

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Pemberdayaan

Pemberdayaan diartikan sebagai proses menuju berdaya, atau proses agar mendapat daya atau kekuatan atau kemampuan dari pihak yang lebih memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya.¹⁹ Di Indonesia pemberdayaan merupakan memberikan energi atau meningkatkan daya masyarakat, dan pemberdayaan tersebut dilakukan sesuai dengan latar belakang yang terjadi.

Sedangkan beberapa teori mengenai pemberdayaan, menurut Cook dan Macaulay yang dikutip Wibowo dalam Manajemen Kinerja:

Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang bisa membantu mewujudkan suatu lingkungan di mana setiap individu bisa menggunakan kemampuan dan kekuatannya untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰

Dan menurut Winarni, mengenai teori atau konsep pemberdayaan masyarakat: “Inti dari pemberdayaan adalah meliputi tiga hal, yakni pengembangan, memperkuat potensi atau daya, dan tercipta kemandirian.”

Pemberdayaan merupakan kelanjutan antara keadaan pekerja yang tidak mempunyai kekuatan untuk mempertimbangan bagaimana mengerjakan pekerjaan, sampai pada keadaan di mana pekerja memiliki kontrol sepenuhnya atas apa yang mereka kerjakan dan proses mengerjakannya. Dengan pemberdayaan, terjadilah pergeseran kekuasaan kepada kelompok

¹⁹Ambar Teguh Sulistiyani, *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hal 77.

²⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal 112.

pekerja yang dibolehkan membuat keputusan individu. Pemberdayaan membantu menghilangkan kondisi yang menjadikan ketidakberdayaan sambil meningkatkan perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan apa saja yang diberikan kepadanya.

Sehingga dari pernyataan serta beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan proses perubahan menuju berdaya atau lebih memiliki kemampuan meliputi pengembangan, memperkuat posisi dan terciptanya kemandirian atau lebih mempunyai kemampuan menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.²¹

Dari ketiga konsep menurut Winarni mengenai pemberdayaan tersebut pada dasarnya setiap masyarakat memiliki potensi untuk berkembang. Manusia memiliki kesempatan yang sama dalam hal pemanfaatan sumberdaya sesuai dengan kemampuannya, hanya saja mungkin diantara mereka tidak sadar bahwa mereka memiliki potensi. Dengan begitu, pemberdayaan merupakan upaya untuk membangun dengan cara mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran individu pada potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkannya.

²¹ *Ibid*, hal 113.

1. Tujuan Pemberdayaan

Tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berfikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Kemandirian masyarakat adalah merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya kemampuan yang terdiri atas kemampuan kognitif, konatif, psikomotorik, afektif, dengan mengerahkan sumberdaya yang dimiliki oleh lingkungan internal masyarakat tersebut.²²

Terjadinya keberdayaan pada empat aspek tersebut (afektif, kognitif, konatif dan psikomotorik) akan dapat memberikan kontribusi pada terciptanya kemandirian masyarakat yang dicita-citakan, dalam masyarakat akan terjadi kecukupan wawasan, yang dilengkapi dengan kecakapan-keterampilan yang memadai, diperkuat oleh rasa memerlukan pembangunan dan perilaku sadar akan kebutuhan tersebut.

2. Tahap-Tahap Pemberdayaan

Menurut Sumodingningrat pemberdayaan tidak bersifat selamanya, melainkan sampai target masyarakat mampu untuk mandiri dan kemudian dilepas untuk mandiri, meski dari jauh dijaga agar tidak jatuh lagi. Dilihat dari pendapat tersebut berarti pemberdayaan melalui suatu masa proses

²² Sulistiyani, Ambar Teguh, *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Gava Medika, 2004), hal 80.

belajar, hingga mencapai status mandiri. Meskipun demikian dalam rangka menjaga kemandirian tersebut tetap dilakukan pemeliharaan semangat, kondisi, dan kemampuan secara terus menerus supaya tidak mengalami kemunduran lagi.²³

Sebagaimana disampaikan di atas bahwa proses belajar dalam rangka pemberdayaan akan berlangsung secara bertahap. Tahap-tahap yang harus dilalui tersebut adalah meliputi:

- a. Tahap penyadaran dan pembentukan perilaku menuju perilaku sadar dan peduli sehingga merasa membutuhkan peningkatan kapasitas diri.
- b. Tahap transformasi atau perubahan kemampuan berupa wawasan pengetahuan, kecakapan keterampilan agar terbuka wawasan dan memberikan keterampilan dasar sehingga dapat mengambil peran di dalam pembangunan.
- c. Tahap peningkatan intelektual, kecakapan keterampilan sehingga terbentuklah inisiatif dan kemampuan inovatif untuk mehantarkan pada kemandirian.²⁴

Sehingga tahap-tahap pemberdayaan tersebut sangatlah penting dilakukan. Tahap penyadaran ini diharapkan individu akan memiliki kesadaran akan potensi yang ada pada diri individu yang harus diberdayakan. Kedua pada tahap transformasi atau perubahan kemampuan individu setelah diberdayakan, dan tahap peningkatan kemampuan ini diharapkan individu atau masyarakat menjadi lebih kreatif dan inovatif.

²³ *Ibid.*, hal 78.

²⁴ *Ibid.*, hal 82-83.

3. Pemberdayaan UMKM

Pemberdayaan UMKM sangat penting dalam menghadapi perekonomian kedepan utamanya dalam memperkuat struktur perekonomian nasional. Hal ini tidak hanya di berdayakan di negara berkembang saja, di negara maju UMKM juga sangat penting, tidak hanya karena dapat menyerap tenaga kerja, tetapi juga perannya dalam peningkatan dan pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) paling besar dibandingkan kontribusinya dari usaha besar.²⁵

Dalam proses pemberdayaan UMKM meliputi beberapa indikator pemberdayaan sebagai berikut:

1. Pendanaan adalah penyediaan sumber dana, tata cara dan persyaratan untuk pemenuhan kebutuhan bagi pemberdayaan usaha kecil. Terdapat tiga kebijakan utama dalam hal pendanaan yaitu memperluas sumber pendanaan, meningkatkan akses terhadap sumber pendanaan dan memberikan kemudahan dalam hal pendanaan.
2. Pengolahan adalah pemberdayaan yang dilakukan dalam produksi terkait akses bahan baku, peningkatan kualitas produk, serta diversifikasi produk.
3. Sumber Daya Manusia dalam hal ini pengembangan bidang sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memasyarakatkan dan membudayakan kewirausahaan, meningkatkan ketrampilan teknis, manajerial serta membentuk dan mengembangkan lembaga pendidikan

²⁵ Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*,....., hal 1.

dan pelatihan untuk melakukan pendidikan pelatihan, motivasi, kreativitas bisnis dan usaha serta penciptaan usaha baru.

4. Kelembagaan dalam kaitanya tentang pembentukan dan pematapan kelembagaan koperasi dan UMKM, fasilitas legalitas, penguatan sentra UKM, pendataan dan pendaftaran perijinan UMKM.
5. Pemasaraan dalam pemberdayaan terkait informasi pasar, promosi serta peningkatan akses pasar, pengembangan jaringan pemasaran dan kemitraan, serta pemanfaatan IT dan database yang terkait pengembangan KUMKM.²⁶

Selain itu, kebersamaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dan bank komersial juga merupakan salah satu dari sekian banyak bentuk simbiosis mutualisme dalam ekonomi. Kebersamaan tersebut bukan saja bermanfaat bagi keduanya, tetapi juga bagi masyarakat dan pemerintah. Masyarakat menikmati ketersediaan lapangan kerja dan pemerintah menikmati kinerja ekonomi berupa naiknya Pendapatan Domestik Bruto (PDB), yang menyumbang lebih dari separuh PDB Indonesia. Namun demikian, kerja sama tersebut tetap perlu memegang prinsip kehati-hatian untuk memastikan terwujudnya manfaat bagi kedua pihak.

Tujuan pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam Bab II Pasal 4 dan pasal 5 UU No.20/2008 tentang UMKM, menyebutkan prinsip dan tujuan pemberdayaan UMKM sebagai berikut :

²⁶ Sutrisno, Iwantono, *Kiat Sukses Berwirausaha*, (Jakarta: PT Grasindo, 2006), hal.45

- 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
- c. Meningkatkan peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, dan pengentasan rakyat dari kemiskinan.

Sedangkan prinsip dari UMKM diantaranya sebagai berikut:

- 1) Penumbuhan kemandirian, kebersamaan, dan kewirausahaan UMKM untuk berkarya dengan kehendak sendiri.
- 2) Mewujudkan kebijakna publik yang transparan, dan berkeadilan.
- 3) Pengembangan usaha berbasis potensi daerah dan berorientasi pasar sesuai dengan kompetensi UMKM.
- 4) Penyelenggaraan, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian secara terpadu.²⁷

Berdasarkan ketentuan yang diuraikan dalam undang-undang tersebut dapat disimpulkan bahwa prinsip dan tujuan pemberdayaan UMKM merupakan program yang direncanakan pemerintah Indonesia untuk mengatasi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam bidang ekonomi dan bertujuan meningkatkan kemampuan, keahlian, keterampilan, produktivitas, dan kemandirian masyarakat.

²⁷ Undang-Undang Republik Indonesia, Bab II Pasal 4 dan 5 UU No.20/2008, tentang UMKM.

