

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Pelatihan Dan Pembinaan Kewirausahaan

a) Pengertian Pelatihan

Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktifitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Karena menurut bernadian dan Russel yang dikutip oleh Cardoso (1999), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Supaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman beajar, aktivitas – aktivitas yang terencana, dan didesain untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan dari para pekerja secara perorangan.¹

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum darisemua aktifitas kepegawaian. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan diri dari pekerjaan mereka duduki atau yang akan mereka duduki. Pelatihan jua sering dianggap sebagai imbalan dari oranisasi, suatu symbol status, atau suatu liburan dari kewajiban – kewajiban kerja sehari – hari. Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pekerja kekurangan kecakapan dan pengetahuan. Pelatihan tidak dimaksudkna untuk mengganti kriteria seleksi yang tidak memadai. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujuakan pada upaya aktif sebelumnya, mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurannya

¹Sunyoto Danang, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Buku Seru, Yogyakarta, 2013, hlm 137

pendidikan, pengalaman terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Tujuan dan manfaat pelatihan

Pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau perusahaan tentu saja mempunyai agenda tertentu, yaitu mengenai tujuan dan manfaat pelatihan untuk tenaga kerja itu sendiri.² Adapun tujuan dan manfaat yang diselenggarakan gerakan oleh organisasi sebagai berikut:

1) Tujuan pelatihan

a) Memperbaiki kinerja

Karyawan – karyawan yang tidak bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan merupakan calon utama pelatihan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.

b) Memutakhirkan keahlian karyawan

Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi – teknologi baru. Manajer disemua bidang harus secara kontans mengetahui kemajuan – kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif.

c) Mengurangi waktu belajar

System seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara dan data lainya menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar, tetapi terkadang terdapat saat dimana prediksi tersebut terbukti tidak valid. Tidak ada alat seleksi yang mampu secara akurat memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan sepanjang waktu, pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yan diprediksi dengan konerja aktualnya.

² Ibid, hlm 139

d) Memecahkan permasalahan operasional

Persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh manajer. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.

e) Promosi karyawan

Salah satu cara menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personal untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karier.

f) Orientasi karyawan terhadap organisasi

Selama beberapa hari, karyawan mempunyai kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan. Karena alasan inilah beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama supaya secara benar, agar orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.

g) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.³

Di dalam Alquran surat Ar – Ra'du ayat 11 ditegaskan :

³ Ibid, hlm 140

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ^ج وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah, Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.(Q.S. ar-Ra'd : 11)⁴

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa, tidak ada sesuatu yang tidak mungkin terjadi didunia ini, jika manusia mau berusaha dan berdoa. Kemauan seseorang akan memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini harus sesuai dengan syari'at islam.

Secara garis besar dari ayat tersebut menunjukkan betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang karena Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Begitu juga suatu pekerjaan apabila diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka pekerjaan tersebut selesai dengan tidak sesuai dengan tujuannya yang diharapkan sebelumnya bahkan kegagalan bisa terjadi.

⁴ Al- Qur'an Surat Ar-Ra'd Ayat 11, Yayasan Penyelenggara Penterjemah/ Pentafsir Al – Qur'an, Al-Quran Dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, CV Diponegoro, Bandung, 2000, hlmn 199

2) Manfaat pelatihan

Sasaran pelatihan yang didapat dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat dalam:

- a) Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, sarana pelatihan.
- b) Memudahkan komunikasi antara penyusun program dengan pihak yang memerlukan pelatihan.
- c) Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran.
- d) Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan.
- e) Memudahkan penilaian hasil program pelatihan.
- f) Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan orang yang meminta pelatihan mengenai efektifitas pelatihan yang diselenggarakan.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, atau sikap dengan masing –masing kadar yang bervariasi.⁵

3) Tahap – tahap pelatihan

Dalam pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan, ada 3 tahap, yaitu

a) Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi

b) Desain program pelatihan

Setelah mengetahui tujuan yang ingin dicapai, perusahaan perlu melakukan perancangan program pelatihan yang tepat untuk

