

**PENGEMBANGAN POTENSI SUMBERDAYA MANUSIA
DI KAMPUNG TENUN KELURAHAN TENUN OLEH
DINAS KOPERASI DAN UKM (DISKOPUKM)
KOTA SAMARINDA**

Heni Merlisa Lestari, Fajar Apriani, Dini Zulfiani

**eJournal Administrasi Publik
Volume 11, Nomor 3, 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengembangan Potensi Sumberdaya Manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM (DiskopUKM) Kota Samarinda

Pengarang : Heni Merlisa Lestari

NIM : 1602015072

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

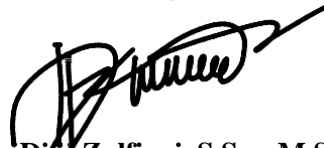
Samarinda, 25 Januari 2023

Pembimbing I,



Dr. Fajar Apriani, M.Si
NIP 19830414 200501 2 003

Pembimbing II,



Dini Zulfiani, S.Sos., M.Si
NIP 19781019 200604 2 003

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan	: eJournal Administrasi Publik	 Koordinator Program Studi Administrasi Publik  Dr. Fajar Apriani, M.Si. NIP 19830414 200501 2 003
Volume	: 11	
Nomor	: 3	
Tahun	: 2023	
Halaman	: 695-704	

PENGEMBANGAN POTENSI SUMBERDAYA MANUSIA DI KAMPUNG TENUN KELURAHAN TENUN OLEH DINAS KOPERASI DAN UKM (DISKOPUKM) KOTA SAMARINDA

Heni Merlisa Lestari¹, Fajar Apriani², Dini Zulfiani³

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda, serta mengidentifikasi faktor penghambatnya. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan fokus penelitian yaitu memberdayakan masyarakat dan menumbuhkan budaya kewirausahaan, meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, dan bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan dan daya saing UKM serta faktor penghambat dalam pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda masih menemui kendala dan kekurangan dalam pelaksanaannya yaitu dari segi memberdayakan masyarakat dan menumbuhkan budaya kewirausahaan sudah terlaksana namun masih belum maksimal dikarenakan masih kurangnya sosialisasi terkait budaya kewirausahaan. Dari segi meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial belum maksimal karena pelatihan yang diberikan terlalu luas cakupannya tidak spesifik tentang tenun dan tidak dilakukan secara berkala. Dari segi bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan dan daya saing UKM serta pemberian pendampingan masih belum berjalan optimal dikarenakan bantuan yang disampaikan Dinas Koperasi dan UKM belum tersalurkan dengan baik di Kampung Tenun. Adapun faktor penghambat yaitu masih kurangnya perhatian Dinas Koperasi dan UKM baik dari segi sumberdaya karena tidak adanya regenerasi penenun, fasilitas, pelatihan dan pemberian pendampingan.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, potensi SDM, UKM

Pendahuluan

Menurut Schuler dan YOUNBLOOD dalam Hendrawan (2012:148) yang menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumberdaya manusia dari

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: henimerlisa@gmail.com

² Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan. Dalam konteks sumberdaya manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut bisa melalui kegiatan yang mampu berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seperti pelatihan-pelatihan.

Dalam mengetahui arah pembangunan nasional dan sasaran pembangunan daerah pada setiap tahapan lima tahunan, dengan ini Pemerintah Daerah mengimplementasikan terhadap arah dan sasaran pembangunan jangka panjang yang memandu RPJPD Kota Samarinda agar selaras dengan tujuan pembangunan nasional. Dengan adanya Masterplan Samarinda terkait smart city yang tertuang dalam pilar smart economy hal itu menjadi salah satu tanggungjawab Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda untuk meningkatkan prioritas dalam mengembangkan potensi sumberdaya manusia yang ada di Kampung Tenun. Kerajinan sarung tenun yang terdapat di Kampung Tenun Samarinda terletak di selatan Kota Samarinda, Kalimantan Timur tepatnya di Samarinda Seberang jalan Bung Tomo dan kampung ini memiliki sebutan pusat kerajinan sarung Samarinda. Kelurahan Tenun masuk dalam kawasan peruntukan industri sedang dan menengah, hal itu membuat Kampung Tenun dikategorikan menjadi Kampung Wisata dan Kampung Budaya.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Diskop UKM Kota Samarinda?
2. Apa saja faktor penghambat dalam pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Diskop UKM Kota Samarinda?

