM (PP Nomor 7 Tahun 2021). Berdasarkan Pasal 71 huruf d PP Nomor 7 Tahun 2021, terdapat peningkatan keterampilan teknis proses produksi yang merupakan bentuk kemudahan, pendampingan, dan fasilitasi kepada UMK. Dalam hal ini diantaranya dilakukan dengan peningkatan kompetensi SDM melalui pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan proses produksi.

Pendidikan dan pelatihan SDM UMK dalam hal ini sejatinya telah diakomodasi Pemerintah pusat melalui Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UMKM) melalui Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 18/PER/M/.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Bagi Sumber Daya Manusia Koperasi, Pengusaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015). Berdasarkan Pasal 7 ayat (4) Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015, lingkup pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis mulai dari peningkatan kualitas dan nilai tambah produk, daya saing, akses pasar, teknologi, dan lainnya.

Kemenkop UMKM dalam mengeluarkan peraturan pedoman pendidikan pelatihan pada Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 masih mengatur hal umum dan memerlukan pengaturan lebih lanjut guna memperinci alur, tahapan, dan tolak ukur pendidikan dan pelatihan yang disebutkan dalam Peraturan Menteri tersebut serta menyesuaikan dengan peraturan relevan yang sudah ada sebelumnya. Namun, hingga saat ini tidak semua jenis pendidikan dan pelatihan UMK memiliki peraturan lebih lanjut. Hanya jabatan kerja pelaku ekspor UMK dan pendamping UMK yang telah memiliki peraturan lebih lanjut mengenai tolak ukur dan standar kompetensi. Sedangkan peraturan lebih lanjut mengenai tolak ukur dan standar kompetensi pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis produksi untuk pelaku UMK yang berhubungan erat dengan kegiatan produksi barang belum diatur lebih lanjut. Hal-hal tersebut menjadikan pelatihan keterampilan teknis tidak hanya kurang diberikan kepada UMK, tetapi juga tidak memberi hasil optimal pada UMK apabila dilaksanakan karena tidak ada peraturan lebih lanjut mengenai alur, tahapan, dan tolak ukur pendidikan dan pelatihan yang tepat.

Tulisan ini ditujukan untuk mengkaji dan menganalisis lebih lanjut pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis oleh pemerintah sebagai bentuk pemberdayaan UMK di Kabupaten Sumedang dikaitkan dengan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 18/PER/M/KUKM/IX/2015 serta mengkaji dan menganalisis pentingnya penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Produksi Bagi UMK Sektor Industri Pengolahan Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum. Pembahasan topik ini menjadi sangat menarik untuk dianalisis mengingat banyaknya jumlah UMK di Indonesia yang kiranya memiliki permasalahan dan tantangan yang serupa. Dengan adanya penjelasan mengenai topik ini, setiap pembaca termasuk para pelaku UMK diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pentingnya kualitas SDM serta memberi pemahaman adanya hak bagi UMK untuk memperoleh fasilitasi pendidikan dan pelatihan SDM.

METHOD

Penulisan ini menggunakan pendekatan metode penelitian yuridis normatif di dalam menganalisis masalah di dalam penelitian. Metode yuridis normatif dalam penelitian dilakukan dengan penitikberatan data sekunder atau bahan pustaka sebagai dasar perumusan penulisan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan atau state approach, penggunaan peraturan perundang-undangan yang berlaku diutamakan dalam melakukan perumusan penelitian dengan memperhatikan struktur norma dalam bentuk tata urutan peraturan perundang-undangan.

Penelitian ini juga turut dilakukan dengan penelitian kepustakaan atau library research. Penelitian kepustakaan dilakukan guna memperoleh data teoritis yang diperoleh dengan sumber-sumber bacaan, baik berbentuk literatur maupun dokumen lainnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian guna menelaah penggunaan norma hukum positif dalam penyelesaian permasalahan serta pemberitaan terkait pemberdayaan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK.

RESULTS AND DISCUSSION

A. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Teknis Sumber Daya Manusia UMK di Kabupaten Sumedang

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk pemberdayaan kepada para UMK berupa pemberian kemudahan, pendampingan, dan fasilitasi dalam melakukan usaha. Apabila didapati pada ketentuan Pasal 71 PP Nomor 7 Tahun 2021, pendidikan dan pelatihan sekaligus menjadi media atau sarana peningkatan kompetensi sumber daya manusia pelaku UMK. Hal ini mengingat beberapa karakteristik melekat pada pelaku UMK yang hanya memiliki jumlah tenaga kerja yang sedikit dengan keadaan kompetensi dan keahlian sumber daya manusia di dalam UMK masih relatif rendah juga terbatas dalam melakukan produksi ataupun pengetahuan mengenai teknologi produksi serta dalam mengelola manajemen. Keadaan tersebut menunjukkan perlunya pemberian pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kepada para UMK yang disesuaikan dengan kebutuhan UMK itu sendiri dan kebutuhan pasar secara luas.

Guna memenuhi kebutuhan peningkatan sumber daya manusia UMK serta mengakomodasi pelaksanaannya berupa pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia UMK, Kemenkop UKM mengeluarkan peraturan menteri yang mengatur mengenai ketentuan pedoman pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia UMK di dalam Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 agar selanjutnya dapat dijadikan acuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia bagi UMK. Jenis pendidikan dan pelatihan dalam peraturan menteri ini terbagi menjadi 6 bentuk, yaitu pendidikan dan pelatihan kewirausahaan, pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis, pendidikan dan pelatihan manajerial, pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, pendidikan dan pelatihan bagi pelatihan pendamping, dan fasilitator (training of trainers), serta pendidikan dan pelatihan lain dalam rangka pengembangan sumber daya manusia pengusaha UMK. Berbicara mengenai kebutuhan penumbuhan dan peningkatan keterampilan teknis UMK untuk mampu menghasilkan dan menyajikan produk berkualitas agar dapat meningkatkan daya saing UMK dengan usaha lainnya, maka tepat jika pemberian pemberdayaan yang diberikan adalah berupa fasilitasi pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis. Pendidikan dan pelatihan yang termasuk dalam jenis keterampilan teknis sumber daya UMK berdasarkan Pasal 7 ayat (4) yaitu berbagai pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk peningkatan kualitas dan nilai tambah produk, peningkatan daya saing, peningkatan akses pasar, teknologi, dan lain sebagainya.

Pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK sebagaimana tercantum pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan perlu diupayakan di tiap-tiap daerah. Peran pemerintah daerah setempat diperlukan untuk mewujudkan pelaksanaannya, termasuk UMK di wilayah Kabupaten Sumedang. Peran dalam memfasilitasi pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK di Kabupaten Sumedang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang melalui Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Sumedang (Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang) selaku pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah, perdagangan, dan perindustrian di Kabupaten Sumedang.

Pengimplementasian pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK di Kabupaten Sumedang diketahui dengan memperoleh data melalui wawancara dengan Ibu Mirda Netti, selaku pegawai analisis kebijakan ahli muda bidang UMK Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang, pada 31 Juli 2023 di kantor Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang disertai dengan data-data pendukung berupa Rencana

Strategis Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sumedang 2018-2023 (Renstra Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang 2018-2023).