4. Dampak Pemberdayaan UMKM

Dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu pengaruh yang kuat dan akan menimbulkan suatu akibat baik positif maupun negatif.²⁸

Sedangkan menurut Alfian dampak pemberdayaan ekonomi yang terjadi dalam masyarakat dapat dilihat dari:

- a. Dilihat dari sudut ekonomi, keberhasilan kegiatan pemberdayaan ekonomi (UMKM) akan menghasilkan perubahan yang berarti dalam struktur perekonomian masyarakat.
- b. Dilihat dari bidang sosial, diprediksi pemberdayaan ekonomi akan menghasilkan perubahan struktur sosial dimana sebagian besar dari masyarakat akan menggantungkan mata pencahariannya pada sektor UMKM.
- c. Dilihat dari segi budaya, pemberdayaan ekonomi akan menghasilkan perubahan nilai atau norma dan pola gaya hidup (*life style pattern*) dalam masyarakat.²⁹

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa dampak positif adanya pemberdayaan ekonomi yaitu mengarah pada produktivitas, yaitu:

- a. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia
- b. Peningkatan pendapatan.

²⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Dampak*, dalam <https://kbbi.web.id/dampak>, diakses tanggal 20 Januari 2020.

²⁹ Imam Nawawi Dkk, *Pengaruh Keberadaan Industri Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Dan Budaya*, Jurnal Sosietas, Vol 5. No 2. 38.

c. Penyerapan tenaga kerja.

Sedangkan dampak negatifnya yang bisa disimpulkan dari pernyataan di atas adalah memungkinkan kurang maksimalnya kemandirian peserta atau pelaku pemberdayaan.

5. Kendala-Kendala Pemberdayaan

Menurut Arsiyah dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat yaitu hambatan internal dan hambatan eksternal. Hambatan internal atau faktor internal ini merupakan faktor dalam lingkungan suatu lembaga atau perusahaan yang sebagian besar dikontrol oleh lembaga itu sendiri atau perusahaan. Sedangkan hambatan eksternal atau faktor eksternal adalah semua kejadian di luar lembaga yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan operasional suatu lembaga atau perusahaan.

Hambatan internal dari pelaksanaan pemberdayaan ekonomi antara lain: (1) terbatasnya sumber daya manusia, (2) tidak tersedianya bahan baku, (3) keterbatasan kemampuan manajerial, (4) tidak adanya kemampuan mengelola peluang pasar yang ada dan terbatasnya modal usaha yang dimiliki.

Sedangkan hambatan eksternal dalam pelaksanaan pemberdayaan ekonomi antara lain: (1) Akses pelaksana sebagai mitra pemerintah untuk kerjasama dalam pemberdayaan belum sepenuhnya mau atau optimal, (2) terbatasnya pihak swasta yang memberikan bantuan modal sebagai usaha

pemberdayaan ekonomi masyarakat, (3) hal-hal lain yang berkaitan dengan peserta pemberdayaan.³⁰

Berdasarkan uraian tersebut dalam pelaksanaan pemberdayaan UMKM terdapat hambatan atau kendala yang dihadapi baik secara internal seperti sumberdaya manusia kurang optimal dalam pengelolaan, terbatasnya anggaran dana dan sarana prasarana. Sedangkan kendala eksternal dari uraian tersebut dapat berupa kurangnya koordinasi dengan mitra. Sedangkan solusi dari hambatan-hambatan tersebut menyesuaikan dengan seberapa besar hambatan yang dihadapi dan keputusan kebijakan dari masing-masing pihak dalam menemukan solusi atau pemecahan suatu masalah tersebut.

B. Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM)

1. Konsep Usaha Kecil Mikro dan Menengah

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah unit kegiatan yang bergerak di bidang ekonomi dan juga merupakan usaha yang berdiri sendiri terlepas dari perusahaan besar. Baik usaha mikro, kecil, dan Menengah memiliki kriteria masing-masing yang diatur dalam undang-undang mengenai UMKM. Undang Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah angka 8 menyatakan Pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Dunia Usaha, dan masyarakat secara sinergis dalam bentuk penumbuhan iklim

³⁰ Arsiyah, *Pemberdayaan Dalam Pembangunan Ekonomi Desa*, *Jurnal Wacana* Vol. 12(2) 2009, hal 374.

dan pengembangan usaha terhadap Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah sehingga mampu tumbuh dan berkembang menjadi usaha yang tangguh dan mandiri.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2008 pengertian usaha dalam UMKM adalah perusahaan, yang dapat berskala mikro, kecil, dan menengah. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Usaha Kecil dan Menengah juga mempunyai pengertian yang sama yakni merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

Bila diuraikan, menurut “Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM”, maka pengertian kriteria dari usaha tersebut ditinjau dari kekayaan bersihnya adalah sebagai berikut:

- a. Usaha Mikro, yaitu “kurang dari 50 juta rupiah atau menghasilkan penjualan kurang dari 300 juta rupiah selama satu tahun.”
- b. Usaha kecil, yaitu “antara 50 sampai 500 juta rupiah atau menghasilkan penjualan antara 300 juta hingga 2,5 miliar rupiah selama satu tahun.”

- c. Usaha menengah, yaitu “antara 500 juta sampai 10 miliar rupiah atau menghasilkan penjualan antara 2,5 hingga 50 miliar rupiah selama satu tahun.”³¹

2. Pemasalahan UMKM

Permasalahan yang dihadapi UMKM di tiap daerah tentu berbeda-beda dilihat dari potensi daerah masing-masing. Permasalahan bisa bersumber dari dua faktor, yakni faktor internal maupun eksternal. Namun, secara umum permasalahan yang dihadapi UMKM dapat berupa:

- a. Terbatasnya modal dan akses dari sumber dan lembaga keuangan. Keadaan ini amat menyulitkan terutama untuk meningkatkan kapasitas usaha ataupun mengembangkan produk-produk yang bersaing
- b. Rendahnya kualitas SDM pelaku usaha khususnya dalam bidang manajemen, organisasi, penguasaan teknologi, dan pemasaran yang menyebabkan rendahnya produktivitas.
- c. Kemampuan pemasaran yang terbatas.
- d. Akses informasi usaha yang masih rendah.
- e. Belum terjalin kemitraan yang baik dan saling menguntungkan antar pelaku UMKM, usaha besar, dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).
- f. Biaya tinggi akibat prosedur administrasi.³²

³¹ Undang-Undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah*, (Jakarta: Republik Indonesia, 2008).

Permasalahan-permasalahan dalam UMKM tersebut menguraikan bahwa permasalahan yang dihadapi cukup banyak, dan perlu adanya tindakan untuk memecahkan suatu permasalahan UMKM tersebut. Utamanya permasalahan pada sumberdaya manusia, semakin meningkat kualitas sumberdaya manusia, maka semakin meningkat pula kualitas dan kuantitas usaha.

3. Perkembangan UMKM

Perkembangan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pertanyaan menjadi lebih baik. Pengertian pengembangan tersebut memiliki dua unsur, yaitu : (1) pengembangan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan, (2) pengembangan itu bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu. Menurut Warren G. Bennis pengembangan adalah suatu jawaban terhadap perubahan, suatu strategi pendidikan yang kompleks yang diharapkan untuk merubah kepercayaan, sikap, nilai dan susunan organisasi, sehingga organisasi dapat lebih baik menyesuaikan dengan teknologi, pasar, dan tantangan yang baru serta perputaran yang cepat dari perubahan itu sendiri.³³

Berdasarkan uraian diatas, maka yang dimaksud dengan pengembangan UMKM adalah suatu tindakan atau proses untuk memajukan kondisi UMKM ke arah yang lebih baik, sehingga UMKM dapat lebih baik menyesuaikan dengan teknologi, pasar, dan tantangan

³² Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), hal 51.

³³ Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 1995), hal 416.

yang baru serta perputaran yang cepat dari perubahan yang terjadi. Pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan komponen penting dalam program pembangunan nasional untuk meletakkan landasan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan berkeadilan.³⁴ Pengaruh dari pengembangan UMKM di Indonesia dan melihat peran serta pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan UMKM di Indonesia memiliki hasil positif, baik secara langsung maupun tidak langsung.

C. Teori Ekonomi Islam mengenai Pemberdayaan UMKM

1. Pemberdayaan menurut Perspektif Ekonomi Islam

Ekonomi Islam menurut M.A. Manan dikutip dalam Bustanuddin Agus mengatakan ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami nilai-nilai Islam.³⁵

Pemberdayaan dalam bahasa arab disebut sebagai *tamkin*. Pemberdayaan menurut perspektif Islam adalah pemberdayaan ekonomi ummat yang pada dasarnya merupakan suatu upaya untuk memaksimalkan dan meningkatkan kemampuan atau *skill* orang per orang, kelompok dan masyarakat dalam suatu lingkungan tertentu yang bertujuan agar mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas hidupnya secara mandiri, paling utamanya dalam masalah ekonomi.

³⁴ Tulus Tambunan, *UMKM di Indonesia...*, hal. 04.

³⁵ Bustanuddin Agus, *Islam dan Ekonomi: Suatu tinjauan Sosiologi Agama*, (Padang: Andalas University Press, 2006), hal. 41.