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Marwansyah (2014:3) Manajemen sumberdaya manusia merupakan ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengaturan peranan sumberdaya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta

penyediaan jasa karyawan. Pemahaman ini telah dibangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian.

Sedangkan menurut Flippo dalam Marwansyah (2014:3) manajemen sumberdaya manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan keputusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat dicapai.

Berdasarkan beberapa definisi dari manajemen sumberdaya manusia di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan sumberdaya manusia yang dilakukan untuk kegiatan pelaksanaan fungsi manajemen umum (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian) dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kebijakan dan semua aktivitas yang dilakukan oleh sumberdaya manusia, yang dapat membentuk sikap, perilaku dan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Sumberdaya Manusia

Menurut Hameed dan Waheed dalam Suryadana (2015:72) salah satu sistem sumberdaya manusia yang paling penting ialah pelatihan dan pengembangan. Ini merupakan inti dari sistem berbasis sumberdaya manusia manajemen. Konsep pembangunan tidak hanya mencakup individu dalam organisasi, tetapi juga faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi kinerja. Pengembangan individu dan organisasi dilakukan secara keseluruhan sehingga ketika karyawan secara individu mengembangkan dan meningkatkan kinerja, organisasi ikut pula meningkat dengan secara baik.

Flippo dalam Supomo dan Nurhayati (2018:63) menyatakan bahwa pengembangan adalah pendidikan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Sunyoto (2012: 145) kegiatan pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan pengembangan lebih difokuskan untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang dalam sebuah organisasi.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah menjelaskan bahwa pengembangan adalah upaya yang dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Dunia Usaha, dan masyarakat untuk memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah melalui pemberian fasilitas, bimbingan, pendampingan, dan bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan dan daya saing Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

Dengan demikian, penulis memahami bahwa pengembangan merupakan suatu usaha dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang agar bisa menjadi sumberdaya manusia yang lebih berkualitas baik dari segi

pengetahuan, keterampilan kerja, sikap profesional yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Potensi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Dari segi peristilahan, kata potensi berasal dari bahasa Inggris to potent yang berarti keras atau kuat. Kata potensial mengandung arti kekuatan, kemampuan, dan daya, baik yang belum maupun yang sudah terwujud, tetapi masih belum optimal. Sementara menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (2013:333) yang dimaksud potensi adalah kemampuan-kemampuan dan kualitas-kualitas yang dimiliki oleh suatu hal, namun belum digunakan secara maksimal. Berdasarkan dari pengertian potensi di atas, perkembangan potensi ini merujuk pada kemampuan wilayah atau daerah maka dapat disimpulkan bahwa potensi merupakan kemampuan, kekuatan baik yang belum terwujud maupun yang telah ada sebelumnya, yang dimiliki suatu daerah namun belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah bertujuan menumbuhkembangkan usaha dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan. Hal itu membuat Usaha Mikro, Kecil dan Menengah merupakan alat perjuangan nasional untuk menumbuhkan dan membangun perekonomian nasional dengan melibatkan sebanyak mungkin pelaku ekonomi berdasarkan potensi yang dimiliki atas dasar keadilan bagi semua pemangku keadilan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan fokus penelitian yaitu memberdayakan masyarakat dan menumbuhkan budaya kewirausahaan, meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, dan bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan dan daya saing UKM serta faktor penghambat dalam pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda. Dalam penelitian yang menjadi key informan ialah Kepala Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro DiskopUKM Kota Samarinda dan Kepala Seksi Pengembangan Kewirausahaan, informan lainnya ialah Lurah Kelurahan Tenun dan Kasi Ekonomi Pembangunan dan Lingkungan Hidup Kelurahan Tenun serta para Ketua KUBE di Kampung Tenun.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan, dan penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Model Interaktif (Interaktif model of analysis) yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014:14) yang meliputi kegiatan: (1) Data Collection (Pengumpulan Data), (2) Data Condensation (Kondensasi Data), (3) Data Display (Penyajian Data), (4) Concluding Drawing (Penarikan Kesimpulan)