Perencanaan pelaksanaan pemberdayaan dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan kepada UMK terlebih dahulu ditentukan dalam rencana strategis penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang UMK untuk jangka waktu 5 tahun yang berbentuk Renstra Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang 2018-2023. Pendidikan dan keterampilan teknis sumber daya UMK dapat dikatakan tergolong dalam rangkaian program pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif UMK dalam upaya peningkatan pembinaan asepek sumber daya manusia pada Renstra Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang 2018-2023. Pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK yang dicantumkan dalam Renstra Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang 2018-2023 untuk terus ditingkatkan adalah pelatihan kemasan produk UMK, pelatihan peningkatan pemasaran produk UMK atau pendidikan pelatihan berkaitan dengan branding produk yang baik, serta pelatihan dan pendidikan mengenai penggunaan e-commerce untuk pemasaran serta penjualan dan digitalisasi dalam melakukan usaha.

Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang pada tahun 2023 ini tetap terus melaksanakan ketiga jenis pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK dengan lebih memprioritaskan pendidikan dan pelatihan pengemasan produk serta pelatihan dan pendidikan mengenai penggunaan e-commerce dan digitalisasi usaha. Secara praktik, pendidikan dan pelatihan beberapa jenis keterampilan teknis sumber daya manusia yang diprioritaskan di Kabupaten Sumedang, seperti kedua jenis pendidikan dan pelatihan prioritas berupa pengemasan produk dan penggunaan e-commerce serta digitalisasi usaha, dapat diimplementasikan dengan adanya peran Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang dalam membina, memfasilitasi, dan bertanggung jawab pada penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan, meskipun terdapat pula bagian-bagian dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis itu sendiri yang tidak bisa terimplementasikan.

Tahap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan terbagi menjadi tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Tahap pelaksanaan merupakan tahapan yang seringkali bisa diimplementasikan pada sebuah penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK di Sumedang karena tahap pelaksanaan mengacu pada pedoman pendidikan dan pelatihan yang telah disusun. Selain itu, Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang melakukan kerja sama pihak-pihak tertentu lainnya di luar bagian-bagian dalam struktur Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang itu sendiri pada tahap ini. Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang bertindak sebagai wakil dari Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang dalam urusan daerah mengenai UMK, yang mana dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK berperan sebagai pihak yang memfasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK.

Kerja sama yang dilakukan terbuka untuk instansi, lembaga, atau badan manapun yang memiliki pengetahuan bidang ilmu terkait ataupun kompeten pada bidang ilmu sesuai dengan kebutuhan jenis pendidikan dan pelatihan. Pihak-pihak yang dimaksud dalam hal ini meliputi instansi pemerintahan lainnya, instansi swasta, perbankan, maupun akademisi. Pada hal pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis mengenai e-commerce, Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang bekerja sama dengan pihak-pihak perusahaan marketplace untuk melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan kepada para UMK. Teknis pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pendidikan keterampilan teknis diserahkan kepada pihak-pihak profesional dan kompeten di bidang terkait tersebut serta didasarkan atas pedoman pendidikan dan pelatihan serta modul yang telah ditetapkan sebagai dasarnya. Keberadaan pihak yang profesional dan kompeten pada bidang pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia terkait pada tahap pelaksanaan ini, memudahkan implementasi tahapan dan proses pemberian pendidikan dan pelatihan kepada para UMK.

Jangka waktu dan intensitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia kepada UMK beragam disesuaikan dengan kebutuhan capaian kompetensi masing-masing jenis pendidikan dan pelatihan terkait. Jenis pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia biasanya dilakukan dalam suatu rangkaian kegiatan selama dua atau beberapa hari. Seperti halnya pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis mengenai e-commerce untuk pemasaran, penjualan, dan digitalisasi usaha rata-rata dilakukan dalam rangkaian kegiatan selama 2 hari atau bahkan beberapa hari. Hari pertama merupakan agenda kegiatan pendidikan yang bermuatan teori-teori mengenai topik pembahasan keterampilan teknis terkait dan selanjutnya pada hari kedua adalah kegiatan pelatihan secara langsung kepada

UMK peserta pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis dengan melakukan praktik mengenai keterampilan teknis untuk dapat memenuhi kompetensi yang diharapkan.

Maksimal atau tidaknya pengimplementasian tahap pelaksanaan sebagaimana dijelaskan di awal berhubungan erat dengan implementasi tahapan sebelumnya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, yaitu tahap persiapan. Tahap persiapan ini meliputi penetapan peserta, penentuan instruktur, penyusunan pedoman pendidikan dan pelatihan, modul, jadwal, dan penetapan tempat pelaksanaan. Cara Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang dalam menetapkan peserta dalam tahap persiapan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK tergambar pada Renstra Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang 2018-2023 yang mengedepankan jenis pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK berupa pendidikan dan pelatihan pengemasan produk serta pelatihan dan pendidikan mengenai penggunaan e-commerce dan digitalisasi usaha pada tahun 2023 ini, yang mana kedua jenis pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis tersebut identik dengan kebutuhan UMK sektor usaha makanan dan minuman serta UMK sektor kerajinan. Pelaku usaha mikro dan kecil yang menggeluti bidang usaha makanan dan minuman sebagai komoditas yang dijual terhitung banyak jumlahnya di Sumedang hingga saat ini, yaitu mencapai 4.650 unit usaha mikro maupun kecil dan terus bermunculan. Usaha mikro dan kecil di bidang makanan dan minuman merupakan salah satu sektor yang jumlahnya selalu bertambah secara cepat karena produksi dan proses makanan dan minuman dianggap cukup sederhana oleh banyak masyarakat. Selain itu, sektor kerajinan cukup menjadi perhatian dalam memberikan fasilitasi pemberdayaan pendidikan dan pelatihan teknis sumber daya manusia UMK karena sektor kerajinan erat kaitannya dengan perkembangan pariwisata daerah yang saat ini tengah digalakkan. Sehingga Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang seringkali menyasar UMK sektor makanan dan minuman serta kerajinan dalam menentukan sasaran peserta pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis. Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang juga mengakui penentuan peserta pendidikan dan pelatihan yang terbatas hanya pelaku usaha 2 sektor tersebut ada kaitannya dengan ketidakanggupan Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang untuk memenuhi kebutuhan seluruh sektor UMK di Sumedang secara keseluruhan yang jumlahnya terbilang banyak dan tersebar pada 26 kecamatan di atas topografi daerah dataran tinggi seluas 1.558,72 Km².

