

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. KONSEP PEMBERDAYAAN

##### 1. Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan menurut bahasa berasal dari kata daya yang berarti tenaga/ kekuatan, proses, cara, perbuatan memperdayakan. Pemberdayaan adalah upaya yang membangun daya masyarakat dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang di miliki serta berupaya untuk mengembangkannya. Pemberdayaan diarahkan guna meningkatkan ekonomi masyarakat secara produktif sehingga mampu menghasilkan nilai tambah yang tinggi dan pendapatan yang lebih besar. Upaya peningkatan kemampuan untuk menghasilkan nilai tambah paling tidak harus ada perbaikan akses terhadap empat hal, yaitu akses terhadap sumber daya, akses terhadap teknologi, akses terhadap pasar dan akses terhadap permintaan.<sup>16</sup>

Minimal ada tiga tahapan dalam pemberdayaan *pertama*, input yaitu menetapkan dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan pemberdayaan melalui identifikasi kebutuhan dan penetapan sasaran, ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang dapat dalam bentuk peningkatan dan perubahan yang lebih baik. *Kedua*, proses pelaksanaan dari pemberdayaan yang

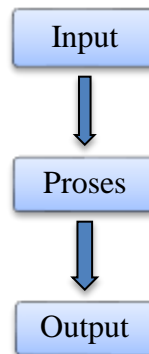
---

<sup>16</sup>Novi Ria Nastiti, *Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Dana Zakat Infaq dan Shadah di Lembaga Manajemen Infaq (LMI) Tulungagung*, (IAIN Tulungagung, 2014), hal. 17

direncanakan. *Ketiga*, output yaitu memantau, mengevaluasi dan menganalisis pemberdayaan.<sup>17</sup>

Tabel 2.1

Tahap Pemberdayaan



Pemberdayaan menjadi isu manajemen dan bisnis yang telah menjadi bahasa sehari-hari di kalangan praktisi manajemen dan sumber daya manusia. Bagi perusahaan berskala global, pemberdayaan bahkan menjadi bagian integral dalam kegiatan manajerialnya. Perusahaan menerapkan pemberdayaan sebagai bagian dari upaya pengembangan keunggulan kompetitif di tengah persaingan global yang mengarah pada *New Economy*. Dengan demikian, seyogianya menjalankan pemberdayaan secara serius daripada sekedar ‘ikut-ikutan’ sebagaimana mode/trend. Dengan pemberdayaan, tenaga kerja diharapkan dapat melakukan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan atasan/pimpinan secara baik. Oleh sebab itu, karyawan perlu mendapat pembekalan KSA (knowledge, skills, attitude) sesuai dengan posisi kerja dan tanggungjawab yang diberikan atasan. Hal ini

---

<sup>17</sup>P. Prayitno, *Pemberdayaa Sumber Daya Santri Melalui Entrepreneurship Di Pondok Pesantren Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung-Bogor*, hal, 17, diakses pada 03 Juli 2019, Pukul 21.51 WIB

sejalan dengan prinsip pelatihan dan pembelajaran yang bertujuan untuk melakukan suatu transfer KSA berdasarkan kebutuhan. Keberhasilan pemberdayaan memerlukan perbaikan sistem manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, secara berkesinambungan untuk menciptakan iklim/lingkungan kerja kemitraan yang menyenangkan antara atasan dan bawahan, hubungan industrial yang sehat, demokratis, dan partisipatif, dan juga sistem dan administrasi ke HRD-an yang menunjang pengembangan karyawan.<sup>18</sup>

Untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang bergerak dalam kegiatan usaha ekonomi, khususnya skala mikro pada sektor informal, langkah pemberdayaan usaha mikro ditempuh melalui :

- a. Pengembangan usaha mikro, termasuk yang tradisional.
- b. Penyediaan skim pembiayaan dan peningkatan kualitas layanan lembaga keuangan mikro.
- c. Penyediaan insentif dan pembinaan usaha mikro.
- d. Peningkatan kualitas koperasi untuk membangun efisiensi kolektif bagi pengusaha mikro dan kecil.

Pada aspek pemberdayaan usaha mikro, beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan, antara lain:

- a. Program pembiayaan produktif koperasi dan usaha mikro (P3KUM) dengan pola dana bergulir, baik dengan menggunakan sistem konvensional maupun syariah/bagi hasil, sampai dengan tahun 2007,

---

<sup>18</sup>Ronald Nangoi, *Pemberdayaan di Era Ekonomi Pegetahuan*, (Jakarta: PT Grasindo, 2004), hal. 1-6

program tersebut telah menyalurkan kepada 3.670 KSP/USP Koperasi dan Koperasi Jasa Keuangan Syariah/Unit Jasa Keuangan Syariah (KJKS/UJKS).

- b. Program pengembangan KSP sektor/agribisnis ditujukan untuk membantu UMK yang mengalami kendala mengakses kredit perbankan dalam memperoleh permodalan. Sampai saat ini, kredit perbankan baru disalurkan kepada 292 KSP.
- c. Program perempuan keluarga sehat dan sejahtera (perkassa) ditujukan untuk mengembangkan dan meningkatkan akses permodalan bagi wanita wirausaha skala mikro. Sampai saat ini, permodalan telah disalurkan kepada 443 koperasi wanita.<sup>19</sup>

## **2. Prinsip dan Tujuan Pemberdayaan**

Dalam pasal 4 prinsip pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah adalah sebagai berikut :

- a. Penumbuhan kemandirian, kebersamaan, dan kewirausahaan usaha mikro, kecil, dan menengah untuk berkarya dengan prakarsa sendiri;
- b. Perwujudan kebijakan publik yang transparan, akuntabel, dan berkeadilan;
- c. Pengembangan usaha berbasis potensi daerah dan berorientasi pasar sesuai dengan kompetensi usaha mikro, kecil, dan menengah;
- d. Peningkatan daya saing usaha mikro, kecil dan menengah; dan

---

<sup>19</sup>Bahrudin Supardi dkk, *Memberdayakan Ekonomi Rakyat Kecil*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 60

- e. Penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian secara terpadu.