⁵ Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Keuangan Syari'ah*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2015

dilaksanakan. Tindakan pelatihan dapat diketahui dengan melakukan proses identifikasi tentang apa yang dibutuhkan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.

c) Evaluasi program pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif didalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yaitu bahwa pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan pebelajaran, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan – keterampilan baru dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan.⁶

4) Metode Pelatihan

a) Informasional methods

Dalam metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi – informasi disampaikan pada para peserta oleh para peserta oleh para pelatihan. Metode jenis ini digunakan untuk mengajarkan hal –hal factual, keterampilan, atau sikap tertentu. Teknik –teknik yang digunakan dalam metode ini berupa kuliah, presentasi audiovisual, self directed model.

b) Experiential methods

Metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur maupun sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat – alat yang tersedia. Misalnya

⁶ Sunyoto Danang, Op. Cit , hlm 141-142

langsung mempraktikkan program computer yang sedang diberikan pelatihan oleh para peserta.⁷

b) Pengertian Pembinaan

Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan, dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu.⁸

1) Tujuan Pembinaan

Adapun tujuan umum pembinaan sebagai berikut:

- a) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.
- b) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara rasional, dan
- c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen yang baik (pemimpin).

Sedangkan komponen-komponen pembinaan :

- a) Tujuan dan sasaran pembinaan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b) Para pembina yang profesional.
- c) Materi pembinaan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

⁷Yusuf Burhanuddin, Op. Cit, hlm 150

⁸ Mifta Toha, Pembinaan Organisasi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002 hlmn 7

d) Peserta pembinaan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2) Strategi pembinaan pelatihan kerja

Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan.

Strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif.

Dalam strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya trilogy latihan kerja sebagai berikut:

- a) Latihan kerja harus sesuai kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja.
- b) Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c) Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lain.

Jelas bahwa semua upaya-upaya pelatihan bermuara pada pasar kerja sehingga tidak satupun peserta latihan menjadi penganggur. Oleh karena itu didalam strategi pelatihan perlu diadakan pembaharuan-pembaharuan total pada beberapa kebijakan sebagai berikut :⁹

- (1) Mengizinkan lembaga pelatihan swasta (LPS) yang berperan bisnis.

⁹ Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Murai Kencana hlmn98-102

Untuk menggalakkan pelatihan maka pemerintah sewajarnya mencari mitra usaha pelatiba yang mengusahakan berbagai jenis pelatihan terutama :

- (a) Pelatihan-pelatihan teknologi canggih
- (b) Pelatihan-pelatihan konstruksi berat
- (c) Pelatihan-pelatihan mikrochip dan elektronika tingkat tinggi
- (d) Pelatihan-pelatihan dibidang perkapalan, konstruksi dibawah air dan penerbangan.

(2) Mengadakan pelatihan bagi para sarjana untuk dapat mandiri.

Model pekerja mandiri sarjana perlu dibantu dengan tempat kerja, alat kerja, bahan kerja, model kerja dan berbagai informasi tentang pasar kerja. Sarjana-sarjana tersebut merupakan pelopor usaha mandiri (POM) yang dapat diprogramkan dengan kerja sama universitas, pemerintah, perusahaan dan partisipasi masyarakat setempat. POM tersebut diharapkan sebagai motivator dan dinamisator dalam pembangunan didaerah. PMO merupakan kelas menengah yang dapat mencerna kebijakan pemerintah terhadap kepentingan-kepentingan masyarakat setempat dan sebaliknya, sehingga implementasi dari kebijakan pemerintah dapat sejalan dengan pasar kerja yang ada.

(3) Mengadakan pengaturan khusus tentang latihan dasar yang diterapkan pada sekolah-sekolah formal.