Penetapan peserta didasarkan atas pertimbangan jumlah sektor UMK terbanyak dan kepentingan peningkatan pariwisata daerah semata menunjukkan bahwa penetapan peserta pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK oleh Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang tidak terimplementasikan dengan baik. Dikatakan demikian karena sikap Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang dalam menetapkan peserta pendidikan dan pelatihan tidak memperhatikan ketentuan isi konsideran huruf b Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 bahwasannya pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan secara koordinatif terencana, terukur, dan tertib sesuai dengan kebutuhan dinamis UMK. Isi konsideran tersebut mengisyaratkan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan kebutuhan dinamis UMK, terutama dalam mengidentifikasi dan menentukan sasaran UMK penerima pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia serta jenis atau bentuk pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia yang perlu diberikan. Selain itu, terdapat pula Pasal 6 ayat (2) Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 yang secara tegas menjelaskan bahwa peserta pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pengusaha UMK merupakan pelaku usaha UMK. Pasal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pelaku UMK dengan berbagai jenis sektor manapun, berhak untuk menjadi peserta pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Penentuan peserta pendidikan dan pelatihan yang tidak terimplementasikan dengan baik sesuai Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 memunculkan persoalan tersendiri bagi UMK yang bergerak pada sektor lain di luar dua sektor prioritas yang tidak terpantau kendala dan kebutuhannya secara maksimal karena tidak mendapat hak yang seharusnya dalam menerima pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia. Untuk meminimalisir keadaan tersebut, Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang memberikan kesempatan bagi UMK sektor lainnya untuk konsultasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan mereka secara langsung kepada pihak dinas di kantor Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang agar selanjutnya dapat didampingi dan ditindaklanjuti kebutuhan tersebut oleh pihak dinas. Akan tetapi hal tersebut tidak terselenggara sesuai tujuan utamanya karena hanya sedikit yang mengetahui dan melakukan konsultasi langsung. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya keterbukaan informasi mengenai kegiatan konsultasi langsung oleh Diskop UKM PP yang ditunjukkan dengan ketiadaan informasi kegiatan konsultasi, baik pada pemberitahuan melalui laman ataupun media sosial Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang serta laman dan media sosial Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang juga pemberitahuan secara langsung yang disertakan pada kantor Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang.

Tahap persiapan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK memerlukan pembentukan pedoman pendidikan dan pelatihan. Apabila merujuk kepada ketentuan Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015, pembentukan pedoman pendidikan didasarkan atas standar kurikulum serta standar modul yang ada. Kurikulum dimaknai sebagai rencana dan materi pendidikan dan pelatihan serta cara yang digunakan sebagai acuan penyelenggaraan kegiatan. Berdasarkan Pasal 9 Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015, kurikulum dapat disusun berdasarkan identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan pemberdayaan dan pengembangan UMK, yang mana standar kurikulum itu sendiri disusun secara berjenjang oleh Kemenkop UKM. Standar kurikulum tersebut kemudian menjadi dasar penyusunan standar modul yang disusun secara berjenjang oleh Kemenkop UKM. Pemilihan kata 'berjenjang' yang digunakan dalam penjelasan ketentuan penyusunan standar kurikulum dan standar modul pada Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 tidak dijelaskan secara lebih lanjut, baik pada pasal lanjutannya maupun dalam pasal penjelas. Hal ini dapat menimbulkan kebingungan yang berujung pada pemahaman keliru ataupun salah pemahaman. Sebab makna berjenjang dapat merujuk kepada tingkat pencapaian kemampuan atau kompetensi, cara pendataan dan identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang bertingkat pada tingkat pemerintah daerah daerah hingga pemerintah pusat, atau bahkan dapat dimaknai pada penyusunan standar yang bertahap mulai dari pemerintah pusat dan dilanjutkan kepada pemerintah daerah.

Ketidak jelasan tersebut mengakibatkan standar kurikulum dan standar modul seringkali tidak dapat memenuhi kebutuhan pendidikan dan pelatihan para UMK di daerah-daerah, terutama program pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia UMK. Standar kurikulum dan standar modul yang tidak dapat mengakomodasi kebutuhan kemudian turut memberikan imbas terhadap Diskop UKM di daerah dalam praktiknya menyusun pedoman pendidikan dan pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis, sebagaimana hal ini dialami oleh Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang. Dalam hal pendidikan dan pelatihan yang direncanakan tidak terakomodasi pedomannya pada standar kurikulum dan modul yang ada, Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang perlu melakukan kerja sama penyusunan dan pembentukan pedoman pendidikan dan pelatihan bersama instansi, lembaga, atau badan yang memiliki keahlian dan kompeten dalam bidang terkait serta berhubungan dengan capaian kompetensi pendidikan dan pelatihan yang akan diselenggarakan, baik instansi, lembaga, atau badan pemerintahan lainnya maupun swasta, sebagaimana hal ini seringkali dilakukan oleh Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang.

Akan tetapi, Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 tidak mengatur mengenai kerja sama antara Diskop UKM PP dengan instansi, lembaga, atau badan swasta. Ketentuan dalam peraturan menteri ini secara implisit hanya mengatur adanya kerja sama antara Diskop UKM PP sebagai penyelenggara urusan pemerintahan daerah bidang UMKM dengan instansi, lembaga, atau badan pemerintahan lainnya dalam Pasal 5 ayat (2) Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015. Ranah penyelenggaraan oleh swasta hanya dapat dilakukan apabila pendidikan dan pelatihan diselenggarakan oleh pihak non-pemerintah sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 5 ayat (3) Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015. Hal tersebut perlu dibenahi karena pada dasarnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di daerah menjadi tanggung jawab pemerintah daerah setempat yang dilaksanakan oleh Diskop UKM sebagai penyelenggara urusan pemerintahan daerah bidang UMKM.

Kedudukan dan tanggung jawab yang dimiliki Diskop UKM tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan UMK di daerah saat ini cenderung dilaksanakan oleh Diskop UKM tiap daerah sebagai pihak pemerintah sesuai tanggung jawabnya. Lembaga atau instansi swasta sejatinya tetap diperlukan untuk dapat berperan dalam menopang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, namun perlu didahului dan didasarkan atas adanya kerja sama dengan Diskop UKM daerah setempat sebagai penanggung jawab dalam memfasilitasi dan membina penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk perihal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan UMK di daerah kabupaten terkait. Ketiadaan dan kurang jelasnya pengaturan kerja sama penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan pemerintah daerah dengan instansi, badan, atau lembaga swasta dalam Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 menyebabkan Diskop UKM daerah tidak dapat melakukan kerja sama secara leluasa dengan berbagai pihak yang lebih ahli dan kompeten untuk membantu menyelenggarakan tahapan-tahapan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis, sehingga pengimplementasian penyusunan pedoman pendidikan tidak dapat disusun dengan baik. Hal ini turut berpengaruh terhadap muatan materi dan pemberian materi kepada UMK yang tidak maksimal pada tahap pelaksanaan serta kemudian berujung pada hasil pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan keahlian dan kompetensi UMK dan pasar.

Pelatih/instruktur ditentukan pada tahapan persiapan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Mengingat Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang dalam hal ini berperan dalam membina, memfasilitasi, dan

bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis, maka pelatih/instruktur pendidikan dan pelatihan merupakan pihak dari instansi, lembaga, atau badan yang bekerja sama dengan Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang. Meski demikian, dalam praktik seringkali ditemui perbedaan kemampuan antar pelatih/instruktur dalam menyampaikan materi, sehingga hal tersebut mengakibatkan pemberian materi pendidikan dan pelatihan tidak dapat tersalurkan secara maksimal kepada UMK peserta pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat terjadi karena syarat dan kriteria seorang pelatih/instruktur pendidikan dan pelatihan atau bahkan definisi pelatih/instruktur itu sendiri tidak dijelaskan dan diatur dalam Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015.

