

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Diakui, bahwa usaha mikro, kecil dan menengah memainkan peran penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang (NSB), tetapi juga di negara-negara maju (NM). Di negara maju usaha mikro, kecil dan menengah sangat penting, tidak hanya karena kelompok usaha tersebut menyerap paling banyak tenaga kerja dibandingkan usaha besar, seperti halnya negara sedang berkembang, tetapi juga kontribusinya terhadap pembentukan atau pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) paling besar dibandingkan kontribusi dari usaha besar. Di negara sedang berkembang khususnya di Asia, Afrika dan Amerika Latin, UMKM juga berperan sangat penting, khususnya dari perspektif kesempatan kerja dan sumber pendapatan bagi kelompok miskin, distribusi pendapatan dan pengurangan kemiskinan, serta pembangunan ekonomi perdesaan.

Namun dilihat dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto dan ekspor nonmigas, khususnya produk-produk manufaktur, dan inovasi serta pengembangan teknologi, peran UMKM di NSB relatif rendah, dan ini sebenarnya perbedaan yang paling mencolok dengan UMKM di Negara Maju.² Pemberdayaan menjanjikan pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan. Penerapannya memerlukan pendekatan baik dari pihak manajemen/pimpinan

²Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia : Isu-Isu Penting*, (Jakarta: LP3ES, 2012), Hal. 1

untuk rela memberi tugas tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan disertai kepercayaan maupun dari pihak karyawan untuk terus mengembangkan potensi dari guna menjalankan tugas/tanggungjawab yang dipercayakan. Oleh sebab itu, pemberdayaan perlu diterapkan tidak hanya melalui jalur pelatihan dan pengembangan tetapi juga jalur manajemen. Pemberdayaan kiranya lahir dari perkembangan globalisasi bisnis, yang tidak lepas dari proses liberalisasi ekonomi. Proses ini memberi peran lebih besar kepada pasar dan demokrasi daripada kekuasaan/otoriterisme dan monopoli bisnis. Oleh sebab itu, paa tingkat mikro bisnis, demokrasi yang dikenal sebagai demokrasi industrial sedang bertumbuh dan memberi peran bagi karyawan dalam proses pengambilan keputusan.³

Kebijaksanaan pemerintah dalam pengembangan usaha kecil menengah dalam jangka panjang bertujuan meningkatkan potensi dan partisipasi aktif usaha kecil menengah dalam proses pembangunan nasional, khususnya dalam kegiatan ekonomi dalam rangka mewujudkan pemerataan pembangunan melalui perluasan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan. Sasaran dan pembinaan usaha kecil adalah meningkatnya jumlah pengusaha menengah dan terwujudnya usaha yang semakin tangguh dan mandiri, sehingga pelaku ekonomi tersebut dapat berperan dalam perekonomian nasional, meningkatnya daya saing pengusaha nasional dipasar dunia, serta seimbangnnya persebaran investasi antarsektor dan antargolongan⁴. Pada tahun 2015 menurut Bps

³Ronald Nangoi, *Pemberdayaan di Era Ekonomi Pengetahuan*, (Jakarta: PT Grasido, 2004), hal. 1-2

⁴Tiktik Sartika Partono dan Abd. Rachman Soejoedono, *Ekonomi Skala Kecil/Menengah dan Koperasi*, (Bogor Selatan : Ghalia Indonesia, 2002), hal. 25

Tulungagung dikabupaten tulungagung umkm yang sudah terdaftar sekitar 1.332 perusahaan.⁵

Banyak UKM dalam kegiatan investasi dengan ahli teknologi hanya mampu pada tingkat penguasaan teknologi dan tidak dapat mengembangkan inovasi. Apabila UKM dapat mengadaptasi, menguasai dan mengembangkan teknologi serta selalu menciptakan inovasi maka hal tersebut akan memotivasi UKM untuk mengeksport produknya UKM agar dapat memanfaatkan peluang pasar di luar negeri harus dibantu oleh kebijaksanaan pemerintah, lembaga pemerintah, dan non pemerintah yang mendukung, fasilitas infrastruktur yang memadai, kestabilan politik dan penegakan hukum yang adil dan bersih⁶. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan⁷.