Hasil Penelitian dan pembahasan

1. Pengembangan Potensi Sumberdaya Manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah bahwa pengembangan ialah upaya yang dilakukan Pemerintah, Pemerintah Daerah, dunia usaha dan Masyarakat untuk memberdayakan usaha mikro, kecil dan menengah melalui pemberian fasilitas, bimbingan, pendampingan dan bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan dan daya saing usaha mikro, kecil dan menengah. Pengembangan sumberdaya manusia merupakan upaya yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas serta memiliki keterampilan kemampuan kerja, loyalitas kerja terhadap organisasi (Lolowang & Lumintang dalam Elbadiansyah 2019:93). Pengembangan terhadap sumberdaya manusia merupakan bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional yang mana berfokus pada kualitas sumberdaya manusia itu sendiri. Istilah pengembangan menunjukkan maksud dari pemberian program-program maupun bantuan yang menunjang dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia itu sendiri.

a. Memberdayakan Masyarakat dan Menumbuhkan Budaya Kewirausahaan

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 dijelaskan bahwa pemberdayaan dimaksudkan sebagai upaya Pemerintah, Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat secara sinergis dalam bentuk penumbuhan iklim dan pengembangan usaha terhadap Usaha Mikro, Kecil dan Menengah sehingga mampu tumbuh dan berkembang menjadi usaha yang tangguh dan mandiri.

Menurut Sumodiningrat (2000:82) keberdayaan masyarakat yang ditandai dengan adanya kemandiriannya dapat dicapai melalui proses pemberdayaan masyarakat. Keberdayaan masyarakat dapat diwujudkan melalui partisipasi aktif masyarakat yang difasilitasi dengan adanya pelaku pemberdayaan masyarakat dengan tujuan akhir dari proses pemberdayaan masyarakat adalah untuk memandirikan masyarakat agar dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian penulis menganalisis bahwa dari segi memberdayakan masyarakat dan menumbuhkan budaya kewirausahaan masih belum maksimal, karena masih banyak penenun yang belum mendapatkan perhatian dan sosialisasi budaya kewirausahaan dari Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda selaku pelaksana pemberdayaan masyarakat. Dan juga kendala utama ialah banyaknya jumlah penenun sehingga tidak dapat diberdayakan secara menyeluruh. Jadi dapat dikatakan bahwa pemberdayaan masyarakat dan menumbuhkan budaya kewirausahaan yang dilaksanakan dalam pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun belum berjalan dengan maksimal.

b. Meningkatkan Keterampilan Teknis dan Manajerial

Menurut Mathis dan Jackson dalam Elbadiansyah (2019:129) keterampilan manajerial bertujuan untuk karir bagi para manajer atau pemimpin untuk meningkatkan kualitas dari diri sendiri, analisis dan kemampuan emosional dan keterampilan teknis digunakan untuk melanjutkan pengembangan bakat dari bakat teknisnya. Sehingga perlu adanya upaya dalam meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial untuk mengembangkan skill yang dimiliki oleh para penenun. Menurut Wilson (2012:200) dalam meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia dapat melalui program-program dan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan pun harus memiliki proses pelaksanaan kegiatan pelatihan secara teratur dan berkelanjutan.

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dapat diidentifikasi bahwa meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial dalam pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda, bisa dikatakan sudah berjalan namun belum maksimal karena terkendala oleh pandemi covid sehingga terhenti selama 2 tahun namun untuk promosi tetap berjalan namun juga tidak maksimal karena keterbatasan pengetahuan teknologi oleh penenun itu sendiri.

c. Bantuan Perkuatan untuk Menumbuhkan dan Meningkatkan Kemampuan dan Daya Saing UMKM serta Pemberian Pendampingan

Bantuan perkuatan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 ialah membentuk dan mengembangkan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk melakukan pendidikan, pengembangan, penyuluhan, motivasi, dan kreativitas bisnis serta penciptaan wirausaha baru. Adapun yang menjadi landasan dalam mengukur sejauhmana bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan dan daya saing umkm serta pemberian pendampingan yang telah diberikan oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda adalah UU RI Nomor 20 Tahun 2008 BAB VI Pasal 20 yang mengatur bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah memfasilitasi pengembangan usaha dengan cara memberikan insentif bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mengembangkan teknologi dan kelestarian lingkungan hidup.