Setiap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diakhiri dengan tahap evaluasi. Tahap evaluasi ini dilaksanakan oleh Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang dengan melakukan monitoring. Monitoring bertujuan untuk memastikan para UMK peserta terkait mengimplementasikan materi yang telah dipelajari dengan melakukan survei terhadap para UMK peserta kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk mengetahui dan meninjau apakah terdapat UMK yang masih kesulitan dan terkendala dalam pengimplementasian pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sumber daya manusia yang telah diberikan. Pelaksanaan tahapan evaluasi ini seringkali menemui kesulitan dan tidak memiliki pengaruh besar terhadap hasil pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan karena banyaknya UMK peserta pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis tidak melaksanakan ataupun mempraktikkan hasil pembelajarannya sehingga pendidikan dan keterampilan teknis. Hal ini dapat terjadi karena Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang tidak menguasai cara dalam melakukan evaluasi dengan hanya memperhatikan aspek keterlaksanaan materi oleh UMK peserta dalam praktik usahanya. Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 telah mengatur mengenai tahap evaluasi bahwasannya tahapan ini dilakukan dengan memperhatikan aspek input, proses, dan output. Akan tetapi, ketiga aspek tersebut tidak dijelaskan lebih lanjut mengenai kondisi dan persoalan apa saja yang perlu diperhatikan pada tiap-tiap aspek tersebut. Penjelasan lebih lanjut mengenai ketiga aspek dalam tahap evaluasi berfungsi supaya Diskop UKM memiliki arahan lebih jelas dalam melaksanakan setiap aspek pada tahap evaluasi, sehingga evaluasi yang dihasilkan dapat berguna untuk program pendidikan dan pelatihan berikutnya.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis secara keseluruhan saat ini masih belum dapat terealisasi dan terimplementasi dengan baik. Terbukti dengan implementasi yang terjadi di lingkup daerah Kabupaten Sumedang. Faktor penghambat implementasi penyelenggaraan pendidikan dan keterampilan teknis terletak pada regulasi, dalam hal ini adalah Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015, sebagai satu-satunya pedoman berbagai jenis pendidikan dan keterampilan bagi UMK yang memiliki banyak kekurangan berupa isi ketentuan peraturan yang tidak lengkap disertai ketentuan yang dijelaskan secara kurang runtut sehingga menimbulkan kebingungan dan risiko kekeliruan bahkan kesalahan dalam pengimplementasian bagi pelaksana peraturan menteri tersebut. Selain faktor regulasi, pelaksana Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 yang mana dalam hal ini adalah Diskop UKM untuk penyelenggaraan di tingkat daerah kabupaten/kota juga menjadi faktor penghambat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis UMK di daerah kabupaten/kota. Hal ini ditunjukkan dengan sikap Diskop UKM PP Kabupaten Sumedang yang tidak memperhatikan kebutuhan dinamis sebagaimana tertuang dalam konsideran Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 dalam penentuan peserta pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis.

Keadaan demikian menimbulkan ketidakpastian hukum bagi UMK sebagai peserta pendidikan dan pelatihan maupun UMK yang memerlukan pendidikan dan pelatihan. Hal ini bertolak belakang dengan salah satu tujuan hukum, yaitu kepastian hukum, sekaligus karakteristik Indonesia yang berpaku terhadap konsepsi positivisme hukum yang menjunjung kepastian hukum melalui ketentuan peraturan hukum tertulis dan pelaksanaan serta penerapan norma-norma yang ada berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kepastian hukum merupakan tujuan hukum yang perlu melekat paling awal pada substansi peraturan perundang-undangan guna membatasi hak dan kewajiban antar orang dan pihak dalam hal tertentu secara jelas sekaligus menunjang kemudahan pelaksanaan peraturan. Kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan dan penerapan norma-norma yang baik dengan didasarkan atas peraturan hukum tertulis berupa peraturan perundang-undangan untuk pemenuhan kepastian dalam pelaksanaan hukum sekaligus tercapainya efektivitas hukum.

Suatu peraturan perundang-undangan sebagai peraturan hukum yang dilaksanakan oleh masyarakat ataupun pihak yang berhubungan dengan peraturan tersebut tidak hanya memerlukan substansi yang jelas untuk memenuhi kepastian. Suatu peraturan juga harus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang kian berkembang. Hal ini diperlukan agar suatu peraturan sebagai sebuah hukum yang memiliki kemanfaatan dan

kebergunaan, sebagaimana kemanfaatan ini merupakan salah satu tujuan hukum. Substansi Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 sebagai peraturan pedoman pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia UMK yang banyak kurang mengakomodasi kebutuhan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis UMK disertai dengan substansi pasal yang menimbulkan kebingungan bagi pelaksana aturan tersebut menunjukkan bahwa Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 tidak memiliki kemanfaatan secara maksimal bagi UMK sebagai pihak yang membutuhkan pemenuhan kemampuan dan kompetensi yang sesuai perkembangan usaha serta tujuan hukum berupa kepastian tidak terpenuhi dengan keberadaan aturan tersebut.

Pembenahan pedoman pendidikan dan pelatihan yang diatur dalam Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 perlu dilakukan untuk dapat mewujudkan pengimplementasian pendidikan dan pelatihan yang baik dan memiliki manfaat bagi UMK. Pembentukan ini dapat dilakukan dengan perbaikan ketentuan-ketentuan peraturan menteri ini yang masih memerlukan penjelasan lebih lanjut agar dapat dijelaskan secara runtut dan jelas guna menghindari kekeliruan pemahaman pelaksana peraturan. Kebutuhan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang belum terakomodasi sebelumnya di dalam Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015, seperti kebutuhan pengaturan kerja sama pemerintah dengan lembaga, instansi, atau badan swasta dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan juga perlu dipertimbangkan untuk dapat dicantumkan dan diatur pada pedoman yang akan disempurnakan nantinya, mengingat dalam praktiknya kerja sama ini diperlukan.

B. Urgensi Penyusunan SKKNI Produksi Bagi UMK Sektor Industri Pengolahan Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum

UMK sektor industri pengolahan barang merupakan salah satu sektor UMK yang memiliki prospek besar bagi perkembangan usaha dan ekonomi daerah sekaligus perekonomian negara karena sektor ini cenderung memiliki peluang nilai jual yang tinggi. Besarnya prospek UMK sektor industri pengolahan barang tersebut perlu diimbangi dengan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni, terutama dalam hal proses produksi. Hal tersebut dikarenakan hasil produksi dari sektor ini adalah dalam bentuk akhir produk atau barang tertentu yang akan memiliki nilai lebih apabila produk atau barang tertentu memiliki kualitas dan memiliki nilai manfaat yang tinggi, sehingga diperlukan keterampilan, kemampuan, sekaligus kemahiran sumber daya manusia UMK sektor ini dalam melakukan produksi.

Hingga saat ini tidak banyak UMK sektor industri pengolahan barang yang dapat dengan mudah bersaing untuk dapat memasuki pasar yang lebih luas, seperti UMK yang bergerak pada produksi industri alas kaki. Industri alas kaki merupakan salah satu jenis lapangan kegiatan usaha yang banyak dilakukan oleh berbagai bentuk usaha, mulai dari usaha besar sampai dengan usaha mikro dan kecil. Berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2020, industri alas kaki merupakan salah satu jenis turunan industri pengolahan. Golongan pokok industri alas kaki mencakup pembuatan produk alas kaki yang terbuat dari kulit hewan dan dari bahan lain seperti kulit imitasi, ataupun bahan karet.