Agama Islam merupakan agama yang komprehensif dan universal. Mengenai pemberdayaan kaum yang lemah, sejak zaman hijriah pun Islam telah membahas dengan jelas tentang perlunya mengentaskan kaum yang masuk dalam kategori membutuhkan secara sosial dan ekonomi, dan kurang berpendidikan. Mereka adalah para anak yatim piatu, fakir, miskin, budak, serta orang-orang yang kurang berdaya.

Secara praktis, ajaran Islam menuntut umatnya untuk selalu berupaya melakukan pemberdayaan dalam kehidupannya, sehingga terlepas dari berbagai masalah sosial seperti kemiskinan, kebodohan, penyakit, dan kebatilan.³⁶

Pengertian pemberdayaan atau tamkin berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan upaya memberikan kekuatan kepada masyarakat maupun individu yang kurang atau tidak memiliki kemampuan menjadi berdaya sehingga mempengaruhi keadaan hidupnya dan senantiasa meningkatkan kualitas hidupnya.

Pemberdayaan dilakukan oleh manusia yang memiliki kemampuan lebih, sebagaimana Allah memerintahkan manusia sebagai wakil-Nya di bumi untuk menjadi Khalifah.

³⁶ Zadjuli, Imam Suroso, *Visi Perekonomian Indonesia Menyongsong Milenium III*, (Makalah Seminar, 1999), hal 15

Hal ini disebutkan dalam Firman Allah pada Q.S Al-Baqarah ayat 30, yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”³⁷

Sebagai khalifah di muka bumi, Allah memerintahkan untuk menjaga bumi serta memakmurkannya, sebagaimana Firman Allah dalam Q.S Hud ayat 61, yang berbunyi:

وَالِى ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا ۗ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَهِ غَيْرُهُ ۗ هُوَ أَنشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَعِزُّوهُ ۗ ثُمَّ تُوْبُوْا إِلَيْهِ ۗ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ

Artinya: Dan kepada kaum samud (Kami utus) saudara mereka, Saleh. Dia berkata, “Wahai kaumku! Sembahlah Allah, tidak ada tuhan bagimu selain Dia. Dia telah menciptakanmu dari bumi (tanah) dan menjadikanmu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan kepada-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya. Sesungguhnya Tuhanku sangat dekat (rahmat-Nya) dan memperkenankan (doa hamba-Nya).”³⁸

Dari kedua ayat tersebut mengandung makna bahwa manusia sebagai wakil Allah di bumi untuk menjadi Khalifah (*Rahmatan Lil*

³⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: Penerbit Qomari, 2004), hal 6

³⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: Penerbit Qomari, 2004), hal 182.

Alamin) harus berlaku seadil mungkin, khalifah di sini adalah manusia yang harus senantiasa memiliki sifat-sifat Rasulullah yaitu *Amanah* (dapat dipercaya), *Fathonah* (Cerdas), *Shidiq* (jujur), dan *Tabligh* (menyampaikan). Dalam hal ini manusia yang berlaku sebagai pemberdaya umat haruslah mereka yang lebih memiliki kemampuan dan kompeten, serta mau membagikan ilmunya bagi mereka yang kurang berdaya dan membutuhkan serta ilmu yang disampaikan dapat dipertanggungjawabkan.

Selain itu pada ayat berikutnya manusia selaku khalifah di muka bumi yang dipercaya untuk mengelola bumi di perintahkan untuk memakmurkan. Hal ini tidak hanya untuk bumi (tanah) saja melainkan semua yang menyangkut di bumi ini, Memakmurkan bumi artinya mensejahterakan kehidupan di dunia ini. Untuk itu, manusia wajib bekerja dan berusaha, beramal saleh (berbuat baik yang bermanfaat) bagi dirinya, masyarakat dan lingkungan hidupnya serta menjaga keseimbangan alam dan bumi yang dihuninya, sesuai dengan tuntunan yang diberikan Allah melalui agama.

2. Prinsip Ekonomi Islam dalam Pemberdayaan

Pemberdayaan yang di tinjau dari perspektif ekonomi islam harus di dasari oleh prinsip ekonomi islam, diantaranya:

a. Prinsip Tauhid

Ketauhidan atau keimanan sangat penting dalam hal ini yang mana akan mempengaruhi cara pandang untuk membentuk kepribadian,

perilaku gaya hidup, selera, dan preferensi manusia atas tindakan apa yang akan dilakukan agar tetap pada batas-batas yang telah dianjurkan dalam Islam. Dalam ekonomi Islam sumber daya insani yang terpenting.

b. Prinsip Kerja (work) dan Produktivitas

M. A. Choudhury selanjutnya, mencantumkan *work and productivity* sebagai prinsip dasar yang kedua dalam ekonomi Islam, merupakan sebagai kompensasi dalam pembentukan kerja. Faktor produktivitas dan tenaga kerja adalah suatu hal yang mesti saling terkait, karena produktivitas lahir dari usaha manusia yaitu tenaga kerja.

Bekerja dengan melakukan membuka usaha sendiri berarti kita melibatkan diri dalam proses produksi, yaitu proses menghasilkan barang dan jasa. Oleh karenanya, gagasan ekonomi Islam menjaga bahwa pada dasarnya semua alat-alat produksi kepunyaan Tuhan, maka inilah pijakan dasar dan jangan sampai melewati batas dengan melakukan suatu eksploitasi dan eksploirasi yang berlebihan, yang dapat merusak lingkungan.

c. Prinsip Distribusi Kekayaan

Prinsip ketiga adalah pendistribusian kekayaan yang adil agar tidak hanya menguntungkan piha yang kaya dan yang miskin dirugikan, dalam hal ini tercermin seperti pembagian zakat.

d. Prinsip *Halal* dan *Thayyib*

Prinsip *halal* dan *thayyib* memiliki makna bahwa dalam ekonomi Islam utamanya dalam proses konsumsi, umat Islam diperintahkan untuk memakan makanan yang *halal*, *thayyib*, dan menghindari hal-hal yang secara tegas diharamkan.³⁹

Berdasarkan pemaparan uraian di atas pemberdayaan mengandung arti perbaikan mutu kehidupan ekonomi dan sosial baik individu maupun masyarakat, meliputi :

- a. Perbaikan ekonomi, terutama kecukupan kebutuhan pokok seperti pangan.
- b. Perbaikan kesejahteraan sosial dalam hal pendidikan dan kesehatan.
- c. Terbebasnya dari segala bentuk penindasan atau ketidakadilan dalam masyarakat.
- d. Terjaminnya keamanan⁴⁰

Dengan demikian melalui pemberdayaan berdasarkan tinjauan ekonomi Islam mendukung kesejahteraan seluruh aspek untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

³⁹ Suheri, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, dalam <http://suherilbs.wordpress.com/ekonomimikro/ekonomi-makro/>, diakses pada 20 Mei 2020, Pukul 13:39 WIB.

⁴⁰ Totok Mardikanto dan Poerwoko Soebiato, *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*, Cet. Ke-3 (Bandung: Alfabeta, 2015), hal.2

D. Pendampingan

Pendampingan berasal dari kata “*mendampingi*” yaitu suatu kegiatan menolong yang karena sesuatu sebab butuh didampingi. Menurut Deptan mengenai istilah pendampingan:

Pendampingan adalah kegiatan dalam pemberdayaan masyarakat dengan menempatkan tenaga pendamping yang berperan sebagai fasilitator, komunikator, dan dinamisator, selain itu pendampingan pada umumnya merupakan upaya untuk mengembangkan masyarakat diberbagai potensi yang dimiliki oleh masing-masing masyarakat untuk menuju kehidupan yang lebih baik dan layak.

Sedangkan menurut Mustofa Kamil:

Pendampingan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang yang bersifat konsultatif yaitu menciptakan suatu kondisi sehingga pendampingan maupun yang didampingi bisa berkonsultasi memecahkan masalah bersama-sama, interaktif yaitu antara pendampingan dan yang didampingi dapat dipahami bersama (persamaan pemahaman), motivatif yaitu pendampingan harus dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan dapat memberikan semangat/ motivasi dan negosiatif yaitu pendampingan dan yang didampingi mudah melakukan penyesuaian.⁴¹

Berdasarkan uraian pendapat mengenai pendampingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendampingan adalah suatu upaya yang dilakukan dalam rangka memberikan binaan, arahan, dan pengembangan dengan menggunakan tenaga pendamping yang telah diakui sebagai fasilitator pendamping berpengalaman.

Salah satu tujuan utama dari pendampingan adalah pemberdayaan. Pendampingan merupakan salah satu upaya dalam melakukan pemberdayaan suatu usaha. Selain untuk pemberdayaan, menurut Deptan beberapa tujuan dari pendampingan adalah memperkuat dan memperluas kelembagaan yang

⁴¹ Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 169

sedang berlangsung, dan menciptakan dan meng-*upgrade* strategi agar selaras dengan tujuan pemberdayaan, serta meningkatkan peran serta aparat maupun tokoh masyarakat dalam melaksanakan program pendampingan.

Menurut Sumodiningrat pendampingan merupakan kegiatan yang diyakini mampu mendorong terjadinya pemberdayaan fakir miskin secara optimal. Perlunya pendampingan dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan pemahaman diantara pihak yang memberikan bantuan dengan sasaran penerima bantuan.