Sedangkan menurut pasal 5 tujuan pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah adalah :

- a. Mewujudkan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang, dan berkeadilan;
- b. Menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan usaha mikro, kecil dan menengah menjadi usaha yang tangguh dan mandiri; dan
- c. Meningkatkan peran usaha mikro, kecil, dan menengah dalam pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, dan pengentasan rakyat dari kemiskinan.<sup>20</sup>

## **B. KONSEP SUMBER DAYA MANUSIA**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia atau *human resoures* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.<sup>21</sup>

Manusia dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau sebuah fakta, sebuah gagasan atau sebuah realitas, sebuah kelompok (*genus*) atau seorang individu. Manusia penuh di sisi yang satu misteri dan di sisi yang lain

---

<sup>20</sup>Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-isu Penting*, (Jakarta: LP3ES, 2012), hal. 17-18

<sup>21</sup>Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), hal. 7

miseri. Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya bahkan secara ekstrem dapat dikatakan setiap orang berasal dari suatu lingkungan, baik *lingkungan vertikal* (genetika, tradisi), maupun *lingkungan horizontal* (geografik, fisik, sosial), maupun lingkungan kesejarahan.<sup>22</sup>

## 2. Permasalahan Sumber Daya Manusia

Dengan timbulnya negara-negara nasional yang muda sesudah perang dunia ke-2, maka pembangunan nasional mulai dilancarkan di negara-negara tersebut terutama mulai pada dasawarsa 1960-an, negara-negara tersebut dikenal sebagai negara-negara sedang berkembang atau “dunia ketiga” yang menghadapi permasalahan-permasalahn besar dalam mencapai kemajuan bangsa, khususnya dibidang sosial ekonomi. Umumnya ada 2 modal pokok yang penting bagi negara yang berkembang untuk mengatasi keterbelakangan yang berabad-abad dengan tujuan untuk mencapai suatu negara yang maju dan modern. Modal pokok tersebut adalah sumber-sumber daya alam yang potensial dan masih terpendam serta sumber-sumber daya manusia berupa penduduk yang jumlahnya besar.

Untuk mengintegrasikan faktor-faktor penting diatas ke dalam pembangunan masih diperlukan modal dan teknologi yang umumnya dimiliki oleh negara-negara maju. Di antara faktor-faktor tersebut sumber daya manusia merupakan fakta dinamika yang memerlukan suatu pengelolaan yang tepat, sehingga benar-benar menjadi faktor pokok pembangunan. Di samping itu sumber daya manusia merupakan tujuan

---

<sup>22</sup>*Ibid...* 8

pembangunan yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Dengan demikian, sumber-sumber daya manusia mempunyai fungsi ganda ialah disamping sebagai faktor pembangunan juga sebagai tujuan dari pembangunan itu sendiri. Hakikat daripada manajemen sumber-sumber daya manusia sangat berbeda dibandingkan dengan manajemen sumber-sumber daya alam. Manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber-sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya, sedangkan sumber-sumber daya alam jumlah absolutnya tidak berkembang. Manajemen sumber daya manusia harus dapat mencari keseimbangan antara jumlah dan mutu sumber daya manusia itu sendiri dengan kebutuhan-kebutuhan sesuatu negara didalam pembangunan nasional.

Apabila kita perhatikan negara-negara di dunia ini, maka dari aspek sumber-sumber daya manusia negara-negara tersebut dapat di golongan menjadi 2 kelompok; ialah negara-negara di mana kekuatan sumber daya manusia akibat pertumbuhan penduduk sangat rendah, sedangkan tingkat dan kemajuan ekonomi cukup tinggi dan pesat dan kelompok negara-negara dimana masih terdapat kelebihan sumber-sumber daya manusia dibandingkan dengan tingkat perkembangan perekonomian nasionalnya. Yang termasuk kelompok pertama, yang kekurangan sumber daya manusia umumnya adalah negara-negara industri yang maju; sedangkan ke dalam kelompok kedua termasuk negara-negara yang sedang berkembang dimana

didalam perekonomiannya masih berdominan sektor pertanian dan baru memulai tahap-tahap industrialisasi.<sup>23</sup>

Berdasarkan keadaan seperti yang telah diuraikan di atas, di mana di negara-negara yang sedang berkembang terdapat kelebihan sumber daya manusia, maka pendekatan utama adalah berusaha menekan atau mengurangi laju pertumbuhan penduduk. Di Indonesia laju pertumbuhan penduduk ditekan untuk mengurangi jumlah pertambahan penduduk dengan program keluarga berencana. Dalam program keluarga berencana tersebut diusahakan untuk menurunkan fertilitas dalam persentase tertentu pada setiap periode pembangunan. Dan program ini cukup berhasil sehingga diperkirakan pada tahun 2000 penduduk indonesia mencapai jumlah 210 juta jiwa, apabila tidak dilakukan program keluarga berencana menurut beberapa proyeksi dapat mencapai 250 juta jiwa pada tahun 2000. Manajemen sumber-sumber daya manusia dilakukan juga dengan cara menyebarkan penduduk dari daerah-daerah jarang penduduknya dan kekurangan sumber-sumber daya manusia di samping potensi sumber daya alam tersebut sangat besar. Di Indonesia penyebaran penduduk dan sumber-sumber daya manusia ini dilakukan secara nasional dengan program transmigrasi yaitu perpindahan penduduk dari jawa ke daerah luar jawa dalam rangka pembangunan pembangunan nasional, regional dan sektoral.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 1990), hal. 2-3

<sup>24</sup>*Ibid*...hal. 4-5



### 3. Fungsi Sumber Daya Manusia

Karena fungsi sumber daya manusia dalam tiap perusahaan adalah unik, maka kegiatan dalam departemen sumber daya manusia beragam antara satu perusahaan dan perusahaan lainnya. Dari pengamatan empiris ternyata sekitar 60% keragaman kegiatan manajemen berkisar untuk tugas-tugas departemen sumber daya manusia, belum lagi yang berkaitan dengan departemen lainnya. Keragaman tersebut antara lain dalam beberapa hal berikut:

- a. Isu-isu yang menyangkut kompensasi dan manfaat, seperti administrasi asuransi, gaji dan upah, kompensasi pengangguran, perencanaan pensiunan, proses penerimaan lowongan kerja, dan analisis penghitungan manfaat.
- b. Pelayanan terhadap karyawan, seperti penempatan di luar, perencanaan bantuan karyawan, program kesehatan dan kesejahteraan, perencanaan tabungan, dan pelayanan realokasi.
- c. Kegiatan penguatan dan pemberian kesempatan pekerjaan yang sama.
- d. Program analisis pekerjaan.
- e. Testing prakerjaan.
- f. Penelitian tentang aspek sikap karyawan.

Selain itu, departemen sumber daya manusia sangat mungkin bekerja sama dengan departemenn lain untuk melakukan kegiatan tertentu, termasuk wawancara, program maotivasi untuk peningkatan produktivitas kerja, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, prosedur kedisiplinan dan

penilaian kinerja. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengambilan keputusan dengan memperhatikan kamahiran dan pemanfaatan sumber daya manusia. Hal ini sebagai bagian dari poses penentuan keputusan strategis. Perencanaan sumber daya manusia berfokus pada analisis tujuan perusahaan. Sementara perencanaan membutuhkan sumber daya untuk memenuhi tujuan tersebut. Tujuan perusahaan dan kebutuhan sumber daya dianalisis dalam kaitannya dengan peran sumber daya manusia dalam mencapai sasaran perusahaan.<sup>25</sup>

Perencanaan sumber daya manusia adalah jumlah dari seluruh rencana yang diformulasi untuk rekrutmen, skringing, kompensasi, pelatihan, struktur pekerjaan, promosi, dan aturan main dari sumber daya manusia perusahaan. Ia merupakan sebuah proses yang dirancang untuk menerjemahkan rencana perusahaan dan tujuaan ke dalam syarat-syarat pekerjaan, baik kuantitatif maupun kualitatif. Hal itu dilakukan bersama dengan rencana memenuhi persyaratan jangka pendek dan panjang melalui pemanfaatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pekerjaan dan rekrutmen, dan penggunaan sistem informasi. Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor enonomi berikut:<sup>26</sup>

- a. Kebijakan ketenagakerjaan nasional, termasuk didalamnya kebijakan upah minimum regional, kebijakan tripartit (pemerintah, pengusaha, dan

---

<sup>25</sup>Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 18-71

<sup>26</sup>Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik....*hal. 71-72

karyawan), kebijakan ekspor-impor tenaga kerja, program perencanaan ketenagakerjaan nasional, pendidikan dan pelatihan.

- b. Kebijakan ekonomi nasional, seperti arah pembangunan ekonomi makro dan mikro, kebijakan moneter, fiskal, teknologi dan pemasaran.
- c. Otonomi daerah dalam perencanaan pembangunan daerah masing-masing yang berorientasi pada *resource based* dan keunggulan kompartif spesifik lokal.
- d. Pertumbuhan ekonomi, terutama yang menyangkut sektor pertanian dan pemerataan usaha dan pendapatan masyarakat (daya beli).

Tuntutan dan pendekatan masa kini sebenarnya memerlukan antisipasi pebisnis, terutama di kalangan negara-negara berkembang seperti Indonesia, untuk menerapkan program-program pemberdayaan. Reformasi bisnis yang menjadi tuntutan masyarakat sebenarnya merupakan waktu yang tepat untuk memperkuat kehidupan bisnis. Praktik monopoli dan kolusi, korupsi, nepotisme (KKN) antara pengusaha konglomerat dan birokrat di masa lalu jelas melemahkan daya saing industri dan bisnis nasional. Lagi pula, masyarakat dan sumber daya manusia kita berada dalam keadaan tidak berdaya (*powerless*) dengan tingkat kompetensi rendah akibat kehidupan politik dan ekonomi yang berorientasi kekuasaan. Oleh karena itu, diharapkan adanya kesadaran dan kemauan dari kalangan pebisnis untuk

memperkuat kehidupan bisnis atas dasar etika, GCG, profesionalisme manajemen, dan prinsip mengutamakan pasar/pelanggan.<sup>27</sup>

Dalam memasuki era globalisasi, dunia usaha harus sungguh-sungguh melakukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan tersebut berdasarkan penalaran akan adanya kecenderungan-kecenderungan penting, sebagai berikut :<sup>28</sup>

- 1) Perubahan dinamis yang berlangsung dalam ekonomi dunia yang mengarah pada era liberalisasi dan globalisasi ekonomi dan bisnis. Perubahan ini mengakibatkan perubahan paradigma organisasi dan sumber daya manusia perusahaan.
- 2) Secara bersamaan, semakin besarnya kepentingan sosial dalam proses liberalisasi ekonomi dunia, di mana isu-isu sosial mulai dimasukkan dalam agenda *World Trade Organization* (GATT).
- 3) Peralihan dari pendekatan *scientific management* ke manajemen perilaku dalam organisasi bisnis.
- 4) Perkembangan bisnis dan pemasaran yang mulai bergeser dari *marketing/selling concept* ke arah *strategic marketing concept*.

Dunia usaha tetap perlu melakukan terobosan berupa pengembangan konsep keunggulan kompetitif berkesinambungan karena keunggulan komparatif semakin dirasa tidak cukup menjelaskan pola perdagangan internasional. Terobosan ini diperlukan berhubung adanya kecenderungan persaingan bisnis global, yang menampilkan perusahaan-perusahaan global

---

<sup>27</sup>Ronald Nangoi, *Pemberdayaan Di Era Ekonomi Pengetahuan*, (Jakarta: PT Grasindo, 2004), hal. 12-13

<sup>28</sup>*Ibid...*hal. 14

berbasis pengetahuan dan informasi. Untuk mencapai keunggulan kompetitif tersebut, perusahaan perlu mempertimbangkan upaya spesifik berikut ini :

- a. Upaya menciptakan biaya produksi yang lebih rendah ataupun diferensiasi produk/jasa dengan harga premium dan bermutu lebih tinggi atau menghasilkan produk secara lebih efisien.
- b. Peningkatan kinerja kegiatan, dimana perusahaan harus memberi pembeli nilai tambah tetapi melakukan kegiatan secara lebih efisiensi daripada pesaing-pesaingnya (biaya lebih rendah), atau melakukan kegiatan dengan cara unik yang menciptakan nilai yang lebih besar bagi pembeli dengan harga premium.
- c. Sehubungan dengan itu, peningkatan keterkaitan kegiatan manajemen dan bisnis (value chain) secara hati-hati, baik didalam maupun diluar organisasi. Ini berarti manajemen harus menumbuhkan semangat kerja sama dalam organisasi perusahaan.

Dengan dukungan sumber daya manusia dan tim kerja yang kuat, orientasi/budaya pemasaran yang tinggi, dan sistem manajemen kompetitif, mudah bagi perusahaan untuk melakukan upaya-upaya tersebut dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkesinambungan. Kemampuan tersebut akan menjamin kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan dalam lingkungan pasar yang semakin kompetitif dan terintegrasi dengan perekonomian dunia. Bahkan dengan terus memupuk keunggulan kompetitif tersebut, tidak mustahil perusahaan nasional akan mampu

memanfaatkan lingkungan pasaran global untuk tampil sebagai perusahaan multinasional yang memiliki posisi saing dinegara lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pengembangan secara sungguh-sungguh dan juga mendapat dukungan dunia pendidikan dalam hal menghasilkan calon tenaga-tenaga kerja terdidik yang sesuai dengan kebutuhan pasaran tenaga kerja. Dengan kata lain, *link* dan *match* antara dunia bisnia dan pendidikan perlu dioptimalkan dalam pengembangan dunia usaha secara kompetitif pada tingkat global.<sup>29</sup>

#### **4. Faktor-Faktor pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menhemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun mikro pengembangan sumber daya mausia adalah merupakan bentuk investasi (*human investment*). Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu *conditio sine quanon*, yang harus ada dan

---

<sup>29</sup> Ronald Nangoi, *Pemberdayaan Di Era Ekonomi Pengetahuan*,...hal. 21-22

terjadi disuatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal dan eksternal).<sup>30</sup>

#### a. Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antarlain;

##### 1. Misi dan Tujuan Organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

##### 2. Strategi pencapaian tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu, setiap organisasi mempunyai strategi tertentu. Untuk itu maka diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan

---

<sup>30</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Rineka Cipta,2003), hal. 9-12

diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Sehingga strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi didalam organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya dalam organisasi itu.

### 3. Sifat dan jenis kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusianya akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

#### b. Faktor Eksternal

Organisasi itu berada didalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor eksternal organisasi ini. faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

1. Kebijakan Pemerintah kebijakan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri dan pejabat pemerintah, dan sebagiannya adalah merupakan arahan yang harus



diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

## 2. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasi dengan kondisi tersebut.

Dapat dinyatakan secara aksiomatik bahwa tidak ada organisasi yang bergerak dalam keadaan terisolasi. Artinya tidak ada organisasi yang boleh mengambil sikap tidak peduli terhadap apa yang terjadi dalam lingkungan di mana ia bergerak. Salah satu konsekuensi logis dari kenyataan demikian ialah bahwa manajemen sumber daya manusia pun harus sangat peka terhadap berbagai perubahan yang terjadi sekitar organisasi karena perubahan yang terjadi itu akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia dapat bersifat eksternal, organisasional maupun profesional. Perubahan besar terjadi berkat berbagai temuan teknologikal, seperti penemuan mesin uap oleh James Watt dan berbagai temuan lainnya yang pada gilirannya mengubah secara dramatik

metode berproduksi dan berorganisasi. Tonggak sejarah yang teramat penting dalam hubungan ini ialah timbulnya revolusi industri 1 di Inggris yang tidak hanya mengubah cara berproduksi, akan tetapi juga menuntut penanganan sumber daya manusia yang berbeda dari cara-cara yang sampai saat itu dikenal. Lahirnya berbagai pabrik tekstil, tambang dan berbagai pabrik lainnya memungkinkan produksi barang tertentu secara besar-besaran dengan mempekerjakan tenaga manusia dalam jumlah yang besar.<sup>31</sup>

## C. KONSEP USAHA KECIL DAN MENENGAH

### 1. Pengertian Usaha Kecil dan Menengah

Usaha kecil dan menengah merupakan unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi.<sup>32</sup> Pengertian tentang usaha kecil menengah (UKM) tidak selalu sama, tergantung konsep yang digunakan negara tersebut. Mengenai pengertian atau definisi usaha kecil ternyata sangat bervariasi, disatu negara berlainan dengan negara lainnya. Definisi tersebut mencakup sedikitnya dua aspek yaitu aspek penyerapan tenaga kerja dan aspek pengelompokkan perusahaan ditinjau dari jumlah tenaga kerja yang diserap dalam gugusan atau kelompok perusahaan tersebut (*range of the member of employees*) misalnya usaha kecil di United Kingdom adalah suatu usaha

---

<sup>31</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal.35-36

<sup>32</sup>Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-isu Penting*, (Jakarta : LP3ES, 2012), hal.11

bila jumlah karyawannya antara 1-200 orang; di Jepang antara 1-300 orang; di USA antara 1-500 orang.