Kondisi persaingan pasar dan usaha yang semakin ketat saat ini, diikuti dengan pertumbuhan jumlah usaha setiap tahunnya, secara tidak langsung menuntut para pelaku usaha untuk memiliki mutu produk yang baik serta memiliki kelebihan pada produk yang dipasarkan agar dapat bertahan dan bersaing, termasuk para pelaku usaha UMK itu sendiri. Hal paling dasar yang dapat dilakukan adalah dengan menghasilkan produk berkualitas yang didukung dengan kualitas sumber daya manusia pelaku UMK sektor industri alas kaki yang bertumpu pada keterampilan dan kompetensinya dalam melakukan produksi alas kaki. Dalam kata lain, kualitas sumber daya manusia UMK memegang peranan penting dalam keefektifan produksi yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan nilai manfaat produk sesuai keinginan konsumen.

Kemampuan keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia UMK tersebut perlu digolongkan sesuai kebutuhan usaha dan industri, dalam hal ini adalah kebutuhan usaha UMK sektor industri alas kaki, kemudian disusun pedoman baku kemampuan tersebut guna menyeragamkan kompetensi antar UMK sektor industri alas kaki yang satu dengan yang lainnya dalam bentuk standar kompetensi. Standar kompetensi ini disebut dengan istilah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. SKKNI berguna dalam merancang dan mengimplementasikan pelatihan kerja, melakukan penilaian (asesmen) keluaran pelatihan, serta penilaian tingkat keterampilan dan keahlian terkini seseorang. Apabila seseorang telah menjalani pelatihan dan asesmen atau sertifikasi kompetensi yang didasarkan atas SKKNI yang ada, maka berhak mendapat sertifikat kompetensi kerja dan/atau pelatihan

sebagai pengakuan formal terhadap kompetensi kerja tertentu sesuai SKKNI yang ada dan diakui oleh negara, dunia usaha serta industry.

Usaha besar termasuk pihak yang telah terlebih dahulu menyadari akan pentingnya penyusunan dan pembentukan SKKNI sebagai standar kompetensi sumber daya manusia yang baku dan diakui, sehingga produk yang dihasilkan oleh sumber daya manusia usahanya yang telah mendapat pelatihan dan asesmen atau sertifikasi kompetensi akan terjamin karena kompetensi mereka yang telah diakui secara formal dalam melakukan produksi. Asosiasi pelaku industri pengolahan tertentu yang didominasi usaha besar bersama kementerian terkait berkolaborasi dalam menginisiasi dan menyusun SKKNI sesuai keperluan kompetensi dan dunia usaha. Hal ini berbeda dengan keadaan UMK saat ini yang mana pelaku UMK belum mengetahui pentingnya standar kompetensi disertai dengan Kemenkop UKM yang saat ini kurang memperhatikan pentingnya kompetensi sumber daya manusia UMK.

Kurangnya perhatian akan pentingnya kompetensi sumber daya manusia UMK oleh Kemenkop UKM ditunjukkan dengan pelatihan berbasis kompetensi untuk UMK saat ini hanya mencakup kompetensi jabatan kerja pelaksana perdagangan ekspor UKM dan perdagangan ritel berdasarkan Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015. Dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi didasarkan atas SKKNI kompetensi terkait. Hal ini menunjukkan bahwa hingga saat ini belum terdapat SKKNI yang ditujukan untuk kemampuan dan kompetensi produksi sumber daya manusia UMK, khususnya untuk kompetensi produksi UMK sektor industri pengolahan, sehingga menyebabkan daya saing UMK yang tidak meningkat dan kesulitan UMK dalam berkembang. Pemberdayaan UMK berdasarkan ketentuan konsideran UU UMKM sejatinya memerlukan pelaksanaan secara luas sehingga kedudukan, peran dan potensi sektor UMK dapat meningkat sekaligus memenuhi perwujudan pertumbuhan ekonomi yang seimbang, berkembang, dan berkeadilan. Kebutuhan kemampuan dan kompetensi UMK sektor industri pengolahan untuk melakukan produksi sesuai standar yang hingga saat ini tidak dapat terpenuhi dengan sikap Kemenkop UKM yang tidak adaptif terhadap tuntutan usaha dan kebutuhan kompetensi produksi UMK menyebabkan tujuan pemberdayaan tidak tercapai secara maksimal. Hal tersebut dapat menjadi bentuk ketidakadilan bagi UMK sektor industri yang memerlukan peningkatan kompetensi pelaku produksi yang diakui, mengingat hanya jabatan dan kegiatan UMK tertentu, seperti jabatan kerja pelaksana perdagangan ekspor UKM dan perdagangan ritel yang telah diakomodasi standar kompetensinya dalam SKKNI oleh Kemenkop UKM.

Hukum menjadi suatu sarana perubahan, ketertiban dan keteraturan pada masyarakat, sebagaimana hal ini dijelaskan sebagai teori hukum pembangunan Mochtar Kusumaatmadja. Fungsi hukum berdasarkan teori tersebut mengalami perluasan dengan memasukkan dan memuat sarana pembaharuan masyarakat dan sarana pembangunan sebagai bentuk fungsi hukum. Hukum didorong untuk mudah beradaptasi terhadap perkembangan yang ada sebab pada dasarnya perkembangan dan kebutuhan masyarakat berubah secara dinamis. Hal tersebut juga berlaku dan terjadi terhadap UMK, terutama berhubungan dengan kebutuhan kemampuan dan kompetensi keterampilan teknis produksi.

Keterampilan teknis produksi merupakan salah satu kemampuan yang diperlukan oleh pelaku UMK untuk dapat menghasilkan output produk yang berkualitas dan sesuai dengan selera pasar. Kualitas output produk yang baik kemudian berpengaruh kepada perkembangan usaha dan daya saing UMK. Kebutuhan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia UMK, terutama UMK sektor industri alas kaki, dalam melakukan produksi berdasarkan tuntutan perkembangan persaingan usaha tidak dapat terpenuhi tanpa adanya basis kompetensi yang terukur dan diakui. Sehingga diperlukan penyesuaian oleh Kemenkop UKM untuk menyusun standar kompetensi pelaku UMK sektor industri alas kaki, mengingat pelatihan berbasis kompetensi memerlukan rumusan kemampuan kerja dan lain sebagainya dalam bentuk SKKNI dan hingga saat ini belum ada SKKNI yang berhubungan dengan kompetensi produksi UMK.

Penyusunan SKKNI dirumuskan dengan rancangan yang terukur dan terarah yang tunduk pada pengaturan tata cara penetapan standar SKKNI berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Keberadaan Kemenkop UKM memiliki peranan penting dalam pengembangan standar kompetensi. Kemenkop UKM berkedudukan sebagai instansi teknis dalam pengembangan standar kompetensi karena memiliki otoritas teknis penyelenggaraan urusan pemerintah di sektor tertentu, yang mana dalam hal ini adalah sektor usaha UMK. Peran dan fungsi Permenkop UKM sebagai instansi teknis di sektor UMK meliputi pengembangan SKKNI dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), pengembangan Rencana Induk Pengembangan SKKNI (RIP SKKNI), melakukan koordinasi dan fasilitasi pengembangan SKKNI dan KKNI, penetapan pemberlakuan SKKNI dan KKNI serta pembentukan komite standar kompetensi. Berdasarkan ketentuan tersebut setiap

kementerian, termasuk Kemenkop UKM yang memiliki otoritas penyelenggaraan urusan pemerintah bidang UMK, dituntut memiliki inisiatif dan adaptif terhadap kebutuhan UMK untuk dapat menjadi usaha yang memiliki daya saing.