Dari hasil penelitian di lapangan penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam proses pemberian bantuan perkuatan yaitu berupa pelatihan-pelatihan karena untuk Pemerintah Daerah sendiri tidak diperbolehkan memberikan dana bantuan berupa uang, adapun bantuan dana berupa uang yaitu bekerjasama dengan pihak lain seperti BPUM yang bekerjasama dengan Bank BRI, dan adapun bantuan lainnya yang berupa bahan baku, revitalisasi alat tenun. Namun dengan banyaknya jumlah penenun tidak semua dapat terorganisir.

2. Faktor Penghambat Pengembangan Potensi Sumberdaya Manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda

Berdasarkan pengumpulan data di lapangan dapat diidentifikasi beberapa faktor pengambat pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya sosialisasi terkait budaya kewirausahaan
Sosialisasi terkait budaya dalam pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda. Menurut Drucker dan Zimmerer dalam Faroman (1996:51) kewirausahaan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dan merupakan proses penerapan kreativitas dan inovasi untuk memecahkan masalah dan mencari peluang yang dihadapi setiap orang dalam setiap hari.
Kurangnya sosialisasi terkait budaya kewirausahaan yang diberikan oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda kepada para penenun dalam meningkatkan semangat para penenun untuk menciptakan inovasi baru yang memiliki nilai tambah. Sehingga para penenun tidak hanya memiliki skill menenun saja dengan adanya pemberian sosialisasi terkait budaya kewirausahaan dapat meningkatkan pengetahuan terkait kewirausahaan itu sendiri yang nantinya dapat berdampak pada usaha yang akan dikembangkan.
2. Banyaknya jumlah penenun yang tidak semua dapat terorganisir
Dengan banyaknya jumlah para penenun sehingga tidak semua dapat terorganisir sehingga penenun yang telah mendapatkan pelatihan tidak diberikan ruang kembali pada event lainnya seperti pameran-pameran.
3. Kurangnya bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan dan daya saing serta pemberian pendampingan
Bantuan perkuatan dalam menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan dan ndam daya saing masih belum maksimal, bantuan pelatihan diberikan 2 kali dalam setahun dan terhenti dan tertunda karena adanya pandemi, bantuan bahan baku yang diberikan terakhir pada tahun 2016 saja.
4. Tidak ada regenerasi para penenun
Regenerasi para penenun di Kampung Tenun masih sangat minim dikarenakan anak muda di Kampung Tenun beranggapan bahwa menenun adalah pekerjaan untuk orang tua saja dan lebih memilih untuk bekerja di luar bidang menenun seperti menjaga toko dan lain-lain.
5. Kurangnya Pendekatan Budaya
Pendekatan Budaya merupakan aspek penting dalam pengembangan potensi manusia yang ada di Kampung Tenun, dikarenakan tidak hanya pelatihan dan perkuatan modal saja yang dapat di berikan namun penting juga pendekatan