Berhubung sekolah-sekolah kejuruan jumlahnya terbatas maka perlu diadakan pengaturan khusus daengan penambahan kurikulum berupa latihan dasar tekhnik pada sekolah-sekolah formal. Hal ini terjadi pada sekolah-sekolah di jepang sehingga sekolah-sekolahtekhnik mereka sudah diarahkan padateknologi yang canggih. Lain halnya dijerman (republik federasi jerman) diadakan pembagian yang ketat dalam pendidikan yaitu bagi

murid sekolah yang pandai diarahkan kepada sekolah Gymnasium, sedangkan bagi murid-murid yang tidak rangking diarahkan ke pendidikan Berufsschule.

- (4) Peraturan-peraturan baru dibidang pelatihan kerja memasuki era industri maka perlu diadakan peraturan-peraturan baru yang mengatur tentang :
- (a) Partisipasi lembaga - lembaga swasta yang bergerak dibidang pelatihan dengan memberikan kemudahan-kemudahan dan bantuan-bantuan pelatihan dibidang fasilitas kredit, pemasukan alat-alat pelatihan;
 - (b) Pengaturan kembali tentang penjenjangan, standardisasi, sertifikasi, uji keterampilan, akreditasi dan lisensi;
 - (c) Membuat undang-undang tentang sistem pelatihan nasional yang sejalan dengan undang-undang pendidikan nasional;
 - (d) Mengatur pelaksanaan bekerja sambil belajar (kejar) khususnya untuk pekerja dibawah usia kerja (keinderarbeid) yang sudah terlanjur bekerja di suatu unit usaha karena faktor-faktor yang sangat mendesak;
 - (e) Mengatur tentang perpajakan, bea, cukai, bisnis pelatihan dan tenaga asing yang dibutuhkan oleh lembaga-lembaga pelatihan;
 - (f) Mengatur tentang kelembagaan pelatihan baik yang dimiliki oleh pemerintah, swasta maupun lembaga keagamaan.

- (5) Mengadakan kampanye nasional tentang pelatihan kerja.

Untuk dapat mementau kemajuan pelatihan, mendorong lembaga-lembaga pelatihan yang belum maju menuju suatu kualitas tertentu sehingga dapat mengangkat citra lembaga-lembaga pelatihan tersebut. Untuk itu perlu diadakan bulan kampanye pelatihan kerja dengan mengadakan pola konvensi-konvensi

berupa perlombaan pelatihan, uji keterampilan secara nasional untuk mengetahui sejauh mana kemampuan unit pelatihan di Indonesia.¹⁰

c) Pengertian Kewirausahaan

Kewirausahaan berasal dari kata entrepreneurship yang berarti perilaku dinamis, berani mengambil resiko, reaktif, dan berkembang. Jadi, kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses. Inti dari kewirausahaan adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda (creat new and different) melalui berpikir kreatif dan bertindak inovatif untuk menciptakan peluang. Banyak orang yang berhasil dan sukses karena memiliki kemampuan kreatif dan inovatif. Proses kreatif dan inovatif tersebut biasanya diawali dengan munculnya ide –ide dan pemikiran – pemikiran baru untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda.¹¹

Secara harfiah kewirausahaan terdiri atas kata dasar wirausaha yang mendapatkan awalan ke dan akhiran an, sehingga dapat diartikan kewirausahaan adalah hal –hal yang terkait dengan wirausaha. Sedangkan wira berarti keberanian dan usaha berarti kegiatan bisnis yang komersial atau non komersial, sehingga kewirausahaan dapat diartikan sebagai keberanian seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan bisnis.

Peter F. Drucker mengatakan bahwa kewirausahaan merupakan kemampuan menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Pengertian ini mengandung maksud bahwa seorang wirausahawan adalah yang memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, berbeda dari yang lain. Atau mampu menciptakan sesuatu yang berbeda dengan yang sudah ada sebelumnya.

¹⁰ Ibid, hlm 103

¹¹ Dr. Suryana M.Si, Kewirausahaan. Salemba Empat, Jakarta, 2003, Hal 1-2

Sementara itu, Zimmerer mengartikan kewirausahaan sebagai suatu proses penerapan kreativitas dan inovasi dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan (usaha).

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kewirausahaan merupakan suatu kemampuan dalam hal menciptakan kegiatan usaha. Kemampuan dalam hal menciptakan kegiatan usaha. Kemampuan menciptakan memerlukan adanya kreativitas dan inovasi yang terus menerus untuk menemukan sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada sebelumnya. Kreatifitas dan inovasi tersebut pada akhirnya mampu memberikan kontribusi bagi masyarakat banyak.¹²

Kewirausahaan dalam padangan islam merupakan aspek kehidupan yang dikelompokkan dalam masalah muamalah, yaitu masalah yang berkenan dengan hubungan yang bersifat horizontal antar manusia dan tetap akan dipertanggung jawabkan kelak di akhirat.

Dalam surat An- Najm ayat 39 – 42 mengingatkan kepada manusia:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾ وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَىٰ ﴿٤٢﴾

Artinya : dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna, dan bahwasanya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu)(Q.S An- Najm ayat 39 – 42).¹³

Tujuan dan Manfaat Kewirausahaan

Dalam pendidikan kewirausahaan diajarkan dan ditanamkan mengenai sikap dan perilaku untuk membuka bisnis, agar mereka

¹² Kasmir, Kewirausahaan, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, Hlm 20-21

¹³ Al- Qur'an Surat An- Najm ayat 39 – 42, Yayasan Penyelenggara Penterjemah/ Pentafsir Al – Qur'an, Al-Quran Dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, CV Diponegoro, Bandung, 2000, hlmn 421-422

dikemudian hari menjadi seorang wirausaha yang berbakat dan berhasil. Adapun tujuan kewirausahaan adalah:

- 1) Untuk mewujudkan kemampuan dan kemantapan para wirausaha untuk menghasilkan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.
- 2) Untuk membudayakan semangat, sikap, perilaku, dan kemampuan kewirausahaan di kalangan pelajar dan masyarakat yang mampu, handal dan unggul.
- 3) Untuk meningkatkan jumlah para wirausaha yang berkualitas.

Sedangkan manfaat kewirausahaan yaitu:

- 1) Memberi peluang dan kebebasan untuk mengendalikan nasib sendiri.
- 2) Menambah daya tampung tenaga kerja.
- 3) Memberi peluang untuk mencapai potensi diri sepenuhnya.
- 4) Memiliki peluang untuk meraih keuntungan seoptimal mungkin.
- 5) Memiliki peluang untuk berperan aktif dalam masyarakat dan mendapatkan pengakuan atas usahanya.
- 6) Memberi contoh bagaimana harus bekerja keras.

2. Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Koperasi Dan UKM

Lokasi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM , Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM terletak di Jalan Conge No 99 Kudus. Tepatnya di Desa Ngembalrejo, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus.

Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan

bidang Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan daerah di bidang penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- b. Penetapan kebijakan teknis di bidang penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- c. Pengkoordinasikan perumusan program dan kegiatan di bidang penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- d. Penyelenggaraan kebijakan, program dan kegiatan di bidang penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- e. Pengendalian dan pelaporan di bidang penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- f. Penyelenggaraan administrasi dinas penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- g. Penyelenggaraan fungsi kesekretariatan dinas;
- h. Pengendalian penyelenggaraan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas; dan
- i. Pelaksanaan tugas dan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas dan Fungsi

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM menyelenggarakan fungsi:

- a) Perumusan kebijakan daerah di bidang penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- b) Penetapan kebijakan teknis di bidang penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- c) Pengkoordinasikan perumusan program dan kegiatan di bidang penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- d) Penyelenggaraan kebijakan, program dan kegiatan di bidang penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- e) Pengendalian dan pelaporan di bidang penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- f) Penyelenggaraan administrasi dinas penempatan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial dan perselisihan ketenagakerjaan, perindustrian, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- g) Penyelenggaraan fungsi kesekretariatan dinas;
- h) Pengendalian penyelenggaraan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- i) Pelaksanaan tugas dan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴

¹⁴<http://dinsosnakertrans-kuduskab.com/2017/01/16/dinas-tenaga-kerja-perindustrian-koperasi-dan-ukm/>

3. Pengembangan UMKM

a. Definisi pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.¹⁵

b. Tujuan pengembangan

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan.

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal – hal berikut.

1) Produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan semakin baik.

2) Efisien

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin – mesin. Pemborosan kurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin – mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan.

4) kecelakaan

¹⁵ Drs.H. Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009 hlmn 68

pengembangan bertujuan mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan – rekanan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical, human skill, dan managerial skillnya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefit) karyawan akan meningkatkan karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.¹⁶

c. Prinsip pengembangan

Prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Program pengembangan adalah suatu jenis rencana yang konkret karena didalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaannya. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relative kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatanefektifitas dan efisiensi kerja masing – masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing – masing.

d. Jenis – jenis pengembangan

Jenis pengembangan dikelompokkan atas: pengemabngan secara informal dan pengambangan secara formal.

- 1) Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan emngembangkan dirinya dengan mempelajari buku – buku literature yang hubungannya dengan

¹⁶ Ibid, hlm 70 - 73

pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktifitasnya juga semakin baik.

- 2) Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga – lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerja saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seseorang karyawan.¹⁷

e. Metode – metode pengembangan

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode – metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dan atau suatu tim serta mendapat saran, ide, maupun kritik yang bersifat konstruktif. Metode – metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai.

Sasaran pengembangan karyawan adalah:

- 1) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau technical skills,

¹⁷ Ibid, 74

- 2) Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan atau managerial skills dan conceptual skills.

Metode pengembangan terdiri atas:

- 1) Metode latihan atau training

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai factor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain – lain.

- 2) Metode pendidikan

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapat hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberi pendidikan terhadap karyawan manajerialnya.

- f. Strategi pengembangan usaha dalam perspektif islam

Sejak zaman Rasulullah SAW, umat islam telah menggeluti dunia bisnis dan berhasil. Banyak diantara para sahabat yang menjadi pengusaha besar dan mengembangkan bisnisnya melewati batas territorial Mekah dan Madinah. Dengan berlandaskan nilai – nilai keislaman mereka membangun bisnisnya sebagai mereka menjadikan Rasulullah sebagai pedoman dalam berbisnis.

Nabi Muhamad telah mendedikasikan dirinya sebagai seorang pedagang professional, yang memiliki reputasi dan integritas luar biasa. Selain itu, beliau juga berhasil mengukir namanya dikalangan masyarakat bisnis, pada khususnya, dan kaum quraisy, pada umumnya. Sejak sebelum menjadi mudharib (fund manager) dari harta khadijah, ia kerap melakukan lawatan bisnis, seperti ke kota basrah disyiria, palestina dan yaman. Itu terbukti bahwa Rasulullah adalah seorang pebisnis yang sukses, jadi beliau dapat kita jadikan pedoman dalam mengelola dan mengembangkan bisnis.

Sifat Rasulullah SAW bisa dijadikan pedoman dalam mengembangkan usaha diantaranya adalah Siddiq (benar dan jujur), Amanah (terpercaya), Fathonah (cerdas), Tabligh (komunikatif) sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”*. (QS. Al-Ahzab: 21)¹⁸

a) Shiddiq

Shiddiq artinya benar dan jujur, jika seorang pebisnis, sifat shiddiq benar dan jujur) haruslah menjiwai seluruh perilakunya dalam berhubungan dengan konsumen, ia senantiasa mengedepankan kebenaran informasi yang diberikan dan jujur dalam menjelaskan keunggulan produk – produk yang dimiliki untuk menciptakan lingkungan siddiq.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat At – Taubah.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.”* (QS At – Taubah 119)¹⁹

Sesungguhnya konsep kesuksesan dalam islam adalah kesetaraan antara muslim satu dengan yang lain, yakni menjalankan bisnis secara jujur sebagaimana menjalankan aktivitas sehari – harinya secara jujur pula. Allah menjelaskan kesuksesan sebagai usaha dalam mengajak atau menyeru kepada

¹⁸ Al- Qur'an Surat Al – Ahzab ayat 21, Yayasan Penyelenggara Penterjemah/ Pentafrs Al – Qur'an, Al-Quran Dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, CV Diponegoro, Bandung, 2000, hlmn 336

¹⁹ Al- Qur'an Surat At-Taubah ayat 119, Yayasan Penyelenggara Penterjemah/ Pentafrs Al – Qur'an, Al-Quran Dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, CV Diponegoro, Bandung, 2000, hlmn 164

kebaikan, mengerjakan yang ma'ruf dan mencegah kemungkaran.

b) Amanah

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab dan kredibel. Amanah juga bisa diartikan keinginan untuk memenuhi sesuai dengan ketentuan. Seorang pebisnis haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat orang – orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikan kepadaNya. Allah SWT berfirman:

وَالَّذِينَ يُؤْتُونَ مَا آتَوْا وَقُلُوبُهُمْ وَجَلَةٌ أَنَّهُمْ إِلَىٰ رَبِّهِمْ رَاجِعُونَ

Artinya : Dan orang-orang yang memberikan apa yang telah mereka berikan, dengan hati yang takut, (karena mereka tahu bahwa) sesungguhnya mereka akan kembali kepada Tuhan mereka, (QS Al Mu'minin: 60)²⁰

c) Fathonah

Fathonah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan, atau kebijaksanaan. Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat fathonah adalah bahwa segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan. Memiliki sifat jujur, benar dan bertanggung jawab saja tidak cukup dalam mengelola bisnis secara profesional.

Para pelaku bisnis syari'ah juga harus memiliki sifat fathonah, yaitu cerdas, cerdik, dan bijaksana, agar usahanya bisa lebih efektif dan efisien serta mampu menganalisa situasi persaingan

²⁰ Al- Qur'an Surat Al-Mu'minin ayat 60, Yayasan Penyelenggara Penterjemah/ Pentafsir Al – Qur'an, Al-Quran Dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, CV Diponegoro, Bandung, 2000, hlmn 276

(competitive setting) dan perubahan – perubahan (change) dimasa yang akan datang.

d) Tabligh

Tabligh artinya komunikatif dan argumentative, jika merupakan seorang pemimpin ia harus menjadi seorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misi dengan benar kepada karyawan dan stake holder. Seorang pebisnis islami harus memiliki gagasan – gagasan segar, juga harus mampu mengkomunikasikan gagasan – gagasannya secara tepat dan mudah difahami oleh siapapun yang mendengarkan.

Dalam Al- Quran disebut dengan bil Al – Hikam. Allah berfirman:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya : Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk (QS An Nahl :125)²¹

Pengertian UMKM (Usaha Kecil Mikro Dan Menengah)

- a) Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro.
- b) Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang

²¹ Al- Qur'an Surat An- Nahl ayat 125, Yayasan Penyelenggara Penterjemah/ Pentafsir Al – Qur'an, Al-Quran Dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, CV Diponegoro, Bandung, 2000, hlmn 224

dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil.

- c) Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjuallah tahunan.²²

Kriteria Usaha Mikro adalah sebagai berikut:

1. memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
2. memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Kriteria Usaha Kecil adalah sebagai berikut:

1. memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
2. memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Kriteria Usaha Menengah adalah sebagai berikut:

1. memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau

²² Undang – Undang UMKM (Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah) Nomor 20 Tahun 2008, Bab 1 Pasal 1 Hlm, 3

2. memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).²³

B. PENELITIAN TERDAHULU

1. Windy rosianti, heru susilo, mohammad soe'oed hakam, melakukan penelitian tentang upaya dinas koperasi ukm dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan untuk meningkatkan motivasi berwirausaha. penelitian dapat menarik kesimpulan bahwa upaya dinas koperasi ukm kabupaten sidoarjo dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan untuk meningkatkan motivasi berwirausaha sudah baik. hal ini terlihat dari upaya yang dilakukan dalam penyelenggaraan pelatihan sudah dilakukan dalam menyelenggarakan pelatihan sudah baik. hal ini terlihat dari upaya yang dilakukan secara terprogram, mulai dari mempersiapkan calon peserta pelatihan, pelaksanaan pelatihan hingga melakukan monitoring/ evaluasi pasca pelatihan.²⁴
2. Lie liana, melakukan penelitian tentang pembinaan dan pengembangan usaha kecil sebagai sarana memperkuat struktur perekonomian nasional. Hasil penelitian menggambarkan bahwa Apabila pembinaan dan pengembangan dilakukan pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat, baik secara sendiri – sendiri maupun bersama – sama, dan terpadu serta keseimbangan, itu berarti amanat didalam UU No. 9 Tahun 1995 telah dilaksanakan. UU No 9 Tahun 1995 tentang usaha kecil secara tegas menyatakan tujuan pembinaan dan pengembangan UK adalah: (1) menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan UK menjadi usaha yang tangguh dan mandiri serta dapat

²³ Undang – Undang UMKM (Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah) Nomor 20 Tahun 2008, Bab IV Pasal 6 Hlm, 7

²⁴Windy Rosianti, Heru Susilo, Moehammad Soe'oed Hakam, Upaya Dinas Koperasi Ukm Dalam Menyelenggarakan Pendidikan Dan Pelatihan Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Motivasi Berwirausaha, Jurnal Administrasi Bisnis Vol.12, 2014 Hlm1-8

berkmebnag menjadi UM, dan (2) meningkatkan peranan UK dalam membentuk produk nasional, peluasan kesempatan kerja dan berusaha, meningkatkan ekspor, serta peningkatan pemerataan pendapatn untuk mewujudkan dirinya sebagai tulang punggung serta memperkuat struktur perekonomian nasional.²⁵

3. M. Taufiq Akbar, Lely Indah Mindarti, Minto Hadi, penelitiannya berjudul upaya pemberdayaan usaha kecil menengah (UKM) industry krupuk rengginang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara keseluruhan upaya pemberdayaan usaha kecil menengah (UKM) industry krupuk rengginang (studi di dinas perindustrian perdagangan kabupaten mojokerto)” Hasil penelitian menggambarkan bahwa: (1) Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan cara mengadakan worksop dan penyuluhan dengan melakukan bimbingan dalam pengemasan. (2) dinas perindustrian dan perdagangan telah memberikan beberapa alat seperti alat untuk menjemur rengginang. (3) dinas perindustrian dan perdagangan telah mendorong para pengusaha untuk mendaftarkan usahanya dengan memberikan informasi dan mempermudah proses perizinan (4) upaya pemberdayaan dinas perindustrian dan perdagangan dalam promosi dan pemasaran yakni dengan melakukan pameran produk unggulan yang bekerjasama dengan instasi lain.²⁶
4. Hesti Kusuma Wardani Ambar Pertiwi, Abdul Juli Andi, Abdullah Said, melakukan penelitian tentang peranan dinas koperasi dan ukm dalam pemberdayaan usaha kecil menengah kota malang. Hasil penelitian menggambarkan bahwa pelaksanaan pemberdayaan yang dilakukan oleh dinas koperasi ukm kota malang masih belum berjalan maksimal dan merata. Hal tersebut dikarenakan dinas koperasi dan UKM dikota malang. Maka dari itu, dinas koperasi dan ukm kota malang mengacu pada ukm yang tergabung

²⁵Lie liana, Pembinaan Dan Pengembangan Usaha Kecil Sebagai Sarana Memperkokoh Struktur Perekonomian Nasional, Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Vol 15 no 2, 2008, Hlm 98-106

²⁶M. Taufiq Akbar, Lely Indah Mindarti, Minto Hadi, Upaya Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah (UKM) Industry Krupuk Rengginang, jurnal administrasi public, vol 2, no 11 hlm -7

dalam paguyuban amangtiwi. Sebagian ukm yang telah tergabung dipaguyuban amangtiwi tersebut sudah tergolong ukm yang telah berdaya, akan tetapi dinas koperasi dan ukm kota malang ini dalam melakukan pemberdayaan lebih berfokus pada ukm amangtiwi dan UKM yang tergabung dalam paguyuban amangtiwi dan UKM yang tidak tergabung dalam paguyuban seperti terabaikan.²⁷

5. Feri dwi anggraeni, imam harjanto, ainul hayat, melakukan penelitian tentang Pengembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Melalui Fasilitas Pihak Eksternal Dan Potensi Internal. Hasil penelitian menggambarkan bahwa (1) pengembangan secara internal dari kelompok usaha “emping jagung” dikelurahan pandan wangi, kecamatan blimbing, kota malang dalam meningkatkan potensi serta kemajuan usahanya dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: pengadaan permodalan, inovasi hasil produksi, perluasan jaringan pemasaran, pengadaan sarana dan prasarana produksi. (2) Pengembangan secara eksternal dengan adanya bantuan dari dinas koperasi dan UKM kota Malang, diantaranya: (1) dinas koperasi dan UKM kota malang telah memberikan akses permodalan kepada pengusaha emping jagung terdiri dari dua sumber yaitu dana yang diberikan oleh pemerintah pusat berupa dana LPBD. (2) dalam upaya meningkatkan pemberdayaan masyarakat, dinas koperasi dan UKM kota malang telah mengadakan kegiatan pembinaan dan pelatihan yang bekerja sama dengan pemerintah provinsi jawa timur bagi masyarakat.²⁸

Kelima penelitian diatas memiliki obyek penelitian yang hampir sama yaitu mengenai Peran dinas perindustrian koperasi dan umkm dalam meningkatkan umkm, Namun yang membedakan yaitu fokus penelitiannya.

²⁷Hesti Kusuma Wardani Ambar Pertiwi, Abdul Juli Andi, Abdullah Said, Peranan Dinas Koperasi Dan Ukm Dalam Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah Kota Malang, Jurnal Administrasi Public, Vol 1, No.2 Hlm 213-220

²⁸Feri Dwi Anggraeni, Imam Harjanto, Ainul Hayat, Pengembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Melalui Fasilitas Pihak Eksternal Dan Potensi Internal, jurnal administrasi public, vol.1, no. 6, hlm 1286-1295

Windy rosianti, heru susilo, moehammad soe'oed hakam, melakukan penelitian tentang upaya dinas koperasi ukm dalam menyelenggarakan pendidikan dan peletihan kewirausahaan untuk mwningkatkan motivasi berwirausaha. Lie liana, melakukan penelitian tentang pembinaan dan pengembangan usaha kecil sebagai sarana memperkokoh struktur perekonomian nasional. M. Taufiq Akbar, Lely Indah Mindarti, Minto Hadi, penelitiannya berjudul upaya pemberdayaan usaha kecil menengah (UKM) industry krupuk rengginang Hesti kusuma wardani ambar pertiwi, abdul juli andi, Abdullah said, melakukan penelitian tentang peranan dinas koperasi dan ukm dalam pemberdayaan usaha kecil menengah kota malangFeri dwi anggraeni, imam harjanto, ainul hayat, melakukan penelitian tentang Pengembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Melalui Fasilitas Pihak Eksternal Dan Potensi Internal.

Perbedaan kelima penelitian diatas dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu penulis memfokuskan penelitian ini pada upaya dinas perindustrian koperasi umkm dalam meningkatkan usaha kecil menengah (UMKM) Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjawab semua pertanyaan penelitian mengenai dampak pelaksanaan program pelatihan dan pembinaan kewirausahaan terhadap keberhasilan pengembangan UMKM di Kabupaten Kudus.

C. KERANGKA BERFIKIR

Agar penelitian ini dapat mencapai tujuan dengan lebih jelas dan sistematis, maka perlu dibuat suatu kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai pedoman, dan dapat di gambarkan sebagai berikut :



Penelitian ini akan menganalisa dampak dari program pelatihan dan pembinaan kewirausahaan terhadap keberhasilan pengembangan UMKM Di Kabupaten Kudus.