Pendampingan sebagai strategi pemberdayaan dapat dilakukan melalui:

1. Peningkatan kesadaran dan pelatihan kemampuan

Peningkatan kesadaran masyarakat dapat dicapai melalui pendidikan dasar sedangkan untuk masalah ketrampilan bisa dikembangkan melalui cara-cara partisipatif. Sementara pengetahuan lokal yang dimiliki masyarakat melalui pengalaman mereka dapat dikombinasikan dengan pengetahuan yang dari luar. Hal-hal seperti ini dapat membantu masyarakat miskin untuk menciptakan sumber penghidupan mereka sendiri dan membantu meningkatkan ketrampilan dan keahlian mereka sendiri.

2. Mobilisasi Sumber modal

Merupakan sebuah metode untuk menghimpun sumber-sumber individual melalui tabungan reguler dan sumbangan sukarela dengan tujuan menciptakan modal sosial. Ide ini didasari pandangan bahwa

setiap orang memiliki sumbernya sendiri yang jika dihimpun dapat meningkatkan kehidupan sosial ekonomi secara substansial.⁴²

Berdasarkan pernyataan tersebut bentuk strategi pemberdayaan melalui pendampingan dapat dilaksanakan melalui peningkatan kesadaran melalui pendidikan dasar yang diberikan agar mereka dapat mengetahui akan potensinya dan ada dorongan atau keinginan untuk lebih mengembangkan, dan pelatihan kemampuan yang diberikan oleh pendamping sebagai fasilitator untuk mengasah kemampuan dan keterampilan mereka. Dan pendampingan mobilisasi sumber modal yang bertujuan untuk berjaga-jaga, agar mereka bisa memamanajemen keuangan mereka terhadap hal-hal yang akan terjadi di masa mendatang.

a. Tujuan Pendampingan

Sebuah individu maupun kelompok perlu didampingi karena mereka merasa tidak mampu mengatasi atau menemukan suatu solusi pada suatu permasalahan, sedangkan pendamping adalah orang yang mendampingi kelompok atau individu tersebut. Pendamping hanya berperan sebagai fasilitator bagaimana memecahkan suatu permasalahan secara bersama, mulai dari tahap pengidentifikasian permasalahan, mencari alternatif solusi, hingga pada implementasinya.

⁴² Sumodiningrat, *Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat*, (Jakarta: PT. Bina Rena Pariwara, 1997), hlm. 79.

b. Peran Pendampingan

Pendampingan sangat menentukan keberhasilan program penanggulangan kemiskinan. Peran pendamping umumnya mencakup dua peran utama, yaitu:

- 1) Fasilitator, merupakan peran yang berkaitan dengan pemberian motivasi, kesempatan dan dukungan bagi masyarakat. Beberapa tugas yang berkaitan dengan peran ini antara lain menjadi model, melakukan mediasi dan negosiasi, memberi dukungan, pengorganisasian dan pemanfaatan sumber.
- 2) Pendidik, pendamping berperan aktif sebagai agen yang member masukan positif dan direktif berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya serta bertukar gagasan dengan pengetahuan dan pengalaman masyarakat yang didampinginya. Membangkitkan kesadaran masyarakat, menyampaikan informasi, melakukan konfontasi, menyelenggarakan pelatihan bagi masyarakat adalah beberapa tugas yang berkaitan dengan peran pendidik.⁴³

Berdasarkan hal tersebut sebagai fasilitator dan pendidik pendamping diharapkan mampu memberikan fasilitasi berupa bantuan untuk bersama-sama membantu memecahkan atau mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi, dan sebagai pendidik untuk menuntun para pelaku pendampingan agar lebih terarah dan akhirnya bisa melaksanakan kegiatannya secara mandiri.

⁴³ Edi Suharto, *Membangun Masyarakat memberdayakan rakyat*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal. 200.

c. Metode Pendampingan

Pendampingan dalam implementasi pelaksanaannya harus disesuaikan dengan keadaan masyarakat yang harus di dampingi. Terdapat beberapa metode pendampingan yang yang bisa digunakan dalam kegiatan pendampingan, yaitu:

- 1) Konsultasi. Konsultasi merupakan upaya pembantuan yang diberikan pendamping terhadap masyarakat dengan cara memberikan jawaban, solusi dan pemecahan masalah yang dibutuhkan oleh masyarakat.
- 2) Pembelajaran. Pembelajaran merupakan alih pengetahuan dan sistem nilai yang dimiliki oleh pendamping kepada masyarakat dalam proses yang disengaja.
- 3) Konseling. Konseling merupakan upaya pembantuan menggali semua masalah dan potensi yang dimiliki dan membuka alternatif-alternatif solusi untuk mendorong masyarakat mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang ada dan harus berani bertanggung jawab bagi kehidupan masyarakat.⁴⁴

Dari ketiga metode tersebut sangat umum digunakan dalam proses pendampingan, konsultasi bisnis dengan harapan pendamping dapat memberikan alternatif jawaban terhadap permasalahan usaha yang dihadapi. Pembelajaran bisa dilaksanakan melalui kegiatan seperti kunjungan lapangan atau studi banding.

⁴⁴ DEPTAN, *Rencana Strategis Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian*, (Jakarta: Badan Litbang Deptan, 2004)

E. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Edwin B Flippo pelatihan merupakan “suatu usaha peningkatan *Knowledge* dan *skill* seseorang karyawan untuk menerapkan suatu aktivitas kerja tertentu”.⁴⁵ Dan menurut Gary Dessler, “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Secara singkat dari beberapa definisi pelatihan dapat diartikan sebagai upaya perusahaan meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan cara mengubah kebiasaan dan tingkah laku pegawai agar memenuhi standar SDM yang diinginkan. Proses perubahan tersebut berkaitan dengan keahlian dan kemampuannya dalam melaksanakan proses kegiatan dalam suatu organisasi dan bertujuan mencapai keahlian dan kemampuan yang diharapkan oleh organisasi dan membantu pegawai kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya.⁴⁶

Dari konsep pelatihan tersebut, pelatihan dapat dikatakan sebagai upaya pemberdayaan, yang mana manfaat dari pelatihan merupakan hasil atau tujuan yang ingin di capai dalam kegiatan pemberdayaan, maka pelatihan bisa dijadikan sebagai tindakan yang diambil dalam proses pemberdayaan.

⁴⁵ Edwin B Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1995), hal 76

⁴⁶ Rivai Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 225

2. Tujuan Pelatihan

Seperti diketahui bahwa tujuan pelatihan diupayakan adalah untuk memenuhi tujuan organisasi, salah satunya, seperti peningkatan kualitas dan kuantitas produksi, keefektifan distribusi barang dan pelayanan lebih menjadi efisien, menghemat pengeluaran untuk dana operasional. Husain Umar mengemukakan bahwa “Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang”.⁴⁷

Sedangkan untuk mencapai tujuan tersebut menurut Sutrisno diperlukan beberapa sasaran dalam pelatihan, yakni meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan mutu kerja, meningkatkan ketepatan perencanaan SDM, meningkatkan moral kerja, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, serta menunjang pertumbuhan pribadi.⁴⁸

Berdasarkan pernyataan tersebut produktivitas menjadi salah satu fokus utama dalam pelatihan, yang mana produktivitas bisa diukur melalui *input* dan *output* yang dihasilkan. Hasil dari pelatihan umumnya memberikan individu kemampuan yang baru atau menambah keahlian dan keterampilan pada individu. Jika pelatihan dapat diterapkan dengan optimal maka dapat dikatakan bahwa terjadi peningkatan dari sumberdaya manusia yang akan berdampak pula pada perkembangan usaha yang dijalankannya.

⁴⁷Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Tesis dan Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal 12

⁴⁸Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009), hal.69

3. Metode Pelatihan

Menurut Rachmawati pelatihan bisa dilaksanakan dengan menggunakan dua metode, yakni *on the job training* dan *off the job training*.

a. Pelatihan didalam kerja (*On the Job Training*)

On the Job Training yaitu bentuk pelatihan pada karyawan atau individu untuk mempelajari bidang kerjanya sambil benar-benar mengerjakannya. Berikut beberapa bentuk dari metode *On the Job Training*:

1) *Coaching/Understudy*

Metode ini secara langsung dilakukan oleh atasan atau pihak yang lebih kompeten di tempat kerja. Metode ini dilakukan dengan pelatihan informal serta tidak direncanakan dalam pekerjaan contohnya menyelesaikan suatu masalah, partisipasi dengan tim atau rekan kerja, dan pembagian pekerjaan.

2) *Pelatihan magang/ Apprenticeship training*

Metode ini merupakan kombinasi antara pelajaran dengan praktik di tempat kerja setelah teori diberikan pada karyawan atau individu. Karyawan atau individu akan dibimbing untuk mempraktikkan penerapan dari teori tersebut pada pekerjaan sesungguhnya.

b. Pelatihan di luar kerja (*Off the Job Training*)

Off the Job Training, merupakan bentuk pelatihan yang diberikan pada karyawan atau individu di luar tempat kerja. Hal ini bisa jadi pemberi pelatihan bukan dari pihak perusahaan itu sendiri, melainkan bisa dari pihak lain yang bekerjasama dalam rangka pengembangan. Berikut bentuk metode dari *Off the Job Training*.

1) Pengajaran / *Lecture*

Teknik ini mirip dengan presentasi atau ceramah yang diberikan penyelia atau pengajar pada kelompok karyawan, kemudian dilanjutkan dengan komunikasi dua arah dan diskusi.