Penyusunan SKKNI perlu mengacu pada peta kompetensi yang disusun dalam RIP SKKNI sektor bersangkutan, yang mana keduanya mengacu kepada RMCS. Penyusunan SKKNI juga dapat disusun dalam kemasan kualifikasi nasional, jabatan atau okupasi nasional, ataupun klaster kompetensi. Apabila didasarkan atas kebutuhan UMK sektor industri pengolahan barang, kemasan kualifikasi nasional yang cocok dengan penyusunan SKKNI bagi kompetensi teknis produksi UMK berupa kualifikasi nasional yang mengacu pada jenjang KKNi ataupun kemasan klaster kompetensi yang mengacu pada kebutuhan khusus kompetensi tertentu sesuai kebutuhan usaha dan industri UMK sektor industri pengolahan barang terkait.

Pada tahap perumusan rancangan SKKNI, Kemenkop UKM sebagai instansi teknis menjadi inisiasi perumusan SKKNI. Inisiasi perumusan juga dapat dilakukan oleh pemangku kepentingan lainnya, yang mana dalam hal ini adalah asosiasi UMK sektor atau bidang yang berkaitan untuk mengidentifikasi kebutuhan SKKNI baru ataupun pengembangan SKKNI yang sudah ada sebelumnya. Apabila dalam UMK sektor industri pengolahan tertentu atau UMK sektor industri alas kaki memiliki asosiasi pelaku usaha mikro dan kecil industri alas kaki, maka asosiasi UMK industri alas kaki tersebut dalam ikut serta dalam menginisiasi perumusan SKKNI. Terdapat 3 pilihan metode yang dapat digunakan dalam perumusan SKKNI. Metode pertama adalah metode riset lapangan/penyusunan yang disusun dengan model RMCS dengan struktur dan tata cara penulisan yang telah ditentukan dalam Permen Ketenaker Nomor 3 Tahun 2016.

Pilihan metode lainnya yang dapat digunakan adalah metode adaptasi atau adopsi yang mana keduanya menggunakan SKKK atau standar kompetensi kerja internasional yang kemudian diadaptasi atau diadopsi. Untuk metode adaptasi, standar kompetensi yang akan diadaptasi harus telah diakui dan diberlakukan dan memiliki struktur dan format yang sama, setara, atau sebanding dengan format RMCS. Sedangkan pada metode adopsi, standar kompetensi terkait yang akan diadopsi harus mendapat rekomendasi dan persetujuan dari pemilik standar kompetensi yang akan diadopsi, memiliki identitas kompetensi, dan penulisannya diterjemahkan dalam bahasa Indonesia dengan tidak menghilangkan bahasa asli. Apabila standar kompetensi yang diadopsi mengalami perubahan, maka SKKNI hasil adopsi diharuskan segera merubahnya sesuai ketentuan Permen Ketenaker Nomor 3 Tahun 2016.

Berdasarkan hal tersebut, Kemenkop UKM sebagai instansi teknis yang memiliki peran penting dalam penyusunan dan perumusan SKKNI diharuskan dapat mengidentifikasi kebutuhan SKKNI bagi UMK terkait dan memahami penggunaan metode penyusunan untuk dapat menggunakan metode yang paling efektif. Metode riset lapangan paling sering digunakan oleh instansi lainnya. Penggunaan metode ini dalam penyusunan akan lebih terencana proses dan hasilnya supaya dapat disesuaikan dengan kebutuhan UMK berdasarkan hasil riset lapangan yang telah dilakukan. Kekurangan dari metode ini adalah jangka waktu penyusunan yang cenderung lama karena diharuskan melakukan riset lapangan dalam penyusunan. Metode adaptasi dan adopsi dapat dijadikan pilihan dalam penyusunan SKKNI untuk kebutuhan kompetensi UMK sektor industri pengolahan barang, yang dalam hal ini UMK industri alas kaki karena penyusunannya didasarkan atas SKKK dan standar kompetensi internasional yang telah ada. Akan tetapi terdapat kesulitan dalam menentukan SKKK dan standar kompetensi internasional yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik UMK apabila menggunakan kedua metode ini.

Meski demikian, Kemenkop UKM tetap perlu menginisiasi kebutuhan kemampuan dan kompetensi UMK sesuai dengan standar kompetensi yang telah diakui, yaitu dengan mulai merencanakan rancangan SKKNI yang dikhususkan untuk kebutuhan kemampuan dan kompetensi UMK terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia UMK untuk melakukan produksi. Perancangan dan perumusan SKKNI bagi kebutuhan kemampuan dan kompetensi UMK yang telah selesai dibuat akan dicantumkan dalam peraturan menteri ketenagakerjaan sehingga memiliki kekuatan hukum. Apabila terdapat SKKNI berbentuk peraturan menteri yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi UMK, daya saing UMK akan meningkat karena produk yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan dengan kompetensi sumber daya manusia yang telah diakui dalam memproduksi produk terkait, terlebih fungsi hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat dan sarana pembangunan dalam masyarakat sesuai teori hukum pembangunan Mochtar Kusumaatmadja dapat tercapai.

UMK merupakan golongan yang berada dalam posisi yang lemah dalam segi ekonomi. Keadaan tersebut membuktikan bahwa UMK memerlukan perhatian khusus oleh pemerintah. Kurangnya inisiatif Kemenkop UKM dalam merencanakan perancangan SKKNI untuk kompetensi produksi kerja sumber daya manusia UMK menunjukkan kurang adanya peran pemerintah untuk memberdayakan sumber daya manusia UMK untuk

dapat melakukan produksi dengan baik agar dapat bersaing sekaligus secara tidak langsung menunjukkan bahwa pendapat Sidarta mengenai posisi lemah UMK dalam persaingan memperebutkan kesempatan dan berusaha untuk mendapatkan posisi lebih baik disebabkan karena ketidakadilan (*unfairness*) dalam masyarakat dan tidak diberikan kesempatan untuk memperbaiki keadaan benar adanya.

Indonesia sebagai negara hukum perlu turut memberi pelayanan dan kebahagiaan bagi rakyatnya untuk mencapai apa yang disebut sebagai negara hukum yang dicita-citakan menurut Satjipto Rahardjo. Hal tersebut dapat dicapai dengan adanya peran aktif dan inisiatif negara, yang dalam hal ini adalah Kemenkop UKM sebagai instansi pemerintahan dalam urusan UKM, untuk dapat mengkomodasi dan memenuhi kebutuhan UKM. Selanjutnya demi mencapai tujuan negara dalam hal kesejahteraan rakyat diperlukan perlindungan bagi kepentingan dan kebutuhan UMK, mengingat UMK adalah sektor usaha kerakyatan dan senantiasa menopang perekonomian rakyat dan negara namun memiliki posisi yang lemah secara ekonomi. Perlindungan kepada UMK tersebut dapat dilakukan dengan tindakan Kemenkop UKM untuk melakukan pengaturan pengintegrasian kepentingan UMK dalam instrumen hukum berbentuk peraturan perundang-undangan serta ditunjang dengan pelaksanaan isi peraturan perundang-undangan yang sesuai.

Dalam hal memenuhi kebutuhan kompetensi UMK sektor industri pengolahan, khususnya UMK industri alas kaki, maka secara praktis Kemenkop UKM dapat mulai merencanakan dan menginisiasi kebutuhan kompetensi UMK industri pengolahan bersama dengan asosiasi UMK industri terkait untuk dapat segera merencanakan penyusunan SKKNI bagi UMK sektor industri pengolahan yang membutuhkan. Penyusunan dan inisiasi SKKNI oleh Kemenkop UKM tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan rasa keadilan bagi UMK.

Perlindungan hukum merupakan perlindungan menggunakan sarana hukum yang ditujukan kepada perlindungan kepentingan tertentu dengan cara menjadikan kepentingan tersebut ke dalam sebuah hak hukum untuk mewujudkan tujuan hukum sebagaimana dijelaskan oleh Satjipto Rahardjo. Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah bagi UMK dirasa sangat penting terutama dalam menjalankan usaha dan perdagangannya, seperti halnya adanya SKKNI yang telah ditetapkan dan diundangkan dalam peraturan menteri selanjutnya akan menjadi bentuk perlindungan hukum pelaku UMK dengan memiliki sertifikasi kompetensi yang terpercaya, diakui secara formal oleh negara, dunia usaha, dan industri serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat memenuhi rasa keadilan UMK dalam memperoleh fasilitasi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

CONCLUSION

Implementasi pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis oleh pemerintah sebagai bentuk pemberdayaan UMK dikaitkan dengan Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 di Kabupaten Sumedang terbagi dalam tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi yang difasilitasi oleh Diskop UKM PP. Pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis dapat terimplementasi pada tahap pelaksanaan, namun tidak secara maksimal karena banyaknya hal yang tidak dapat terimplementasikan dengan baik pada tahap persiapan dan tahap evaluasi. Hal ini dipengaruhi oleh tindakan Diskop UKM PP yang tidak secara tepat menentukan peserta sesuai ketentuan peraturan serta ditemukannya ketentuan dalam Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 yang tidak lengkap dan penjelasan yang kurang runtut sehingga menimbulkan kekeliruan dan ketidakpastian bagi Diskop UKM PP sebagai pelaksana peraturan tersebut. Urgensi penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia produksi bagi usaha mikro kecil sektor industri pengolahan sebagai bentuk perlindungan hukum terletak pada masih banyaknya UMK sektor industri pengolahan yang sulit bersaing dengan usaha besar pada sektor yang sama akibat kurangnya kemampuan dan kompetensi pelaku UMK dalam melakukan produksi, disebabkan belum terakomodasikannya SKKNI yang dikhususkan bagi kepentingan kompetensi produksi UMK. Inisiasi penyusunan SKKNI oleh Kemenkop UKM diperlukan sebagai bentuk perlindungan hukum pelaku UMK dengan kepemilikan sertifikasi kompetensi yang terpercaya, diakui secara formal oleh negara, dunia usaha, dan industri, serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat memenuhi rasa keadilan UMK dalam memperoleh fasilitasi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

Kemenkop UKM dapat melakukan pembenahan dengan perbaikan ketentuan-ketentuan Permen KUKM Nomor 18 Tahun 2015 yang masih memerlukan penjelasan lebih lanjut agar dapat dijelaskan secara runtut dan jelas guna menghindari kekeliruan pemahaman pelaksana peraturan. Kebutuhan pengaturan kerja sama pemerintah dengan lembaga, instansi, atau badan swasta dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perlu dipertimbangkan untuk dicantumkan dan diatur pada pedoman yang akan disempurnakan, mengingat kerja sama ini diperlukan dalam praktiknya. Selain itu, Kemenkop UKM dapat memulai inisiasi perencanaan dan penyusunan

SKKNI produksi bagi UMK sektor industri pengolahan bersama dengan asosiasi pelaku UMK terkait. Kemenkop UKM bersama dengan tim perumus dan pihak lainnya dapat menentukan kemasnan kualifikasi nasional serta metode penyusunan disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi UMK sektor industri pengolahan serta karakteristik UMK sektor industri pengolahan guna menghasilkan SKKNI yang dapat dilaksanakan secara efektif dengan hasil maksimal sesuai tujuan.

REFERENCES

- Afriani, T., Hariyati, T. S., Yetti, K., & Besral, B. (2022). Exploring Nurses' Perceptions of their Workload at Coronavirus Disease 2019 Isolation Ward in Jakarta, Indonesia: A Qualitative Study. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 10(G), 195–201. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2022.7282>
- Aloisio, L. D., Gifford, W. A., McGilton, K. S., Lalonde, M., Estabrooks, C. A., & Squires, J. E. (2019). Factors Associated with Nurses' Job Satisfaction in Residential Long-term Care: The Importance of Organizational Context. *Journal of the American Medical Directors Association*, 20(12), 1611–1616.e4. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2019.06.020>
- Alsulimani, L. K., Farhat, A. M., Borah, R. A., AlKhalifah, J. A., Alyaseen, S. M., Alghamdi, S. M., & Bajnaid, M. J. (2021). Health care worker burnout during the COVID-19 pandemic a cross-sectional survey study in Saudi Arabia. *Saudi Medical Journal*, 42(3), 306–314. <https://doi.org/10.15537/SMJ.2021.42.3.20200812>
- Baker, T., Schell, C. O., Petersen, D. B., Sawe, H., Khalid, K., Mndolo, S., Rylance, J., McAuley, D. F., Roy, N., Marshall, J., Wallis, L., & Molyneux, E. (2020). Essential care for critical illness must not be forgotten in the COVID-19 pandemic. In *The Lancet* (Vol. 395, Issue 10232, pp. 1253–1254). Lancet Publishing Group. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30793-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30793-5)
- Chen, J. K. C. (2020). Perspective on the influence of leadership on job satisfaction and lower employee turnover in the mineral industry. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14). <https://doi.org/10.3390/su12145690>
- Gao, X., Jiang, L., Hu, Y., Li, L., & Hou, L. (2020). Nurses' experiences regarding shift patterns in isolation wards during the COVID-19 pandemic in China: A qualitative study. *Journal of Clinical Nursing*, 29(21–22), 4270–4280. <https://doi.org/10.1111/jocn.15464>
- George, E. K., Weiseth, A., & Edmonds, J. K. (2021). Roles and Experiences of Registered Nurses on Labor and Delivery Units in the United States During the COVID-19 Pandemic. *JOGNN - Journal of Obstetric, Gynecologic, and Neonatal Nursing*, 50(6), 742–752. <https://doi.org/10.1016/j.jogn.2021.08.096>
- Halcomb, E., Smyth, E., & McInnes, S. (2018). Job satisfaction and career intentions of registered nurses in primary health care: an integrative review. *BMC Family Practice*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0819-1>
- Hellín Gil, M. F., Ruiz Hernández, J. A., Ibáñez-López, F. J., Seva Llor, A. M., Roldán Valcárcel, M. D., Mikla, M., & López Montesinos, M. J. (2022). Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811701>