Selain potensi yang dimiliki UKM selain itu terdapat keunggulan-keunggulan UKM dibandingkan dengan usaha besar, yaitu; inovasi dalam teknologi yang telah dengan mudah terjadi dalam pengembangan produk, berbasis pada sumber daya lokal sehingga dapat memanfaatkan potensi secara

⁵Di akses <http://tulungagungkab.bps.go.id>, diakses 18 Desember 2017, Pukul 14.00 WIB

⁶Tiktik Sartika Partono dan Abd. Rachman Soejoedono, *Ekonomi Skala Kecil/Menengah dan Koperasi*, (Bogor Selatan: PT Ghalia Indonesia, 2002), hal. 26

⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), hal. 68

maksimal dan memperkuat kemandirian, kemampuan menciptakan lapangan kerja cukup banyak atau penyerapan terhadap tenaga kerja, fleksibilitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar dengan cepat dibandingkan dengan perusahaan skala besar yang pada umumnya birokratis, terdapat dinamisme manajerial dan peranan kewirausahaan, dimiliki dan dilaksanakan oleh masyarakat lokal sehingga mampu mengembangkan sumber daya manusia, tersebar dalam jumlah yang banyak sehingga merupakan alat pemerataan pembangunan yang efektif.⁸

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia. Dalam menghadapi tantangan-tantangan di atas, unit kepegawaian/personalia/sumber daya manusia dapat memelihara para sumber daya manusia yang efektif dengan program pengembangan sumber daya manusia. Pentingnya organisasi melakukan investasi peralatan kapital untuk tetap kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, namun peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para sumber daya manusianya tidak kapabel dan terampil. Ini semakin penting untuk ditekankan, bila kita menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat cepat usang atau investasi dalam teknologi hanya memberikan keunggulan kompetitif terbatas,

⁸Endah Afrilia Retna Palupi, *Pengaruh Tingkat Upah dan Jumlah Unit Industri Kecil Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tulungagung Tahun 2003-2016*, Skripsi: Jurusan Ekonomi Syariah, (IAIN Tulungagung:2018), hal. 1-3

karena *machines dont make things, people do*.⁹ Perencanaan sumber daya manusia dicirikan oleh suatu keterkaitan utama antara perencanaan strategis dan manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia strategik merupakan suatu proyeksi bagaimana suatu perusahaan merencanakan untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal global. Hal ini berpengaruh dan dipengaruhi oleh perencanaan strategis perusahaan, dan merupakan basis untuk keseluruhan sumber daya manusia.¹⁰

Selanjutnya, dalam pemberdayaan terhadap pegawai dapat dilakukan dengan memberi perlengkapan (*equip*), maksudnya bahwa dalam memberdayakan pegawai adalah dengan memberikan perlengkapan yang memadai (cukup), yaitu setiap benda atau alat yang dibutuhkan untuk memperlancar pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pemberdayaan pegawai dengan memberi perlengkapan yang cukup dan memadai bagi segi kualitas dan kuantitasnya. Suatu program pemberdayaan yang sudah dirancang bangun dengan sangat baik, namun tanpa adanya usaha yang sungguh-sungguh (komitmen) dari seluruh pihak, baik dari unsur pimpinan sampai dengan staf terendah dalam suatu organisasi termasuk *stakeholder*, maka mustahil pemberdayaan pegawai tersebut dapat terwujud dengan hasil yang optimal. Dengan komitmen yang tinggi dan sungguh-sungguh untuk terwujudnya pemberdayaan pegawai, dibarengi dengan kerja keras, serta keikhlasan

⁹M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-2 (Jakarta: Rajawali Pers Persada, 2013), hal. 6

¹⁰Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen sumber daya manusia strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 68

terutama dari unsur pimpinan untuk mendelegasikan sebagian wewenang yang dimiliki kepada staf dibawahnya. Memberikan otonomi secara penuh kepada staf untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi-inovasi baru guna mencapai sasaran-sasaran, dan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dan disetujui bersama.¹¹

Melalui pengembangan karyawan yang ada, departemen mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewaan pekerjaan baru. Jika para karyawan dikembangkan dengan baik, pekerjaan yang terbuka dan diperoleh melalui perencanaan SDM sangat mungkin diisi dari dalam perusahaan sendiri. Promosi dan pengalihan posisi karyawan juga menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karir, tidak hanya berhenti pada sebuah posisi pekerjaan. Pengusaha memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara para karyawan merasa memiliki komitmen lebih besar kepada perusahaan.¹² Kreativitas adalah daya pikir dan semangat yang memungkinkan kita untuk mengadakan sesuatu yang memiliki kegunaan, tatanan, keindahan, atau arti penting dari sesuatu yang kelihatannya tidak ada. selanjutnya, kepercayaan dimaksudkan bahwa kepada pegawai disertai oleh atasan atau pimpinan yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas sesuai kompetensinya, mendapatkan hak-haknya sesuai ketentuan, menjalankan

¹¹M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet. Ke-2*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2013), hal. 230-238

¹²Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2002), hal.151

wewenang yang dimiliki serta melakukan pengendalian demi keberhasilan tugas agar lebih efektif dan efisien.¹³

Pada kesempatan kali ini peneliti akan membahas tentang *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Usaha Kecil Menengah di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tulungagung dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi di Kabupaten Tulungagung* . Dengan adanya penelitian ini diharapkan kita mampu mengetahui tentang perkembangan Sumber Daya Manusia dan Usaha Kecil Menengah sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi di kabupaten tulungagung. Selain itu peran dinas koperasi dan UMKM juga sangat berperan karena kita bisa mengetahui usaha yang terdaftar maupun belum didaftarkan, sehingga pihak dinas bisa sosialisasi dengan masyarakat atau pengusaha kecil agar usahanya bisa berkembang.

B. FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang diatas ada beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Tahap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Usaha Kecil Menengah di Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung dalam upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi di Kabupaten Tulungagung?

¹³M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet. Ke-2,...*hal, 232

2. Bagaimana Dampak Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Usaha Kecil Menengah di Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung dalam upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi di Kabupaten Tulungagung?
3. Bagaimana Kendala dan Solusi Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Usaha Kecil Menengah di Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung dalam upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi di Kabupaten Tulungagung?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan Tahap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Usaha Kecil Menengah di Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung dalam upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi di Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menjelaskan Dampak Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Usaha Kecil Menengah di Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung dalam upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi di Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menjelaskan Kendala dan Solusi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Usaha Kecil Menengah di Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung dalam upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi di Kabupaten Tulungagung.

D. PEMBATAAN MASALAH

Dari identifikasi masalah yang dipaparkan dalam latar belakang diatas dapat diperoleh gambaran permasalahan, namun menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan maka penulis perlu membatasi permasalahannya. Oleh sebab itu, peneliti membatasi hanya berkaitan dengan tahap, dampak, kendala dan solusi dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Usaha Kecil Menengah di Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi di Kabupaten Tulungagung.

E. KEGUNAAN PENELITIAN/MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan strategi, pemberdayaan, maupun meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Selain itu dapat memberi pengetahuan tentang strategi-strategi dalam pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan pendapatan melalui usaha kecil menengah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen yang berguna untuk acuan penelitian selanjutnya. Selain itu, diharapkan bisa menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa.

b. Bagi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai input strategi-strategi dalam Pemberdayaan pada Sumber Daya Manusia dan Usaha Kecil Menengah untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi di Kabupaten Tulungagung.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini tentunya masih terdapat kekurangannya. Oleh sebab itu, terbuka lebar bagi peneliti lain untuk melakukan kajian lanjutannya di masa mendatang.

F. PENEGASAN ISTILAH

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam menafsirkan judul skripsi ini, maka penulis memberikan penegasan atau pengertian pada istilah-istilah dalam judul tersebut yang sekaligus menjadi batasan dalam pembahasan selanjutnya:

1. Definisi Konseptual

- a. Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu.¹⁴
- b. Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.¹⁵
- c. Kesejahteraan Ekonomi adalah suatu perubahan kondisi perekonomian disuatu daerah secara berkesinambungan menuju keadaan yang lebih baik.

2. Definisi Operasional:

Untuk strategi pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM Tulungagung memberikan beberapa pelatihan kepada wirausaha baru agar bisa mengembangkan usaha yang telah diberikan oleh pihak dinas. Selain itu, mereka diberi arahan supaya produk yang dimiliki tetap dikenal dan laku dipasaran. Oleh karena itu, dengan melakukan beberapa latihan dan mengikuti arahan dari pihak dinas diharapkan bisa meningkatkan penghasilan sendiri dan mengembangkan usahanya sehingga bisa meningkatkan pendapatan dikabupaten Tulungagung.

¹⁴Diambil dari <https://id.m.wikipedia.org>, pada 17 Desember 2017 Pukul 14:15 WIB

¹⁵M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal.249

G. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Untuk mempermudah dalam tulisan ini maka dibuat sistematika penulisan penelitian ini berdasarkan pada, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan penegasan istilah. Dengan pendahuluan pembaca dapat mengetahui konsep penelitian ini dan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk memahami bab selanjutnya.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Memuat tentang kajian pustaka yang terdiri dari kerangka teori dan penelitian terdahulu yang relevan, selain itu untuk menganalisis dan menyimpulkan hasil dari penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV : PAPARAN HASIL PENELITIAN

Tentang hasil penelitian yang terdiri dari paparan data, temuan penelitian, dan pembahasan temuan penelitian. Membahas tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia dan usaha kecil

menengah dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi di Kabupaten Tulungagung.

BAB V : PEMBAHASAN

Membahas tentang memuat keterkaitan antara pola- pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta intepretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan (grounded theory). Untuk skripsi perlu dilengkapi dengan implikasi-implikasi dari temuan penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah merangkum hasil dari penelitian yang telah dilakukan, digunakan untuk memperjelas dari hasil pembahasan yang di teliti. Kemudian saran adalah harapan yang diinginkan dari peneliti kepada lembaga yang terkait yang mempunyai peran penting dalam menyelesaikan skripsi ini.