2) Presentasi dengan video

Teknik ini menggunakan media visual audio sebagai sarana penyampaian pengetahuan tentang tujuan pelatihan. Teknik ini digunakan apabila peserta cukup banyak dan masalah yang disampaikan cukup kompleks.

3) Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya / *Vestibule Training*

Teknik ini dilakukan pada tempat dan fasilitas yang dibuat sangat mirip dengan tempat kerja sesungguhnya.

4) Bermain Peran / *Role Play*

Teknik ini dilakukan seperti simulasi di mana individu atau karyawan mempraktekkan jabatan atau posisi tertentu untuk bertindak dalam kondisi khusus.

5) Studi Kasus

Teknik ini meyuguhkan beberapa kasus manajemen untuk dipecahkan dan didiskusikan dengan karyawan individu maupun kelompok yang akan saling berinteraksi satu dengan lainnya.

6) *Belajar sendiri / Self Study*

Teknik ini merupakan pembelajaran secara individu dimana individu atau karyawan dituntut untuk mandiri, hal ini biasanya dikarenakan oleh beberapa faktor seperti, keterbatasan biaya, keterbatasan pertemuan, dan faktor jarak.

7) Program Pembelajaran

Teknik ini hampir mirip dengan *Self study*, tapi kemudian peserta diharuskan membuat rangkaian pertanyaan dan jawaban dan pada pertemuan selanjutnya rangkaian pertanyaan tadi dapat disampaikan pada penyelia atau pengajar untuk diberikan umpan balik.

8) *Laboratory Training*

Teknik ini merupakan latihan untuk meningkatkan kemampuan melalui berbagai pengalamn, perasaan, pandangan dan perilaku di antara peserta.⁴⁹

Dari beberapa jenis metode pelatihan yang dikemukakan, dalam pemberdayaan yang dilakukan di PLUT-KUMKM sering menggunakan metode *off job training* karena dilakukan bukan pada

⁴⁹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2008), hal 114.

tempat kerja peserta, dan lembaga pemberdayaan merupakan lembaga pemerintah. Maka pelaksanaan dilakukan di luar tempat kerja, dan bentuknya pengajaran disertai praktek dan juga bentuk presentasi dengan video.

F. Pembinaan

Pembinaan adalah proses, tindakan, atau kegiatan yang bertujuan untuk memfasilitasi dalam bentuk pemberian bimbingan dan bantuan agar menghasilkan perubahan kemampuan berwirausaha yang berdaya guna dengan baik dan mampu berkembang.

Menurut Komisi Tenaga Kerja dikutip Sukardi Hamdani dalam Pengaruh Pembinaan terhadap Pertumbuhan Usaha Kecil:

Pembinaan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku, keahlian melalui pengalaman untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan. Tujuannya dalam situasi kerja adalah untuk mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi saat ini dan di masa yang akan datang.⁵⁰

Pembinaan dalam meningkatkan usaha, tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2004 tentang pedoman pembinaan usaha kecil dan menengah, sebagai upaya memaksimalkan kerjasama untuk meningkatkan kemampuan individu ataupun kelompok dalam segi manajemen usaha dan teknologi produksi secara berdaya dan berhasil guna.

⁵⁰ Sukardi Hamdani, *Pengaruh Pembinaan terhadap Pertumbuhan Usaha Kecil*, (Jakarta: Pranada Media, 1999), hal. 114

Pembinaan industri kecil ditujukan pada proses pembuatan, cara pembinaan, dan usaha nyata yang dilaksanakan secara berdaya dan berhasil guna.⁵¹

Jadi, pembinaan dapat menjadi suatu strategi solusi untuk memberdayakan usaha kecil agar menjadi usaha yang lebih handal dan mandiri. Selain itu juga diharapkan dengan adanya pembinaan dapat menumbuhkembangkan usaha kecil menjadi usaha yang sehat dan tangguh saat menghadapi berbagai krisis dan bisa tumbuh menjadi usaha menengah.

Dapat diuraikan manfaat dari pemberian pembinaan diantaranya, yaitu:

1. Mengatasi masalah kinerja

Masalah kinerja ini diantaranya pekerja sering tidak bisa menangani tugas yang diemban, ada yang tidak dapat membuat laporan dengan baik, kurang dalam efisiensi waktu, dan lainnya. Peran pembinaan disini dapat menjadi salah satu alternatif dalam mengatasi masalah tersebut sehingga masalah kinerja dapat diatasi.

2. Membangun keterampilan pekerja

Pembinaan merupakan alat untuk mengembangkan keterampilan baru di antara pekerja. Kecakapan seorang pembina dalam menyampaikan sebagian tugasnya tersebut memberi lebih banyak waktu pada pembina untuk berpikir tentang pengembangan organisasi, merencanakan kinerja, dan memotivasi lainnya.

⁵¹ Undang-undang Republik Indonesia No. 9 Tahun 1995 Tentang Usaha Kecil, dalam <https://m.hukumonline.com>, diakses pada 10 Desember 2019, pukul 20.30 WIB.

3. Meningkatkan produktivitas

Peningkatan pengetahuan dan efektivitas yang lebih luas dapat diperoleh melalui pembinaan dan orang akan bekerja dengan lebih cerdas. Orang yang bekerja dengan lebih efektif, produktivitasnya akan meningkat.⁵²

Program yang umumnya dilakukan dalam pembinaan sumberdaya manusianya biasanya melalui pelatihan dan konsultasi bisnis hal ini biasanya mengenai pengembangan manajemen dan jiwa kewirausahaan pelaku bisnis. Namun dalam pelaksanaannya masih ditemui berbagai kendala, dengan adanya kendala-kendala yang beragam peran pemerintah melalui Dinas Koperasi misalnya dalam pengembangan UMKM baiknya mengetahui karakteristik usaha mikro dan kecil yang akan di bina.

a. Tujuan Pembinaan

Tujuan dari pembinaan Usaha Mikro kecil dan Menengah (UMKM) antara lain:

- 1) Meningkatkan akses pasar dan memperluas pangsa pasar
- 2) Meningkatkan akses terhadap sumber-sumber modal dan memperkuat struktur modal.
- 3) Meningkatkan kemampuan organisasi serta manajemen
- 4) Meningkatkan akses dan penguasaan IPTEK.⁵³

Dari beberapa pernyataan mengenai tujuan pembinaan dapat disimpulkan bahwa tujuan dari diadakannya program pembinaan adalah

⁵² Wibowo, *Manajemen Kinerja*,....., hal. 173-174.

⁵³ Toha Miftah, *Pembinaan Organisasi: Proses Diagnose dan Intervensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hal 36.

untuk memberikan fasilitas bantuan dalam meningkatkan akses dan pangsa pasar, akses untuk mengurus sumber modal misalnya mendapatkan modal melalui lembaga keuangan bank maupun non bank, dan meningkatkan akses IPTEK agar dapat berkembang sesuai dengan kemajuan zaman.

b. Prinsip Pembinaan

Pembinaan pada dasarnya dilakukan secara bersamaan, ada literatur yang mengemukakan bahwa proses pembinaan terjadi dalam hubungan satu lawan satu antara pekerja sosial dan masyarakat dalam pengaturan perseorangan. Konteks pekerjaan sosial pembinaan dapat dilakukan melalui:

- 1) Pendekatan Mikro, pembinaan melalui bimbingan bertujuan membimbing atau melatih individu dalam melaksanakan tugas.
- 2) Pendekatan Mezzo, pembinaan dilakukan pada sekelompok masyarakat, metode seperti ini dengan membentuk kelompok, media intervensi, tujuannya untuk meningkatkan kesadaran pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menghadapi permasalahan.
- 3) Pendekatan Makro, pendekatan sistem besar dalam perumusan kebijakan, perencanaan sosial, pengorganisasian masyarakat, dan manajemen pemecahan masalah. Metode ini memandang individu sebagai orang yang sudah memiliki kompetensi.⁵⁴

Berdasarkan prinsip dari pembinaan yaitu selaras dengan upaya pemberdayaan yang harus terencana, sistematis dan menyeluruh baik pada

⁵⁴ Riris Rimawati, Dampak Pembinaan dan Terhadap Peningkatan Kinerja Usaha Kecil dan Menengah, (Semarang: tp, 2010), hal 30.

tataran mikro makro dan mezzo agar tercipta tujuan dari pembinaan maupun pemberdayaan meliputi penciptaan iklim usaha untuk membuka kesempatan dan menjamin kepastian usaha; pengembangan sistem pendukung UMKM; pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif; serta pemberdayaan usaha yang masih berskala mikro untuk dapat meningkatkan pendapatan.

c. Metode Pembinaan

Metode pembinaan disesuaikan berdasarkan kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor yaitu biaya, waktu, jumlah peserta, dan materi yang akan diberikan.

Metode pembinaan menurut M. Jafar Hafsah adalah sebagai berikut:

- 1) *On The Job*. Yaitu para peserta pembinaan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.
- 2) *Demonstration and Example*. Yaitu metode binaan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.
- 3) *Simulation*. Yaitu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

- 4) Metode diskusi. Yaitu melakukan suatu kegiatan untuk membahas permasalahan yang terjadi sehingga dapat dicari jalan keluar dari permasalahan tersebut.
- 5) Metode Seminar. Yaitu metode yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan ketrampilan peserta.⁵⁵

Berdasarkan beberapa jenis yang dapat digunakan dalam program pembinaan dapat disimpulkan bahwa metode-metode tersebut sesuai dengan sasaran dari pembinaan yaitu untuk memberikan fasilitas bantuan, dan bukan untuk pemberian dana. Maka dari masing-masing metode tersebut memiliki tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan fasilitas bantuan yang dibutuhkan.

G. Produktivitas UMKM

1. Konsep Produktivitas

Kata produktivitas berasal dari bahasa Inggris, "*product, result, outcome*" berkembang menjadi kata "*productive* yang berarti menghasilkan", dan "*productivity : having ability make a create creative.*" Sehingga kata produktivitas digunakan dalam bahasa Indonesia yang berarti "kemampuan menghasilkan sesuatu."⁵⁶ Menurut Siagian memaparkan bahwa "produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal."

⁵⁵ M. Jafar Hafsa, *Kemitraan Usaha (Konsepsi dan Strategi)*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1999), hal. 76.

⁵⁶ Sedermayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Rajawali Press, 2004), hal. 7

Kemampuan disini adalah tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana,tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia.⁵⁷

Menurut Heijrachman produktivitas dapat diartikan sebagai “suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.”

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Seperti yang di uraikan sebelumnya dimensi individu tidak lain melihat karakteristik dari kepribadian individu. Sementara dari dimensi organisasi, produktivitas secara keseluruhan merupakan upaya mencapai kualitas dan kuantitas (hubungan teknis masukan dan keluaran).

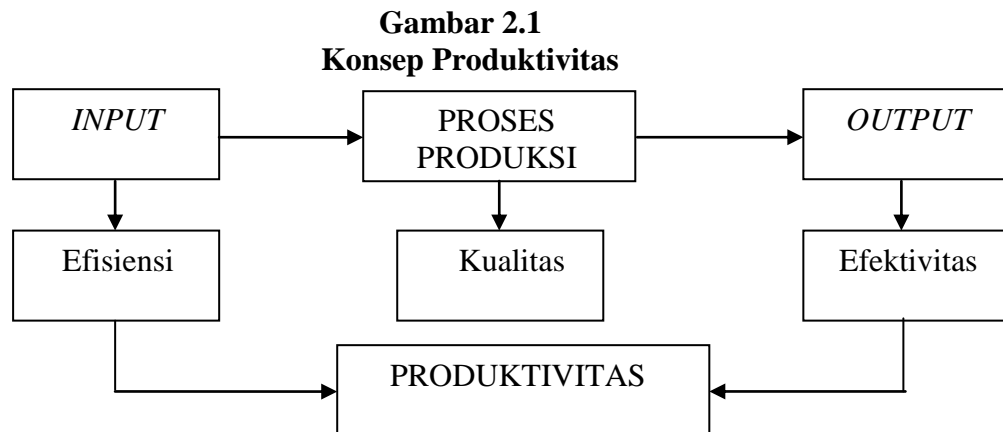
Dari uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang dipakai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan perorangan maupun dalam sebuah usaha atau organisasi.

Produktivitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah meningkatnya produktivitas UMKM dari adanya program pendampingan, pelatihan dan pembinaan yang diselenggarakan di PLUT-KUMKM. Produktivitas secara umum, lebih bersifat bagaimana menghasilkan suatu

⁵⁷ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2002), hal. 54

barang atau jasa yang lebih banyak dengan menggunakan sumberdaya yang ada seminimal mungkin.

Konsep produktivitas secara konsep dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Heizer dan Render dalam kristanto 2009.

Input terdiri dari 6M, 1T, IL (*Man, Material, Method, Money Machine, Time, Inform*). Sedangkan *output* bisa berupa produk barang dan jasa. Konsep produktivitas secara umum adalah suatu perbandingan antara keluaran dan masukan persatuan waktu. Keluaran merupakan hasil yang ingin dicapai, sedangkan input adalah keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan per satuan waktu.⁵⁸

Konsep tersebut tentunya dapat dipakai dalam mengukur tingkat produktivitas di semua sektor kegiatan. Putti dalam Sinungan berpendapat bahwa peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya biaya termasuk dalam hal memanfaatkan sumber daya manusia

⁵⁸ Heru Kristanto, *Kewirausahaan Entrepreneurship*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 19.

dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya. Produktivitas bisa dikatakan sebagai cerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total.⁵⁹

Peningkatan produktivitas idealnya merupakan proses interaksi diantara pemerintah sebagai regulator dan fasilitator dan pelaku usaha atau UKM. Sehingga peningkatan produktivitas merupakan interaksi diantara tiga determinan, yaitu:

- a. Kualitas tenaga kerja, berkaitan dengan tingkat pendidikan, keterampilan, dan etos kerja.
- b. Kemampuan manajerial UKM , berkaitan dengan upaya perusahaan untuk melakukan inovasi, *capital deepening* (pendalaman kapital), peningkatan kemampuan teknologi (*technological capabilities*), sistem remunerasi, dan jenjang karir.
- c. Lingkungan kebijakan, berkaitan dengan kebijakan pemerintah, baik yang langsung ditujukan di bidang ketenagakerjaan ataupun penyediaan insentif untuk memfasilitasi peningkatan produktivitas.

Disisi lain, prinsip dalam manajemen produktivitas adalah efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam penggunaan sumber daya. Unsur efisiensi, efektivitas, kualitas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan penggunaan

⁵⁹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas. Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 145.

masukan yang sebenarnya terlaksana. Jadi efisiensi disini lebih mengarah pada masukan, dan berkaitan dengan daya guna.

2) Efektifitas

Efektivitas diartikan sebagai suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang bisa dicapai dengan baik secara kualitas maupun waktu, dapat dikatakan bahwa efektifitas berhubungan dengan hasil guna. Semakin besar target tercapai, semakin meningkat pula tingkat efektifitasnya.

3) Kualitas

Kualitas dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh pencapaian persyaratan, spesifikasi, dan harapan konsumen. Kualitas menjadi salah satu pengukuran produktivitas bahwa kualitas *input* dan kualitas proses akan meningkatkan kualitas *output*.

Dengan mengenali faktor yang mempengaruhi produktivitas maka perlu diperhatikan upaya untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan misalnya, memberikan pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, serta penguasaan peralatan.

Memperhatikan hal-hal tersebut menjadi pendorong agar karyawan semakin semangat dan meningkatkan mutu kinerjanya. Serta pengukuran produktivitas dapat diperkirakan dengan melihat beberapa faktor, meliputi:

kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.⁶⁰ Pengukuran produktivitas tersebut mempunyai peranan penting sebagai pedoman dan tolak ukur produktivitas kerja yang dicapai dari para karyawan.

3. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi kemampuan suatu perusahaan dalam menyediakan sebuah standar produksi yang lebih baik. Melalui peningkatan produktivitas, tenaga kerja, modal dan manajemen bisa mendapatkan pembayaran tambahan.

Tujuan dari pengukuran produktivitas yakni untuk menilai apakah efisiensi produktif telah meningkat atau menurun. Pengukuran ini bisa berupa aktual maupun perspektif. Pengukuran produktivitas aktual memungkinkan manajer untuk menilai, memantau, serta mengendalikan perubahan. Berikut persamaan yang dapat digambarkan:

Gambar 2.2
Pengukuran Produktivitas

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Unit yang dihasilkan}}{\text{Masukan yang digunakan}}$$

Sumber: Hasan 2011.⁶¹

Pada gambar 2.2 menggambarkan persamaan pengukuran produktivitas yang berasal dari penggunaan hanya satu sumber daya masukan, produktivitas faktor tunggal mengidentifikasi rasio dari satu sumber daya (masukan) terhadap barang atau jasa yang dihasilkan.

⁶⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 612

⁶¹ Irmayanti Hasan, *Manajemen Operasional Perspektif Integrative*, (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2011), hal 57.

Sedangkan produktivitas multi faktor untuk mengindikasikan rasio lebih dari satu sumber daya (masukan) terhadap barang atau jasa yang dihasilkan. Berikut kombinasi persamaan produktivitas multifaktor:

Gambar 2.3

Pengukuran Produktivitas Multifaktor

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Unit yang dihasilkan}}{\text{Tenaga kerja} + \text{Bahan Baku} + \text{Energi} + \text{Modal} + \text{lain-lain}}$$

Sumber: Hasan 2011.

Pengukuran-pengukuran tersebut membantu manajer dalam menentukan seberapa baik usaha yang telah mereka lakukan. Akan tetapi hasil dari pengukuran multifaktor tersebut memberikan informasi yang jauh lebih baik mengenai *trade off* diantara faktor-faktor, tetapi tetap dijumpai masalah yang substansial. Permasalahan tersebut diantaranya kualitas mungkin dapat berubah sementara kuantitas dari masukan dan hasil tetap konstan, unit pengukuran yang tepat mungkin kurang, elemen eksternal dapat menyebabkan sebuah peningkatan atau sebuah penurunan dalam produktivitas dimana sistem yang sedang dipelajari mungkin tidak berperan secara langsung.⁶²

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam produktivitas terdapat pengukuran yang dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui naik atau tidaknya produktivitas dalam suatu usaha, hal ini dapat digunakan sebagai evaluasi untuk perkembangan usaha di masa mendatang. Dengan menilai atau mengukur produktivitas suatu usaha,

⁶² *Ibid.*, hal. 58.

akan dijumpai juga permasalahan selama proses produksi seperti kualitas yang tetap, input yang kurang efisien. Hal tersebut menjadi bahan evaluasi bagi mereka untuk dapat meningkatna lagi kualitas kinerjanya.

4. Tingkat pengukuran produktivitas

Produktivitas bisa dikatakan meupakan sebuah perbandingan yang dapat dibedakan menjadi tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menetralkan antara meningkat atau berkurang.
- b. Perbandingan antara satu unit dengan lainnya. Pengukuran tingkat ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, karena memfokuskan pada sasaran atau tujuan.⁶³

Dapat disimpulkan dari beberapa uraian mengenai capaian atau tingkat dalam pengukuran produktivitas, bahwa masing-masing perusahaan memiliki cara dalam mengukur produktivitasnya berdasarkan sisi mana yang manajer nilai, bisa melalui perbandingan pelaksanaan sekarang dan sebelumnya, perbandingan unit yang dihasilkan, dan pelaksanaan disertai target yang dituju.

⁶³ *Ibid.*, hal. 59.

H. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu dimaksudkan sebagai bahan kepustakaan dan referensi serta pertimbangan terhadap penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Berikut beberapa referensi penelitian terdahulu yang digunakan oleh penyusun adalah sebagai berikut:

Lianda Subekti, Agus Suryono, Minto Hadi dengan judul penelitiannya “Implementasi Strategi Pembinaan dan Pengembangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Studi pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Malang)”. Persamaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan adalah sama-sama terdapat pemberian program atau peran kebijakan dari pemerintah.

Sedangkan perbedaannya fokus dalam penelitian ini adalah berfokus pada RENSTRA dan RENJA Dinas Koperasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada program dari PLUT-KUMKM. Serta Objek penelitiannya di Kabupaten Tulungagung. Dalam hasil penelitian ini disebutkan bahwa penerapan strategi belum berjalan dengan baik karena kondisi riil lapangan yang dinamis sehingga membutuhkan manajemen stratejik yang fleksibel dengan faktor pendukung dan penghambat secara internal dan eksternal.⁶⁴

Rochjadi, Suryadi dan Chairul Saleh, dalam penelitiannya yang berjudul strategi pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah berbasis *community based economic development* yang diterapkan pada pelaku UMKM di kecamatan sukodono kabupaten sidoarjo. Persamaan dari kedua

⁶⁴ Lianda Subekti, Agus Suryono, Minto Hadi, *Implementasi Strategi Pembinaan dan Pengembangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Studi pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Malang)*, Jurnal Administrasi Publik, vol. 1, no. 1, 2015, hal 85-92.

penelitian ini adalah keduanya sama membahas tentang upaya dalam pemberdayaan UMKM, dimana aspek sumberdaya manusia paling utama untuk diatasi. Serta terdapat peran program dari pemberdayaan yang tujuannya agar UMKM memiliki daya saing di era global. Sedangkan untuk perbedaannya adalah objek dan upaya pelaksanaan pemberdayaan. Dalam penelitian Rochjadi dan lainnya objek pemberdayaan dilakukan pada pelaku UMKM di Kecamatan Sukodono dan strategi pemberdayaannya berbasis *Community Based Economic Development*, sedangkan dalam penelitian ini pemberdayaan di lakukan pada pelaku UMKM binaan PLUT dan upaya pemberdayaannya melalui pendampingan, pelatihan dan pembinaan yang dilakukan di PLUT-KUMKM Kabupaten Tulungagung.

Hasil penelitian ini dikatakan bahwa apabila menginginkan para pelaku UMKM di Kecamatan Sukodono lebih berdaya saing dibandingkan dengan daerah lain, maka perlu dipikirkan segala aspek penunjangnya mulai dari sumberdaya manusia, masalah permodalan dan pemasaran, dan persaingan pasar. Strategi pemberdayaan UMKM di Kecamatan Sukodono, dalam hal ini termasuk pembuatan *data base*, sehingga kondisi UMKM di Kecamatan Sukodono dapat dilihat secara jelas serta lebih mudah untuk penentuan sasaran yang dituju dalam pelaksanaan program-program maupun kegiatan. Program dan kegiatan yang dibuat harus disesuaikan dengan sentra, agar upaya pembinaan tidak tumpang tindih dan dapat mereduksi ego sektoral.⁶⁵

⁶⁵ Moch. Rochjadi Hafiluddin, Suryadi, Choirul Saleh, *Strategi Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Berbasis "Community Based Economic Development"* (Studi pada pelaku UMKM di Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo), Jurnal Wacana, Vol. 17, No. 2, 2014, hal 68-77.

Ferry dan Luluk, dalam penelitiannya membahas tentang pemberdayaan UMKM dalam penanggulangan kemiskinan. Persamaan yang didapat dari kedua penelitan adalah keduanya merupakan upaya yang dilakukan pemerintah daerah setempat dalam rangka pemberdayaan UMKM. Sedangkan perbedaan kedua penelitian yaitu terletak pada objek pemberdayaan dan fokus dalam kegiatan pemberdayaannya. Dalam penelitian Ferry dan luluk melaksanakan pemberdayaan dilakukan Dusun Waru Rejo Kabupaten Pasuruan dan fokus dalam pemberdayaan UMKM nya adalah penanggulangan kemiskinan, sedangkan dalam penelitian ini pelaksanaan pemberdayaan dilakukan di PLUT-KUMKM Tulungagung dan fokus pemberdayaannya adalah pada peningkatan produktivitas UMKM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Dusun Waru Rejo ini membantu bagi masyarakat setempat dalam meningkatkan dan mengembangkan masing-masing usaha mereka. Namun, pada realitanya proses pemberdayaan yang telah dilakukan oleh pemerintah ini hanya sebatas pemberian modal usaha dan kurang maksimalnya bantuan pemerintah dalam pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).⁶⁶

Hesti Kusuma Wardani Ambar Pertiwi, Abdul Juli Andi Gani, Abdullah Said, penelitian ini membahas peranan dinas koperasi dan UKM dalam pemberdayaan usaha kecil menengah Kota Malang. Persamaan yang dapat diambil dari kedua penelitian adalah adanya peran serta Dinas Koperasi

⁶⁶ Ferry Duwi Kurniawan, Luluk Fauziah, *Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Dalam Penanggulangan Kemiskinan*, JKMP, Vol. 2, No. 2, September 2014, hal 103-220.

dalam hal pemberdayaan UMKM, dan sasaran pemberdayaan adalah semua pelaku UKM di suatu Kota/Kabupaten. Serta terdapatnya kelemahan dari kedua penelitian yaitu anggota yang tidak termasuk dalam binaan tidak bisa mendapatkan kegiatan pemberdayaan tersebut. Sedangkan perbedaan kedua penelitian ini yaitu objeknya yaitu di Kota Malang, dan dalam penelitian ini di Kabupaten Tulungagung, serta dalam penelitian Hesti dan kawan-kawan tidak memfokuskan untuk solusi dalam mengatasi faktor penghambat pemberdayaan tersebut.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pelaksanaan pemberdayaan yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Malang masih belum berjalan maksimal dan merata. Hal tersebut dikarenakan Dinas Koperasi dan UKM Kota Malang tidak mempunyai data yang valid mengenai jumlah seluruh UKM di Kota Malang. Faktor penghambat dari pelaksanaan kegiatan pemberdayaan UKM adalah keterbatasan sumber daya manusia, terbatasnya anggaran yang dimiliki, kesulitan permodalan UKM, dan permasalahan teknis UKM.⁶⁷

Desika Karinayah, dalam penelitiannya tentang pemberdayaan UMKM di Kabupaten Sidoarjo. Persamaan dari kedua penelitian ini adalah upaya pemberdayaan yang dilakukan bersinergi dengan menjalin kerjasama oleh beberapa pihak yang berkaitan dengan penunjang kemajuan UMKM. Sedangkan perbedaannya adalah pada objek dilaksanakannya pemberdayaan yaitu di Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Tulungagung. Dan pada

⁶⁷ Hesti Kusuma Wardani Ambar Pertiwi, Abdul Juli Andi Gani, Abdullah Said, *Peranan Dinas Koperasi dan Ukm dalam Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah Kota Malang*, Jurnal Administrasi Publik, Vol.1, No.2, 2012, hal 213-220.

penelitian ini disebutkan bahwa terdapat program yang dilaksanakan di PLUT-KUMKM.

Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pemberdayaan yang dilakukan oleh Dinas Koperasi telah berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku dibuktikan dengan data yang telah dianalisis dan diintrepetasi. Serta pemberdayaan dapat berhasil dilakukan dengan kerjasama dengan pihak pemerintah yaitu Dinas Koperasi, BUMN yaitu PT Telkom Indonesia dan pihak swasta yaitu Bank BCA Sidoarjo.⁶⁸

Alief Rakhman Setyanto, Bhimo Rizky Samodra, Yogi Pasca Pratama, dalam penelitiannya Kajian Strategi Pemberdayaan UMKM dalam Menghadapi Perdagangan Bebas Kawasan ASEAN (Studi Kasus Kampung Batik Laweyan). Persamaan kedua penelitian terletak pada pentingnya pemberdayaan UMKM agar mempunyai nilai tambah dan mampu bersaing di era modern ini. Perbedaannya adalah penelitian Alief Rakhman ingin menganalisis strategi pemberdayaan UMKM yang fokusnya dalam rangka menghadapi perdagangan bebas kawasan ASEAN yang mana studi kasus penelitian ini berada di Kampung Batik Laweyan. Sedangkan dalam penelitian ini ingin mengetahui pemberdayaan UMKM yang dilakukan melalui Pendampingan, Pelatihan dan Pembinaan yang dilakukan di PLUT dengan fokus tujuan pemberdayaannya adalah dalam meningkatkan produktivitas UMKM serta sasaran pelaku pemberdayaan adalah pelaku UMKM binaan dari PLUT-KUMKM Tulungagung.

⁶⁸ Desika Karinayah, *Pemberdayaan UMKM di Kabupaten Sidoarjo*, dalam <http://respository.unair.ac.id/74627/3JURNAL/Fis.AN.61%2018%20Sup%20p.pdf>, diakses pada 13 November 2019.

Hasil penelitiannya yaitu pola pengembangan UMKM Batik Laweyan yaitu dengan berinovasi, memperbaiki produk lalu menerapkan modal sosial dengan memperbanyak jaringan bisnis. Hal ini diharapkan pentingnya modal sosial, inovasi dan kerja sama diadopsi oleh para pengusaha UMKM yang lain guna UMKM tersebut siap menghadapi globalisasi di era sekarang terutama di pasar ASEAN.⁶⁹

Robby Firmansyah, Ratih Nur Pratiwi, Riyanti dengan penelitiannya yang berjudul Strategi Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Madiun (Studi Pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan Pariwisata Kabupaten Madiun dan Sentra Industri Brem Desa Kaliabu Kecamatan Mejayan Kabupaten Madiun). Persamaan kedua penelitian adalah terdapat upaya pemberdayaan UMKM dikarenakan daerah atau objek penelitian yang sama-sama memiliki potensi yang besar, dan juga terdapat upaya pemberdayaan yang sama yaitu pada pengembangan sumberdaya manusia. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian Robby dan rekannya lebih fokus pada strategi pemerintah daerah dalam pemberdayaan UMKM, dan objek penelitiannya berada pada desa kaliabu kabupaten Madiun. Sedangkan dalam penelitian ini sudah diketahui peran pemerintah daerahnya yaitu melalui pelatihan pembinaan dan pendampingan di PLUT-KUMKM dan lebih ingin mengetahui hasil dari pemberdayaan UMKM tersebut yang khususnya pada peningkatan produktivitas UMKM.

⁶⁹ Alief Rakhman Setyanto, Bhimo Rizky Samodra, Yogi Pasca Pratama, *Kajian Strategi Pemberdayaan UMKM dalam Menghadapi Perdagangan Bebas Kawasan ASEAN (Studi Kasus Kampung Batik Laweyan)*, Jurnal Etikonomi, Vol.12, No.2, Oktober 2015, hal 205-220.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan Pariwisata (Diskoperindagpar) Kabupaten Madiun telah melaksanakan strategi-strategi dalam pemberdayaan UMKM di Sentra Industri Brem Desa Kaliabu Kabupaten Madiun. Strategi-strategi yang pernah dilakukan oleh Diskoperindagpar Kabupaten Madiun, antara lain: 1) Strategi Peningkatan Kemampuan Finansial, 2) Pengembangan Pemasaran, 3) Pengembangan Sumber Daya Manusia, 4) Strategi pengaturan dan pengendalian.⁷⁰

Belgis Hayyinatun Nufus dan Kania Saraswati, dalam penelitiannya tentang pemberdayaan UMKM di UKM Center Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Persamaan antara kedua penelitian terletak pada pemberdayaan UMKM yang diusahakan, analisis mengenai faktor yang menghambat serta solusi yang harus dipecahkan sebagai jalan keluar dari faktor yang menghambat pemberdayaan tersebut. sedangkan Perbedaannya adalah objeknya yaitu dalam penelitian Belgis dan Kania lingkupnya lebih sederhana yaitu pada satu Universitas, sedangkan dalam penelitian ini lingkupnya pada Pelaku UMKM yang ada di Tulungagung serta menjadi binaan dari PLUT KUMKM, serta dalam penelitian ini membahas mengenai pemberdayaan UMKM yang fokusnya pada tujuan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Strategi pemberdayaan UMKM yang dilakukan oleh UKM Center FEUI meliputi dua strategi yakni

⁷⁰ Robby Firmansyah, Ratih Nur Pratiwi, Riyanti, *Strategi Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Madiun (Studi Pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan Pariwisata Kabupaten Madiun dan Sentra Industri Brem Desa Kaliabu Kecamatan Mejayan Kabupaten Madiun)*, Jurnal Administrasi Publik, Vol.2, No.1,2013, hal 154-160.

strategi pemberian kredit dan strategi peningkatan kapasitas pelaku UMKM. Dalam pelaksanaan kredit pola grameen, kredit pola PKBL, bedah UKM dan coaching tersebut ditemukan beberapa permasalahan seperti keterbatasan dana, keterbatasan jumlah SDM, serta kurangnya komitmen binaan dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan tersebut.⁷¹

M. Taufiq Akbar, Lely Indah Mindarti, Minto Hadi,. dengan judul penelitiannya Upaya Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah (UKM) Industri Krupuk Rengginang (Studi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mojokerto). Persamaan kedua penelitian adalah terdapat upaya yang sama yaitu melakukan pemberdayaan UMKM melalui pelatihan bagi pelaku UMKM, dan beberapa fasilitasi lewat pemberdayaan tersebut yang memudahkan pelaku UMKM dalam melaksanakan kegiatannya. Sedangkan perbedaannya adalah objek, sasaran, dan fokus penelitian yaitu dalam penelitian M. Taufiq Akbar dengan rekannya mengadakan penelitian di Disperindag Kabupaten Mojokerto, sarannya yaitu pelaku UKM industri kerupuk rengginang, dan fokusnya disini lebih luas.

Sedangkan pada penelitian ini objeknya pada kegiatan di PLUT KUMKM dibawah tanggung jawab dari Dinas Koperasi dan UM Kabupaten Tulungagung, sarannya adalah pelaku UMKM binaan PLUT-KUMKM, dan fokusnya kepada penekanan pada hasil dari pemberdayaan dalam rangka peningkatan produktivitas UMKM tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya Pemerintah Daerah Kabupaten Mojokerto, Melalui Dinas

⁷¹ Belgis Hayyinatun Nufus dan Kania Saraswati, *Pemberdayaan UMKM di UKM Center Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*, Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial, Vol.14, No.2, Oktober 2014, hal 116-215.

Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mojokerto dalam memberdayakan Pengusaha Rengginang adalah dengan memberikan bantuan alat penunjang produksi, kemudahan pengurusan perizinan, pelatihan keterampilan, serta pemasaran produk. Dalam pemberdayaan oleh Dinas Perindustrian dan perdagangan ini secara positif sangat didukung karena merupakan pelestarian makanan tradisional banyak serta melimpahnya tenaga kerja.⁷²

Rizki Tri Anugrah Bhakti, Mochammad Bakri dan Siti Hamidah, dengan judul penelitian Pemberdayaan UMKM dan Lembaga Keuangan Syariah melalui Prinsip Bagi Hasil. Persamaannya kedua penelitian sama-sama berupaya memberdayakan UMKM pada wilayah guna menjadikan UMKM yang lebih maju dan berdaya saing. Sedangkan perbedaan keduanya adalah dalam penelitian Rizky dan kawannya membahas tentang pemberdayaan UMKM yang dilakukan melalui pembiayaan dengan prinsip bagi hasil oleh Lembaga Keuangan syariah dan fokus penelitiannya yaitu pada resiko-resiko yang akan dihadapi melalui kerjasama dengan lembaga keuangan syraiah tersebut. Sedangkan dalam penelitian ini pemberdayaan UMKM dilakukan melalui program Pendampingan, Pelatihan dan Pembinaan yang diselenggarakan di PLUT-KUMKM yang kaitannya dengan menganalisis dampaknya dan fokusnya terutama dalam peningkatan produktivitas UMKM.

Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) melalui pembiayaan dengan prinsip

⁷² M. Taufiq Akbar, Lely Indah Mindarti, Minto Hadi, *Upaya Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah (UKM) Industri Krupuk Rengginang (Studi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mojokerto)*, Jurnal Administrasi Publik, Vol.2, No.11, hal 1-7.

bagi hasil oleh Lembaga Keuangan Syari'ah di kota Malang masih terbentur pada risiko yang harus dihadapi, dan untuk meminimalisir risiko yang ada bank menerapkan pola *executing*, yaitu melakukan pembiayaan *mudharabah* tidak secara langsung kepada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) melainkan memberikan pembiayaan tersebut kepada koperasi primer serta *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT).⁷³

⁷³ Rizki Tri Anugrah Bhakti, Mochammad Bakri Dan Siti Hamidah, *Pemberdayaan UMKM dan Lembaga Keuangan Syariah melalui Prinsip Bagi Hasil*, Jurnal Syariah dan Hukum, Vol. 5, No.1, Juni 2013, hal 1-15.

I. Kerangka Konseptual

Penelitian ini meneliti tentang pemberdayaan UMKM melalui program pendampingan, pelatihan dan pembinaan dalam meningkatkan produktivitas di PLUT-KUMKM Kabupaten Tulungagung.