- Helmi, M., Sari, D., Sulistyowati, Y., Meliala, A., Trisnantoro, L., Nurrobi, T., & Ratmono, T. (2021). The challenge of education and training in the COVID-19 National Emergency Hospital Wisma Atlet Kemayoran in Jakarta. *Avicenna*, 2021(2). <https://doi.org/10.5339/avi.2021.10>
- Jha, R., Pandey, D.K., Parihar, A.S. (2020). EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON JOB SATISFACTION OF NURSES IN PUBLIC AND PRIVATE HOSPITALS IN INDIA. *Academy of Strategic Management Journal* (Vol. 19, Issue 4). <https://www.abacademies.org>
- Kalinowska, P., & Marcinowicz, L. (2020). Job satisfaction among family nurses in Poland: A questionnaire-based study. *Nursing Open*, 7(6), 1680–1690. <https://doi.org/10.1002/nop2.550>
- Liu, Q., Luo, D., Haase, J. E., Guo, Q., Wang, X. Q., Liu, S., Xia, L., Liu, Z., Yang, J., & Yang, B. X. (2020). The experiences of health-care providers during the COVID-19 crisis in China: a qualitative study. *The Lancet Global Health*, 8(6), e790–e798. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(20\)30204-7](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(20)30204-7)
- Maghsoud, F., Rezaei, M., Asgarian, F.S., & Rassouli. (2022). Workload and quality of nursing care: the mediating role of implicit rationing of nursing care, job satisfaction, and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. *BMC Nursing*, 21 (273), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01055-1>
- Mallhi, TH, Liaqat A., Abid, A., Khan, YH., Alotaibi NH., Alzarea AI., Tanveer, N., & Khan, TM. (2020). Multilevel engagements of pharmacists during the COVID-19 pandemic: The Way Forward. *Front. Public Health*, 8(561924), 1–14. doi: 10.3389/fpubh.2020.561924
- Misriani, Helmi, M., Sujagat, A., Syahbana, LR., Setiyowati, W., Nurobi, T., Budiman, Setyanti, T., Sussanti, I., Sugiyo, D., Wandasari, NT., & Satria, FE. (2021). The characteristics and clinical profiles among covid-19 patients at National Emergency Hospital Wisma Atlet Jakarta in 2021. *Jurnal Cakrawala Promkes*, 5(1). 16–23. <http://journal2.uad.ac.id/index.php/cp/index>
- PDPI, PERKI, PAPDI, PERDATIN, & IDAI. (2022). Pedoman Tatalaksana COVID-19 Edisi 4. Jakarta: PDPI, PERKI, PAPDI, PERDATIN, & IDAI. <https://covid19.go.id>
- Ran, L., Chen, X., Wang, Y., Wou, W., Zhang, L., & Tan, X. (2020). Risk factors of healthcare with coronavirus disease 2019: a retrospective cohort study in a designated hospital of Wuhan in China. *Clinical Infectious Disease*, 71(16), 2218 – 2221. <https://doi.org/10.1093/cid/ciaa287>
- RSDC. (2022). Daily Report Data of RSDC Wisma Atlet Kemayoran. Jakarta: RSDC
- Ruskar, D., Apriyadi RK., Helmi, M., Widana, IDKK., Nurrobi, T., & Ratmono, T. (2021). Task shifting as an approach to improve pharmaceutical care quality at COVID-19 Emergency Hospital Wisma Atlet Kemayoran. *International Journal of Pharmaceutical Research*, 13(2), 2568 – 2575. <https://doi.org/10.31838/ijpr/2021.13.02.326>
- Taiget, FS., Togodly, A., & Ruru, Y. (2021). Factors Affecting Job Satisfaction of Nurses during the Covid-19 Pandemic at Kwaingga Regional General Hospital, Keerom Regency. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR) International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 57(1), 162–170. <http://gssrr.org/index.php?journal=JournalOfBasicAndApplied>
- Souza, DO. (2020). Health of nursing professionals: workload during the COVID-19 pandemic. *Rev Bras Med Trab*, 18(4), 464–471. <http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2020-600>

- Teo, I., Chay, J., Cheung, Y. B., Sung, S. C., Tewani, K. G., Yeo, L. F., Yang, G. M., Pan, F. T., Ng, J. Y., Bakar Aloweni, F. A., Ang, H. G., Ayre, T. C., Chai-Lim, C., Chen, R. C., Heng, A. L., Nadarajan, G. D., Hock Ong, M. E., See, B., Soh, C. R., ... Tan, H. K. (2021). Healthcare worker stress, anxiety and burnout during the COVID-19 pandemic in Singapore: A 6-month multi-center prospective study. *PLoS ONE*, 16(10 October). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258866>
- WHO. (2021). The impact of COVID-19 on health and care workers: a closer look at deaths. Geneva: World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/345300>
- Zhang, T., Wei, Q., Ma, S. Yong, & Li, H. ping. (2020). The relationship between optimism and job satisfaction for Chinese specialist nurses: A serial-multiple mediation model. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(3). <https://doi.org/10.1111/jjns.12334>
- Adolf, H., & Suryawinata, R. P. (2018). Prinsip Hukum Perdagangan Internasional. Bandung: Refika Aditama.
- Bidang Perekonomian Republik Indonesia Koordinator, K. (2022). *Pengembangan UMKM Menjadi Necessary Condition untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi*.
- Hakim, A. (2022). RESILIENSI PELAKU UMKM DI TENGAH PANDEMI COVID-19 DI DESA DAWUAN BARAT. *PROSIDING KONFERENSI NASIONAL PENELITIAN DAN PENGABDIAN UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG*, 2(1), 1414–1421.
- Hukum, B. P. H. N. K., & Indonesia, H. A. M. R. (2015). Draft Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Jakarta: BPHN.
- Indonesia, R., & Perekonomian, K. K. B. (2022). *Perkembangan UMKM sebagai Critical Engine Perekonomian Nasional Terus Mendapatkan Dukungan Pemerintah*.
- Juwitasari, A. (2023). *Refleksi 2022 dan Outlook 2023, Kemenkop UKM Ungkap Pencapaian dan Rencana Untuk Pelaku UMKM*.
- Kasnelly, S., & Luthfi, H. A. (2021). Peranan Pemberdayaan UMKM dalam Pemulihan Sosial Ekonomi Nasional. *Prosiding Sembadha*, 2, 351–355.
- MULTIMEDIA, K. (2021). *No PPKM Darurat, Pelaku UMKM di Cipacing Kelimpungan*.
- Mulyati, E. (2016). *Kredit perbankan: Aspek hukum dan pengembangan usaha mikro kecil dalam pembangunan perekonomian Indonesia*. Refika Aditama.
- Noviana, T. N., Rahmat, D., & Nuryusuf, P. (2022). Optimalisasi Digital Marketing sebagai Strategi Pemasaran UMKM Pasca Pandemi Covid-19 di Desa Parungsueah Kabupaten Sukabumi. *Magistrorum et Scholarium: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 12–23.