Mengacu Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1999, kriteria usaha kecil dilihat dari segi keuangan dan modal yang dimilikinya adalah:<sup>33</sup>

- 1) Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha), atau
- 2) Memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 1 miliar/tahun. Untuk kriteria usaha menengah:
  - a. Untuk sektor industri, memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 5 Miliar, dan
  - b. Untuk sektor nonindustri, memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 600 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; memiliki hasil penjualann tahunan paling banyak Rp. 3 miliar.

Dalam literatur, pentingnya usaha kecil dan menengah khususnya usaha kecil di negara-negara berkembang sering dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi dan sosial dalam negeri seperti tingginya tingkat kemiskinan, besarnya jumlah pengangguran terutama dari golongan masyarakat berpendidikan rendah, ketimpangan distribusi pendapatan, proses pembangunan yang tidak merata antara daerah perkotaan da daera pedesaan, serta masalah urbanisasi dengan segala efek negatifnya. Artinya, keberadaan atau perkembangan usaha kecil dan menengah diharapkan dapat

---

<sup>33</sup>Tiktik Sartika Partomo dan Abd. Rachman Soejoedono, *Ekonomi Skala Kecil/Menengah dan Koperasi*, (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 13-14

memberi suatu kontribusi positif yang signifikan terhadap upaya-upaya penanggulangan usaha kecil dan menengah tersebut diatas.<sup>34</sup>

## **2. Permasalahan Usaha Mikro Kecil dan Menengah**

Menurut database dari Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM (Menengkop & UKM) dan Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 1997 ada sekitar 39,7 juta usaha mikro kecil (UMK), dengan nilai penjualan rata-rata pertahun kurang dari Rp. 1 miliar per unit, atau sekitar 99,8 persen dari total unit usaha pada tahun itu. Pada tahun 1998, pada saat krisis ekonomi mencapai titik terburuknya dengan dampak negatif yang sangat besar terhadap hampir semua sektor ekonomi di Indonesia, banyak perusahaan dari berbagai skala usaha mengalami kebangkrutan atau mengurangi volume kegiatan secara drastis. Pada saat itu, Menengkop & UKM memperkirakan hampir 3 juta UMK berhenti berusaha, dan jumlah usaha menengah dan usaha besar yang tutup usaha, masing-masing, sekitar 14,2 dan 12,7 persen dari jumlah unit masing-masing kelompok. Pada tahun 2000, saat ekonomi Indonesia mulai pulih dari krisis ekonomi 1997/98, tercatat ada sekitar 39,7 juta UMK atau 99,85 persen dari jumlah perusahaan berbagai skala usaha di Indonesia. Pada tahun yang sama, sekitar 78,8 juta UM, dengan rata-rata nilai penjualan pertahun berkisar lebih dari Rp. 1 juta dan kurang dari Rp. 50 miliar, atau 0,14 persen dari semua usaha yang ada.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup>Tulus Tambunan, *Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia: Beberapa Isu Penting*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 1

<sup>35</sup>Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-isu Penting*, (Jakarta: LP3ES, 2012), hal.43

Permasalahan usaha kecil dan menengah dari faktor eksternal merupakan iklim usaha belum sepenuhnya kondusif kebijakan Pemerintah untuk menumbuh kembangkan Usaha Kecil dan Menengah (UKM), meskipun dari tahun ketahun terus disempurnakan, namun dirasakan belum sepenuhnya kondusif. Hal ini terlihat antara lain masih terjadinya persaingan yang kurang sehat antara pengusaha- pengusaha kecil dengan pengusaha-pengusaha besar. Selain itu, terbatasnya sarana dan prasarana usaha kurangnya informasi yang berhubungan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, menyebabkan sarana dan prasarana yang mereka miliki juga tidak cepat berkembang dan kurang mendukung kemajuan usahanya sebagaimana yang diharapkan.

Implikasi Otonomi Daerah Dengan berlakunya Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, kewenangan daerah mempunyai otonomi untuk mengatur dan mengurus masyarakat setempat. Perubahan sistem ini akan mengalami implikasi terhadap pelaku bisnis kecil dan menengah berupa pungutan-pungutan baru yang dikenakan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Jika kondisi ini tidak segera dibenahi maka akan menurunkan daya saing Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Disamping itu semangat kedaerahan yang berlebihan, kadang menciptakan kondisi yang kurang menarik bagi pengusaha luar daerah untuk mengembangkan usahanya di daerah tersebut. Implikasi perdagangan bebas sebagaimana diketahui bahwa AFTA yang mulai berlaku Tahun 2003 dan APEC Tahun 2020 yang berimplikasi luas terhadap usaha kecil dan

menengah untuk bersaing dalam perdagangan bebas. Dalam hal ini, mau tidak mau Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dituntut untuk melakukan proses produksi dengan produktif dan efisien, serta dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan frekuensi pasar global dengan standar kualitas seperti isu kualitas (ISO 9000), isu lingkungan (ISO 14.000) dan isu Hak Asasi Manusia (HAM) serta isu ketenagakerjaan. Isu ini sering digunakan secara tidak fair oleh negara maju sebagai hambatan (*Non Tarif Barrier for Trade*). Untuk itu maka diharapkan UKM perlu mempersiapkan agar mampu bersaing baik secara keunggulan komparatif maupun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dan terbatasnya akses pasar terbatasnya akses pasar akan menyebabkan produk yang dihasilkan tidak dapat dipasarkan secara kompetitif baik di pasar nasional maupun internasional.<sup>36</sup>

Usaha mikro kecil dan menengah diharapkan tidak hanya sebagai sumber penting peningkatan kesempatan kerja, tetapi juga dapat mendorong perkembangan dan pertumbuhan ekspor indonesia, khususnya disektor industri manufaktur. Banyak hal yang membuat UMKM Indonesia hingga saat ini relatif masih belum kuat, baik dibandingkan dengan usaha besar maupun dengan sesama UMKM dibanyak negara lainnya, khususnya di negara maju, dalam melakukan ekspor. Tiga penyebab utamanya adalah keterbatasan modal, kurang penguasaan teknologi, dan kualitas sumber daya manusia (baik pekerja maupun pemilik/pengusaha) yang rendah.

Pandangan yang sama mengenai permasalahan yang dihadapi oleh UMKM

---

<sup>36</sup>Wiwiek Rabiatal Adawiyah, *Faktor Penghambat Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM): Studi di Kabupaten Banyumas*, (Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman,2013), hal. 9-10

Indonesia dalam melakukan ekspor juga disampaikan oleh BPS (2006) dalam sebuah laporannya mengenai beberapa aspek terkait dengan perkembangan UMKM di tanah air. Salah satu isu yang dibahas didalam laporan tersebut adalah pemasaran. Orientasi pasar dari produk UMI yang dihasilkan hampir seluruhnya untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri/lokal. Alasan utamanya lebih berkonsentrasi pada pasar domestik/lokal karena skala usaha yang kecil dengan kualitas sumber daya manusianya yang rendah sehingga hanya bisa memasarkan produknya langsung ke konsumen yang ada disekitarnya.

Ada tiga ciri utama UMKM Indonesia yang melakukan ekspor. *Ciri pertama*, sebagian besar dari mereka tidak melakukan ekspor secara langsung melainkan melalui kemitraan dengan atau perusahaan-perusahaan eksportir besar, atau menjual secara lokal kepada turis asing. *Ciri kedua*, tidak semua UMKM Indonesia yang terlibat dalam kegiatan ekspor sepenuhnya berorientasi ekspor, karena banyak dari mereka hanya mengekspor sebagian kecil dari jumlah output mereka. *Ciri ketiga*, pada umumnya UMKM yang terlibat dalam kegiatan ekspor terkonsentrasi di lokasi yang sama untuk produk yang sama.<sup>37</sup>

### **3. Peranan Usaha Kecil dan Menengah dalam Perekonomian**

Sejarah perekonomian telah ditinjau kembali untuk mengkaji ulang peranan usaha skala kecil – menengah (UKM). Beberapa kesimpulan,

---

<sup>37</sup>Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-isu Penting*, (Jakarta: LP3ES, 2012), hal.60-67

setidak-tidaknya hipotesis telah ditarik mengenai hal ini. Pertama, pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat sebagaimana terjadi di Jepang, telah dikaitkan dengan besaran sektor usaha kecil. Kedua, dalam penciptaan lapangan kerja di Amerika Serikat sejak perang dunia II, sumbangan UKM ternyata tak bisa diabaikan (Anderson, 1987). Negara-negara berkembang mulai mengubah orientasinya ketika melihat pengalaman di negara-negara industri maju tentang peranan dan sumbangan UKM dalam pertumbuhan ekonomi. Ada perbedaan titik tolak antara perhatian terhadap UKM di negara-negara sedang berkembang (NSB) dengan di negara-negara industri maju. Di negara sedang berkembang, UKM sendiri memiliki berbagai iri kelemahan, namun begitu karena UKM menyangkut kepentingan rakyat/masyarakat banyak, maka pemerintah mendorong untuk mengembangkan dan melindungi UKM sedangkan di negara-negara maju UKM mendapatkan perhatian karena memiliki faktor-faktor positif yang selanjutnya oleh para cendekiawan sarjana-sarjana ditularkan ke NSB.

Beberapa keunggulan UKM terhadap usaha besar antara lain sebagai berikut:

- 1) Investasi dalam teknologi yang telah dengan mudah terjadi dalam pengembangan produk.
- 2) Hubungan kemanusiaan yang akrab di dalam perusahaan kecil.
- 3) Kemampuan menciptakan kesempatan kerja cukup banyak atau penyerapannya terhadap tenaga kerja.



- 4) Fleksibilitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar yang berubah dengan cepat dibanding dengan perusahaan skala besar yang pada umumnya birokratis.
- 5) Terdapatnya dinamisme manajerial dan peranan kewirausahaan.

Dari keunggulan-keunggulan tersebut yang menonjol adalah adanya kemampuan penyerapan tenaga kerja. Contohnya adalah di USA pada tahun 1981-1982 sebagai akibat resesi telah diputuskan hubungan kerjanya sebanyak 1.664.000 orang, pada saat yang bersamaan UKM yang per unitnya terdiri dari jumlah pekerja 1 sampai dengan 50 orang telah menciptakan kesempatan kerja baru bagi 2.650.000 orang. UKM memang mempunyai fleksibilitas yang lebih besar daripada USB (unit skala besar), antara lain karena dalam unit skala besar pengambilan keputusan dan inovasi pada umumnya terhambat oleh birokrasi dan kaku. Bagi orang-orang yang kreatif dan inovatif, hal demikian kurang menarik dan terdapat kecenderungan mendirikan usaha sendiri; berwiraswasta biasanya dimulai dengan usaha-usaha skala kecil dan dapat berpotensi untuk berkembang.<sup>38</sup>

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, karena semakin terbukanya pasar di dalam negeri, merupakan ancaman bagi usaha kecil menengah dengan semakin banyaknya barang dan jasa yang masuk dari luar akibat dampak globalisasi. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan usaha kecil menengah saat ini dirasakan semakin mendesak dan sangat strategis untuk mengangkat perekonomian rakyat, maka kemandirian usaha

---

<sup>38</sup>Tiktik Sartika Partomo dan Rachman Soejoedono, *Ekonomi Skala Kecil/ Menengah dan Koperasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 12-13

kecil menengah diharapkan dapat tercapai dimasa mendatang. Dengan berkembangnya perekonomian rakyat diharapkan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, membuka kesempatan kerja, dan memakmurkan masyarakat secara keseluruhan. Ada beberapa tujuan dari pembinaan usaha kecil menengah adalah:

- a. Meningkatkan akses pasar dan memperbesar pangsa pasar,
- b. Meningkatkan akses terhadap sumber-sumber modal dan memperkuat struktur modal,
- c. Meningkatkan kemampuan organisasi dan manajemen,
- d. Meningkatkan akses dan penguasaan teknologi.

Tujuan pembinaan untuk perluasan kesempatan berusaha, pemerintah berusaha meningkatkan daya saing UKM melalui kebijaksanaan antara lain berikut ini:

- a. Pemerintah secara terus menerus melaksanakan deregulasi dan debirokratisasi. Misalnya tanggal 23 Mei 1995 deregulasi disektor riil yang membebaskan bea masuk sejumlah produk terutama produk yang merupakan input bagi perindustrian. Kebijakan ini bertujuan agar dunia usaha benar-benar dapat memanfaatkan peluang yang terbuka guna lebih mengembangkan usahanya terutama memanfaatkan pasar internasional dan mendorong peningkatan investasi.
- b. Penataan dan pematapan kelembagaan baik secara vertikal maupun horizontal. Penataan kelembagaan penunjangnya akan mempermudah pembentukan jaringan usaha dan mempermudah distribusi sehingga

tercapai efisiensi. Disamping itu dunia usaha terus menerus melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan penguasaan teknologi, produktivitas, kualitas, dan pengelolaan manajemen secara profesional.

- c. Penelitian dan pengembangan (litbang). Peningkatan daya saing harus didukung oleh kegiatan penelitian dan pengembangan yang mendukung. Kecenderungan yang harus diperhitungkan adalah kemajuan teknologi dan teknik pemasaran menyebabkan dasar hidup suatu produk relatif singkat. Oleh karena itu, para pengusaha perlu mengamati dan mulai menerapkan teknologi tepat guna untuk menghasilkan produk-produk bermutu tinggi melalui perhitungan kemampuan litbang terapan, sehingga dapat diharapkan dengan litbang terapan ini dapat diperoleh mutu produk yang tinggi dan menghasilkan diversifikasi produk dalam rangka ekspor.

Untuk menciptakan produk yang berdaya saing tinggi, maka salah satu strategi yang dilaksanakan antara lain melalui pemanfaatan keunggulan komparatif yang dimiliki karena ketersediaannya sumber daya alam dan menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengembangan sumber daya manusia yang semakin terampil dan peningkatan kemampuan penguasaan teknologi. Sumber daya alam terbatas dan alternatif pemanfaatannya diarahkan kepada produk-produk yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan nilai tambahan. Untuk meningkatkan keunggulan kompetitif pengusaha harus didorong untuk terus berusaha:

- a. Memperkuat kemampuan dalam perdagangan internasional,

- b. Menerapkan manajemen yang profesional.
- c. Secara bertahap mengembangkan penelitian dan pengembangan terapan pada produk-produk, agar teknologi terus berkembang dan mampu meningkatkan daya saing, yang didukung oleh kemampaan sumber daya manusia yang semakin meningkat terutama dalam penguasaan teknologi canggih.<sup>39</sup>

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Dalam hal ini peneliti mengambil skripsi sebelumnya sebagai penelitian terdahulu yang relevan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Surya<sup>40</sup>, berjudul Strategi Pemberdayaan Usaha Kecil Dan Menengah Sektor Pertanian Dalam Mendukung Sektor Pariwisata Di Provinsi Bali, Universitas Udayana. Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi sub-sub sektor pertanian pendukung pariwisata, mengidentifikasi jenis dan kuantitas sayuran yang dibutuhkan sektor pariwisata di Bali, Merumuskan strategi dan program pemberdayaan UKM sayuran di Propinsi Bali. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian terdahulu analisisnya menggunakan analisis SWOT sedangkan penelitian penulis meneliti tentang manajemennya.

---

<sup>39</sup>Tiktik Sartika Partomo dan Rachman Soejoedono, *Ekonomi Skala Kecil/ Menengah dan Koperasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 20-28

<sup>40</sup>Ida Bagus Ketut Surya, *Strategi Pemberdayaan Usaha Kecil Dan Menengah Sektor Pertanian Dalam Mendukung Sektor Pariwisata Di Provinsi Bali*, (Universitas Udayana), diambil dari <http://ojs.unud.ac.id>, tanggal 03 Februari 2018, pukul 23.12 WIB

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi<sup>41</sup>, berjudul “Strategi Pengembangan Mikro Kecil dan Menengah Berbasis Ekonomi Kreatif Di Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Dari penelitian ini bertujuan mengkaji strategi dan mendeskripsikan dari pengembangan UKM berbasis ekonomi kreatif. Dari hasil penelitiannya menunjukkan strategi pengembangan tersebut meliputi pengembangan sistem yang melalui briefing setiap pagi, pengembangan teknologi dengan menerapkan sistem digitalisasi dengan menggunakan google project, dan strategi produk dengan memberikan inovasi dan kreasi dalam setiap produknya. Selanjutnya persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas strategi mengembangkan UKM.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Malinda<sup>42</sup>, yang berjudul “Analisis Strategi Pengembangan Bisnis UKM Guna Meningkatkan Pendapatan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pembauran pemasaran yang meliputi produk yang halal, harga yang terjangkau, dan promosi yang transparan, dengan strategi tersebut perusahaan menghasilkan peningkatan omset penjualan dan mampu memperluas area pemasaran hingga luar provinsi. Perbedaan penelitian yang akan saya lakukan yaitu yang mana peneliti tentang masalah pemasaran produk sedangkan persamaan dari penelitian ini sama-sama meneliti tentang strategi pengembangan.

---

<sup>41</sup>Devi Chairiza Hadi, *Strategi Pengembangan Mikro Kecil Dan Menengah Berbasis Ekonomi Kreatif di Yogyakarta* (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), diambil dari <http://digilip.uin-suka.ac.id>, tanggal 31 Oktober 2019, pukul 9:13 WIB

<sup>42</sup>Helen Malinda, *Analisis Strategi Pengembangan Bisnis UKM Guna Meningkatkan Pendapatan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam* (UIN Raden Intan Lampung), diambil dari <http://repository.radenintan.ac.id>, tanggal 31 Oktober 2019, Pukul 9:51 WIB

4. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari<sup>43</sup>, yang berjudul “Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pelatihan Pembuatan Sapu Gelagah di Desa Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga”. Dari hasil penelitiannya bahwa dengan pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan pembuatan sapu gelagah sudah sesuai dengan tahap pemberdayaan. Selanjutnya diharapkan masyarakat bisa membuka usaha mandiri sehingga kesejahteraan masyarakat bisa meningkat. Selanjutnya yang membedakan dari penelitian ini adalah yang mana meneliti menggunakan subyeknya yaitu pengelola dan masyarakat sebagai belajar pelatihan sedangkan dalam penelitian yang akan saya teliti subyeknya yaitu dinas koperasi dan umkm di Tulungagung. Sedangkan persamaan dari penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.
5. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yudha<sup>44</sup>, yang berjudul “Peningkatan Ekonomi Masyarakat Melalui Usaha Kerajinan Tangan Anyaman Bambu di Desa Rimpak Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo”. Hasil dari penelitian ini yaitu melalui usaha kerajinan tangan anyaman bambu yaitu menambah pendapatan ekonomi dengan mencukupi kebutuhan keluarga dan mampu membiayai sekolah anaknya. Selain itu

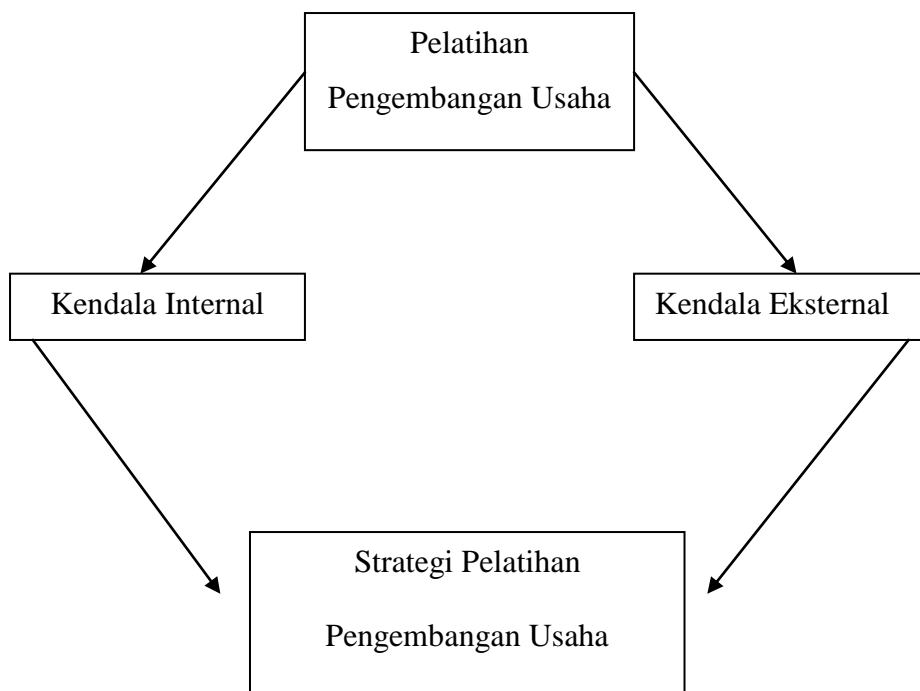
---

<sup>43</sup>Ayu Purnami Wulandari, *Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pelatihan Pembuatan Sapu Gelagah di Desa Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga* (Universitas Negeri Yogyakarta), diambil dari <http://eprints.uny.ac.id>, tanggal 04 November 2019, Pukul 07:53 WIB

<sup>44</sup>Erika Kusuma Yudha, *Peningkatan Ekonomi Masyarakat Melalui Usaha Kerajinan Tangan Anyaman Bambu di Desa Rimpak Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo* (UIN Kalijaga Yogyakarta), diambil dari <http://digilib.uin-suka-ac.id>, tanggal 04 November 2019, Pukul 08:17 WIB

juga masyarakat menjadi berkembang dalam segi kreatif dan terampil dalam mendesain dan menciptakan produk lokal dengan mengedepankan bahan alami yang ramah lingkungan. Bersama dari peneliti dengan yang akan saya teliti yaitu tujuannya sama-sama meningkatkan perekonomian dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi.

### E. Kerangka Berpikir



Keterangan:

1. Pelatihan pengembangan usaha

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengurangi pengangguran dengan diadakannya pelatihan dan pemberdayaan oleh Dinas Koperasi dan UMKM di Tulungagung diharapkan dapat menciptakan wirausaha-wirausaha baru dan dapat mengembangkan usaha yang dimiliki sehingga peserta pelatihan mampu bersaing dengan pengusaha lainnya.

2. Kendala internal

Kendala internal ini adalah pada diri peserta pelatihan, dimana peserta pelatihan yang jiwa wirausahanya masih minim, mereka belum bisa mengembangkan usahanya, dan mereka belum mengetahui secara luas dunia usaha sehingga mereka belum siap bersaing dengan pengusaha lainnya.

3. Kendala eksternal

Kendala eksternal dalam penelitian ini yaitu banyaknya pesaing dalam dunia usaha sehingga dalam pelatihan wirausaha dalam mengembangkan usahanya perlu melakukan beberapa strategi dan inovasi yang berbeda dengan lainnya sehingga konsumen tertarik dengan produk yang dimiliki setiap pengusaha.

4. Strategi pelatihan untuk pengembangan usaha

Dinas Koperasi dan UMKM di Tulungagung melakukan beberapa strategi supaya produk yang dimiliki setiap peserta pelatihan bisa berkembang dan bersaing dengan produk lain. Beberapa pelatihan



diberikan seperti memberi motivasi, melakukan praktik langsung selain itu pihak Dinas memberi pengarahan tentang cara agar tidak kalah saing dengan pengusaha lainnya.