budaya yang dapat dilakukan oleh Instansi terkait, melihat budaya yang terdapat di Kampung Tenun yang sedikit susah menerima hal baru dan hanya terfokus dengan hal yang telah diketahui saja. Perlu adanya perubahan dan inovasi baru untuk mengembangkan potensi manusia yang ada di Kampung Tenun agar keterampilan yang diberikan melalui pelatihan terlaksanakan sesuai harapan, sehingga perlu adanya pendekatan secara budaya agar pelatihan dan upaya yang diberikan diterapkan dengan baik.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda yaitu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda secara umum belum berjalan dengan maksimal masih banyak yang perlu diperhatikan baik dari segi sumberdaya, pelatihan dan bantuan perkuatan yang diberikan. Kesimpulan khusus dari penelitian ini berdasarkan sub fokus yaitu :
 - a. Dari segi memberdayakan masyarakat dan menumbuhkan budaya kewirausahaan, pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda sudah dilaksanakan namun belum sepenuhnya maksimal, dimana masih kurangnya sosialisasi terkait budaya kewirausahaan yang dilakukan itu sendiri, meskipun upaya memberdaya telah dilakukan namun sosialisasi terkait budaya kewirausahaan belum terlaksana di Kampung Tenun.
 - b. Dari segi meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda, sudah berjalan namun masih kurang maksimal dikarenakan pelatihan yang diberikan masih secara luas dan banyaknya jumlah penenun sehingga tidak semua dapat terorganisir.
 - c. Bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan dan meningkatkan kemampuan daya saing umkm serta pemberian pendampingan, pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda, dapat dikatakan belum berjalan dengan maksimal pula dikarenakan bantuan yang disampaikan oleh DiskopUKM belum tersalurkan dengan baik di Kampung Tenun serta bantuan lainnya seperti bahan baku sangat kurang sekali.
2. Faktor penghambat pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun Kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda antara lain masih kurangnya perhatian dari Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda baik dari segi sumberdaya, fasilitas, pelatihan dan bantuan perkuatan yang diberikan serta juga pendampingan lapangan yang dilakukan

masih kurang maksimal dikarenakan hanya dilaksanakan 1 tahun 2 kali monitoring lapangan dan masih kurangnya regenerasi penenun dikarenakan anak muda memilih mencari mata pencaharian di luar bidang menenun.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai pelengkap penelitian pengembangan potensi sumberdaya manusia di Kampung Tenun kelurahan Tenun oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda yaitu sebagai berikut :

1. Akibat kurangnya sosialisasi terkait budaya kewirausahaan yang diberikan sebaiknya Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda lebih meningkatkan dan memberikan pemahaman terlebih dahulu kepada para penenun terkait budaya kewirausahaan terlebih di era modern saat ini, minimal diberikan sosialisasi dalam waktu 3 bulan sekali dikarenakan banyaknya jumlah para penenun sehingga dapat bergantian dalam pemberian sosialisasi maupun pelatihan.
2. Akibat sedikitnya pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial sehingga ilmu dan pengetahuan tentang menenun dan manajerial tidak ada kemajuan karena tidak mudah untuk mengubah kebiasaan para menenun yang masih susah untuk menerima hal baru dan melakukan pelatihan diberikan secara berkala, sebaiknya Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda memberikan program pelatihan khusus untuk pemasaran produk secara digital di masa pandemi bagi para penenun melalui kerjasama dengan pihak lain seperti Telkomsel. Krisis regenerasi tradisi menenun sebaiknya diatasi dengan cara memberikan pelatihan kepada anak muda untuk menenun dan inovasi yang lain seperti perluasan pasar melalui sosial media agar tenun Samarinda dapat dikenal dan meluas sampai luar kota.
3. Akibat kurangnya Pendekatan budaya yang diberikan oleh Instansi yang terkait, sehingga upaya yang diberikan kurang berjalan sesuai harapan. Perlu adanya pendekatan budaya yang dilakukan Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda dengan merangkul komunitas-komunitas yang terkait agar nantinya diharapkan upaya yang diberikan dapat diterima dan diterapkan dalam mengembangkan potensi manusia di Kampung Tenun tidak hanya sebatas di pelatihan saja, dan juga diharapkan dengan adanya pendekatan budaya bekerjasama dengan komunitas para generasi muda yang ada di Kampung Tenun dapat berpartisipasi dan mau mengembangkan usaha menenun agar tradisi menenun tidak punah.

Daftar Pustaka

- Depdiknas. 2013. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH

- Hendrawan, Sanerya, dkk. 2012. *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Regional, dan Global*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. USA: Sage Publications. UI-Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumodiningrat, Gunawan, 2000. *Pemberdayaan Masyarakat & JPS*. Jakarta: Gramedia.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Suryadana. 2015. *Pengantar Pemasaran Pariwisata*. Bandung : Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil Menengah
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian