

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Manajemen

#### 1. Pengertian Manajaemen

Pengertian manajemen telah banyak ditulis oleh para ahli dalam karangan-karangannya. Di bawah ini akan dikutipkan beberapa pengertian manajemen yang telah ditulis oleh penulis-penulis terdahulu, antara lain:

- a. *Encyclopedia of the Social Science* menjelaskan bahwa manajemen adalah proses pelaksanaan pencapaian tujuan tertentu yang diselenggarakan dengan pengendalian.
- b. George R. Terry mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan bantuan orang lain.
- c. L. A. Appley mengatakan manajemen adalah keahlian untuk menggerakkan orang melakukan suatu pekerjaan.
- d. MP Follet mengatakan manajmen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.
- e. James Stoner mengatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya lain yang ada dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup>
- f. L. Gulick mengatakan manajemen adalah ilmu pengetahuan yang menjelaskan mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan mengajarkannya bagaimana sistem kerjasama yang lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.
- g. Oey Liang Lee mengatakan manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan

---

<sup>1</sup> Heidjarachman Ranupandojo, *Teori dan Konsep Manajemen*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 1996, hlm. 41

mengendalikan dari pada manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

- h. *American Scociety of Mechanical Engineers* mengatakan manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan , pengorganisasian, dan pengarahan usaha manusia, dilaksanakan untuk pengendalian kemampuan dan daya guna sumber-sumber alam untuk pengendalian bagi keuntungan manusia.
- i. Oliver Sheldon mengatakan manajemen berhubungan dengan fungsi industri dalam melaksanakan kebijakan bidang administrasi dan tenaga kerja suatu organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- j. Thomas H. Nelson mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengkombinasikan ide, fasilitas, proses bahan dan orang untuk memproduksi dan memasarkan barang dan jasa yang menguntungkan.
- k. Petersan dan Plowman mengatakan manajemen secara umum adalah teknik dalam arti maksud dan tujuan dari sekelompok orang ditetapkan, dijabarkan dan dilaksanakan.<sup>2</sup>

## 2. Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahan kepada usaha seorang manajer. Pada umumnya, tujuan dapat digolongkan menjadi tiga macam, yaitu:

- a. Tujuan organisasi secara makro.

Tujuan organisasi secara makro sangat berhubungan dengan nilai yang dibentuk dari aktivitas yang dilakukan oleh organisas untuk kepentingan pihak intern dan pihak ekstern (sosial).

---

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 42

- b. Tujuan manajer pada seluruh hierarki organisasi.

Tujuan yang berhubungan dengan manajer pada seluruh hierarki organisasi merupakan pengertian yang lazim di antara berbagai jenis tujuan. Tujuan ini lebih banyak berhubungan dengan hierarki kuantitas dan kualitas yang harus direalisasikan.

- c. Tujuan individu

Tujuan individu lebih banyak berhubungan dengan kepuasan ekonomis, psikologis, dan sosial.<sup>3</sup>

### 3. Fungsi-fungsi Manajemen

Berbagai pendapat mengenai fungsi-fungsi manajemen akan tampak jelas dengan dikemukakannya pendapat beberapa penulis sebagai berikut:

- a. Louis A. Allen

*Leading, Planning, Organizing, Controlling.*

- b. Prajudi Atmosudirdjo

*Planning, Organizing, Directing, Controlling.*

- c. John Robert Beishline, Ph. D

Perencanaan, Organisasi, Komando, Kontrol.

- d. Henry Fayol

*Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling.*

- e. Luther Gullich

*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting.*

- f. Koontz dan O'Donnel

*Organizing, Staffing, Directng, Planning, Controlling.*

- g. William H. Newman

*Planning, Organizing, Assembling Resources atau Staffing, Directing, Controlling.*

---

<sup>3</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 12

- h. Dr. S. P. Siagian., M.P.A  
*Planning, Organizing, Motivating, Controlling.*<sup>4</sup>
- i. William Spriegel  
*Planning, Organizing, Controlling.*
- j. George R. Terry  
*Planning, Organizing, Actuating, Controlling.*
- k. Lyndak F. Urwick  
*Forecasting, Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling.*
- l. Dr. Winardi, S.E  
*Planning, Organizing, Coordinating, Actuating, Leading, Communication, Controlling.*
- m. The Liang Gie  
*Planning, Directing, Coordinating, Controlling.*

Pada hakikatnya, bila dikombinasikan pendapat ketiga belas penulis diatas, maka fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. *Forecasting*

*Forecasting* atau *prevoyance* (Prancis) adalah kegiatan meramalkan, memproyeksikan, atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan.

2. *Planning* termasuk *budgetting*

Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Pembatasan yang agak kompleks merumuskan perencanaan sebagai penetapan apa yang harus dicapai, bila hal itu dicapai, di mana hal itu harus dicapai, bagaimana hal itu harus dicapai, siapa yang bertanggungjawab, dan penetapan mengapa hal tu harus dicapai. Sesungguhnya fungsi perencanaan tidak hanya menetapkan hal-hal tersebut saja, tetapi

---

<sup>4</sup> Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 7-9

juga dalam fungsi perencanaan sudah termasuk di dalamnya penetapan *budget*. Jadi, dengan fungsi *planning* termasuk *budgetting* yang dimaksudkan fungsi manajemen dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, menetapkan peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman pelaksanaan yang harus dituruti, dan menetapkan ikhtisar biaya yang diperlukan.

### 3. *Organizing*

*Organizing* adalah mengelompokkan kegiatan yang diperlukan, yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut. Organisasi atau pengorganisasian dapat juga dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggungjawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

### 4. *Staffing* atau *Assembling Resources*

*Staffing* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi. *Organizing* dan *staffing* merupakan dua fungsi manajemen yang sangat erat hubungannya. *Organizing* berupa penyusunan wadah legal untuk menampung berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan pada suatu organisasi. Sedangkan *staffing* berhubungan dengan penerapan orang-orang yang akan memangku masing-masing jabatan yang ada di dalam organisasi tersebut.

#### 5. *Directing* atau *Commanding*

*Directing* atau *commanding* adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usahamemberi bimbingan, saran, perintah-perintah kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula. *Directing* atau *commanding* merupakan fungsi manajemen yang dapat berfungsi bukan saja agar pegawai melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu kegiatan, tetapi dapat juga berfungsi mengkoordinasi kegiatan berbagai unsur organisasi agar efektif tertuju kepada realisasi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

#### 6. *Leading*

Istilah *leading* yang merupakan salah satu fungsi manajemen, dikemukakan oleh Louis A. Allen yang dirumuskannya sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang lain bertindak. Pekerjaan *leading* meliputi lima macam kegiatan, yakni:

- a. Mengambil keputusan.
- b. Mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara manajer dan bawahan.
- c. Memberi semangat, inspirasi, dan dorongan kepada bawahan supaya merek bertindak.
- d. Memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya, serta memperbaiki pengetahuan dan sikap-sikap bawahan agar mereka terampil dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>5</sup>

#### 7. *Coordinating*

*Coordinating* atau mengkoordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekcoakan, kekosongan kegiatan, dengan jalan

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 10-11

menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

#### 8. *Motivating*

*Motivating* atau pemotivasian kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan agar bawahan melakukan kegiatan secara sukarela sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan.

#### 9. *Controlling*

*Controlling* atau pengawasan sering juga di sebut pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.

#### 10. *Reporting*

*Reporting* atau pelaporan adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi, baik secara lisan maupun tertulis sehingga dalam penerimaan laporan dapat memperoleh gambaran bagaimana pelaksanaan tugas orang yang memberi laporan.<sup>6</sup>

### 4. Model Manajemen

Di dalam memahami berbagai permasalahan pada manajemen sumber daya manusia dan sekaligus dapat menentukan cara pemecahannya, perlu diketahui lebih dahulu bahwa perusahaan kecil tidak bisa menerapkan model MSDM yang biasa digunakan oleh perusahaan besar. Dalam perkembangannya, model-model ini tumbuh sesuai dengan situasi dan kondisi serta tuntutan. Untuk menyusun

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 12-13

berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia, ada 6 model manajemen yaitu:

#### 1. Model Klerikal

Dalam model ini fungsi departemen sumber daya manusia yang terutama adalah memperoleh dan memelihara laporan, data, catatan-catatan dan melaksanakan tugas rutin. Fungsi departemen sumber daya manusia menangani kertas kerja yang dibutuhkan, serta memenuhi berbagai peraturan dan melaksanakan tugas kepegawaian dengan rutin.

#### 2. Model Hukum

Dalam model ini, operasi sumber daya manusia memperoleh kekuatannya dari keahlian di bidang hukum. Aspek hukum memiliki sejarah panjang yang berawal dari hubungan perburuhan di masa negosiasi kontrak, pengawasan dan kepatuhan merupakan fungsi pokok disebabkan adanya hubungan yang sering bertentangan antara manajer dan karyawan.

#### 3. Model Finansial

Aspek finansial manajemen sumber daya manusia belakangan ini semakin berkembang karena para manajer semakin sadar akan pengaruh yang besar dari sumber daya manusia ini meliputi biaya kompensasi tidak langsung. Kebutuhan akan keahlian dalam mengelola bidang yang semakin kompleks ini merupakan penyebab utama mengapa para manajer sumber daya manusia semakin diperhitungkan posisinya.

#### 4. Model Manajerial

Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu: *pertama*, manajer sumber daya manusia memahami kerangka acuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas. *Kedua*, manajer ini melaksanakan beberapa fungsi sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia melatih manajer lini pada keahlian yang diperlukan untuk menangani fungsi-fungsi kunci



sumber daya manusia. Karena karyawan yang lebih sering berinteraksi dengan manajer mereka sendiri dibanding pegawai staf, maka departemen manajemen sumber daya manusia dapat menunjukkan manajer lini untuk berperan sebagai pelatih dan fasilitator.

#### 5. Model Humanistik

Ide sentral model ini adalah bahwa departemen sumber daya manusia dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi sumber daya manusia di dalam organisasi. Spesialis sumber daya manusia harus memahami individu karyawan dan membantunya memaksimalkan pengembangan diri dan peningkatan karir.

#### 6. Model Ilmu Perilaku

Model ini menganggap bahwa ilmu perilaku merupakan dasar aktivitas sumber daya manusia. Prinsipnya adalah bahwa sebuah pendekatan sains terhadap perilaku manusia dapat diterapkan pada hampir semua permasalahan sumber daya manusia.<sup>7</sup>

MSDM mengalami masa perkembangan yang cukup lama dan merupakan perkembangan terakhir daripada evolusi teori-teori manajemen yang pernah dan masih tetap dipegang oleh berbagai organisasi. Hingga sekarang telah tercatat tiga model teori manajemen:

##### a. Teori Manajemen Tradisional

Di dalam model ini, manajer harus bertanggungjawab untuk melakukan pengarahan dan pengontrolan terhadap perilaku para karyawannya. Manajer juga harus merinci tugas-tugas dan prosedur-prosedur secara jelas, menyeleksi dan melatih para karyawan secara tepat, memperlakukan secara adil, dan memberikan upah/gaji sesuai kinerjanya. Maka dari itu, para

---

<sup>7</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012, hlm. 5-6

karyawan akan menunjukkan kesetiaan dan kepatuhan sesuai yang diinginkan atasan.

b. Teori Model *Human Relations*

Di dalam model ini, peran manajer diperbaiki dengan cara memasukkan tanggungjawabnya untuk mempertahankan sistem manusiawi. Oleh karena itu, model ini mengakui kebutuhan-kebutuhan ego dan sosial manusia yang tidak akan terpenuhi melalui sekedar perlakuan yang adil dan pengupahan yang merata. Model ini menekankan perilaku-perilaku seperti pemijian terhadap performansi karyawan dan membicarakan dengan para karyawan lain, karena langkah ini dipandang sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja dan untuk menjamin adanya kerjasama.<sup>8</sup>

c. Teori Model Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Di dalam model ini, lebih mengutamakan kebutuhan-kebutuhan psikologis dan keamanan. Menurut model ini, banyak usaha yang dapat memuaskan kebutuhan dasar dari para karyawannya. Hal itu berarti manajemen harus merancang pekerjaan, struktur-struktur, dan proses-proses di mana orang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka untuk membangun dan mengembangkan kemampuan mereka.<sup>9</sup>

## B. Pengusaha atau Wirausaha

### 1. Pengertian Pengusaha atau Wirausaha

Pengertian wirausaha lebih lengkap dinyatakan oleh Joseph Schumpeter adalah “*entrepreneur as the person who destroys the existing economic order by introducing new products and services, by creating new forms of organization, or by exploiting new raw materials*”. Jadi, menurut Joseph Schumpeter wirausaha adalah orang

---

<sup>8</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hlm. 45

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 42

yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru. Orang tersebut melakukan kegiatannya melalui organisasi bisnis yang baru ataupun bisa pula dilakukan dalam organisasi bisnis yang sudah ada.<sup>10</sup>

Wirausaha menurut *The Fortable MBA in enterpreneurship* adalah “*enterpreneurship is the person who perceives an opportunity and creates an organization to pursue (By Gave 1994.2)*”, yang artinya bahwa seorang wirausaha adalah orang yang melihat adanya peluang kemudian menciptakan organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut. Pengertian wirausaha di sini menekankan pada setiap orang yang memulai sesuatu bisnis yang baru.<sup>11</sup>Fungsinya adalah mengorganisasi dan menggabungkan berbagai jenis faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan oleh masyarakat.<sup>12</sup>

Untuk menjadi seorang wirausaha yang sukses pada umumnya adalah mereka yang memiliki kompetensi, yaitu yang memiliki ilmu pengetahuan, ketrampilan dan kualitas individu yang meliputi sikap, motivasi, nilai serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan/kegiatan.

## 2. Jiwa dan Sikap Wirausaha

Pendapat Suryana (2003) bahwa orang-orang yang memiliki jiwa dan sikap wirausaha adalah sebagai berikut:

### a. Percaya diri (yakin, optimis dan penuh komitmen)

Percaya diri dalam menentukan sesuatu, percaya diri dalam menjalankan sesuatu, percaya diri bahwa kita dapat mengatasi

---

<sup>10</sup> Buchari Alma, *KEWIRAUSAHAAN*, ALFABETA, Bandung, 2009, hlm.24

<sup>11</sup> Sudrajad, *Kiat Mengentaskan Pengangguran Melalui Wirausaha*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 26

<sup>12</sup> Rohmadi Rusdi, *SUKSES MENGELOLA USAHA BARU*, Effhar, Semarang, 2005, hlm.

berbagai risiko yang dihadapi merupakan faktor yang mendasar yang harus dimiliki oleh wirausaha. Seseorang yang memiliki jiwa wirausaha merasa yakin bahwa apa-apa yang diperbuatnya akan berhasil walaupun akan menghadapi berbagai rintangan. Tidak selalu dihantui rasa takut akan kegagalan sehingga membuat dirinya optimis untuk terus maju.

b. Berinisiatif (energik dan percaya diri)

Menunggu akan sesuatu yang tidak pasti merupakan sesuatu yang paling dibenci oleh seseorang yang memiliki jiwa wirausaha. Dalam menghadapi dinamisnya kehidupan yang penuh dengan perubahan dan persoalan yang dihadapi, seorang wirausaha akan selalu berusaha mencari jalan keluar. Mereka tidak ingin hidupnya digantungkan pada lingkungan sehingga akan terus berupaya mencari jalan keluarnya.

c. Memiliki motif berprestasi (berorientasi hasil dan berwawasan ke depan)

Berbagai target demi mencapai sukses dalam kehidupan biasanya selalu dirancang oleh seorang wirausaha. Satu demi satu targetnya terus mereka raih. Bila dihadapkan pada kondisi gagal, mereka akan terus berupaya kembali memperbaiki kegagalan yang dialaminya.

Keberhasilan demi keberhasilan yang diraih oleh seseorang yang berjiwa *entrepreneur* menjadikannya pemicu untuk terus meraih sukses dalam hidupnya. Bagi mereka, masa depan adalah kesuksesan yang harus dicapai dalam hidupnya. Sebagaimana firman Allah SWT.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمتْ لِغَدٍ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾<sup>١٣</sup>

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-hasyr: 18)*

- d. Memiliki jiwa kepemimpinan (berani tampil berbeda dan berani mengambil risiko dengan penuh perhitungan).

*Leadership* atau kepemimpinan merupakan faktor kunci menjadi wirausahawan sukses. Berani tampil ke depan menghadapi sesuatu yang baru walaupun penuh risiko. Keberanian ini tentunya dilandasi perhitungan yang rasional.

Seorang yang takut untuk tampil memimpin dan selalu melemparkan tanggung jawab kepada orang lain akan sulit meraih sukses dalam berwirausaha. Sebagaimana firman Allah SWT.

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ  
وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ ﴿٧٣﴾<sup>١٤</sup>

*Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah. (QS. Al-anbiya': 73)*

- e. Suka tantangan

Kita mungkin sering membaca atau menyaksikan beberapa kasus mundurnya seorang manajer atau eksekutif dari suatu perusahaan. Sebagian dari mereka ternyata merasa jenuh terus

<sup>13</sup> Yayasan Penyelenggara Penafsir/Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Jabal Roudhotul Jannah. Bandung, 2010, hlm. 548

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 328

menerus mengemban tugas rutin yang entah kapan berakhirnya. Mereka membutuhkan kehidupan yang lebih dinamis yang selama ini belum mereka dapatkan di perusahaan tempat mereka bekerja. Akhirnya, mereka menelusuri aktivitas seperti apakah yang dapat memuaskan kebutuhan mereka akan tantangan. Berwirausaha ternyata menjadi pilihan sebagian besar manajer yang sengaja keluar dari kemapanannya di perusahaan.<sup>15</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT.

وَلَا تَهِنُوا فِي ابْتِغَاءِ الْقَوْمِ <sup>ط</sup> إِنْ تَكُونُوا تَأْلَمُونَ فَإِنَّهُمْ  
يَأْلَمُونَ كَمَا تَأْلَمُونَ <sup>ط</sup> وَتَرْجُونَ مِنَ اللَّهِ مَا لَا  
يَرْجُونَ <sup>ط</sup> وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا <sup>١٦</sup>

*Artinya: Janganlah kamu berhati lemah dalam mengejar mereka (musuhmu). Jika kamu menderita kesakitan, maka sesungguhnya merekapun menderita kesakitan (pula), sebagaimana kamu menderitanya, sedang kamu mengharap dari pada Allah apa yang tidak mereka harapkan. Dan adalah Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana. (QS. An-nisa': 104)*

### 3. Macam-macam Wirausaha

Macam-macam wirausaha diungkapkan dalam tiga tipe utama yaitu:

#### a. Wirausaha ahli (*Craftman*)

Wirausaha ahli atau seorang penemu memiliki suatu ide yang ingin mengembangkan proses produksi sistem produksi dan sebagainya. Dia cenderung bergerak dalam bidang penelitian membuat model percobaan laboratorium dan sebagainya. Pengetahuannya lebih banyak pada bidang teknis produksi dibandingkan pengetahuan di bidang pengawasan, financing dan sebagainya. Wirausaha ahli ini biasanya seseorang yang bekerja pada

<sup>15</sup> Basrowi, *Kewirausahaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 30-31

<sup>16</sup> Yayasan Penyelenggara Penafsir/Penerjemah, *Op. Cit*, hlm. 95

sebuah perusahaan besar kemudian memutuskan untuk keluar sebagai pegawai dan memulai bisnisnya sendiri.

b. *The promoter*

*The promoter* adalah seorang individu yang tadinya mempunyai latar belakang pekerjaan sebagai sales atau bidang *marketing* yang kemudian mengembangkan perusahaan sendiri. Ketrampilan yang sudah ia miliki biasanya merupakan faktor pendorong untuk mengembangkan perusahaan yang baru ia rintis.

c. *General manager*

*General manager* adalah seorang individu yang ideal yang secara sukses bekerja pada sebuah perusahaan, dia banyak menguasai keahlian bidang produksi, pemasaran, permodalan dan pengawasan.<sup>17</sup>

## C. Pemberdayaan

### 1. Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan dalam bahasa Inggris disebut *empowerment*. Menurut Stewart yang secara etimologis, pemberdayaan berasal dari kata *power* yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali. Upaya atau proses untuk mengurangi ketergantungan karyawan kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilakukannya, disebut pemberdayaan (*empowerment*). Pemberdayaan adalah mentransfer pengarahan yang biasanya datang dari sumber luar (dari atasan langsung) kepada sumber dari dalam (dari keinginan individu sendiri untuk melakukan pekerjaannya dengan baik). Jadi proses pemberdayaan berkaitan dengan memberikan kemampuan dan wewenang kepada individu untuk dapat mengambil keputusan sendiri tanpa bergantung kepada atasannya.

---

<sup>17</sup> Buchari Alma, *Loc. Cit.* Hlm. 35-36

Menurut Sulistiyani menjelaskan bahwa secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya” yang berarti kekuatan atau kemampuan. Bertolak dari pengertian tersebut, maka pemberdayaan dimaknai sebagai proses untuk memperoleh daya, kekuatan atau kemampuan, dan pemberian daya dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang.

Sementara menurut Prijono, S. Onny dan Pranarka, A.M.W menjelaskan pemberdayaan adalah proses kepada masyarakat agar menjadi berdaya, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan untuk menentukan pilihan hidupnya dan pemberdayaan harus ditujukan pada kelompok atau lapisan masyarakat yang tertinggal.<sup>18</sup>

Menurut Noe pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Sedangkan Khan menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen.

Menurut Cook dan Macaully pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada filsafat manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan di mana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Pemberdayaan menurut Robert dan Greene adalah suatu proses bagaimana orang semakin cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi kendali dan memengaruhi peristiwa dan institusi yang memengaruhi kehidupan mereka.

Menurut Clutterbuck, pemberdayaan sebagai upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka

---

<sup>18</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hlm. 200-201



melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.<sup>19</sup>

## 2. Tujuan Pemberdayaan

Tujuan dari pemberdayaan adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian masyarakat 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 sumber daya yang dimiliki oleh lingkungan internal masyarakat tersebut.

Tujuan pemberdayaan bagi masyarakat adalah untuk memberikan kesempatan pengembangan dan pembangunan kesejahteraan hidup, terciptanya lapangan kerja dan kemandirian dalam membangun kehidupan yang layak dan cukup bagi warga negara dengan kehidupan perekonomian berkembang.<sup>20</sup>

## 3. Manfaat Pemberdayaan

Dalam kaitannya dengan manfaat pemberdayaan SDM, berikut ini dikemukakan oleh beberapa ahli di bidang pemberdayaan. Gaspersz menyatakan bahwa manfaat pemberdayaan pegawai yaitu pekerjaan mereka merupakan milik mereka, mereka bertanggung jawab, mereka mengetahui di mana mereka berada, dan mereka memiliki beberapa kendali atas pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian tersebut, pada diri pegawai akan tumbuh rasa memiliki atas organisasi tempat mereka bekerja. Dengan tumbuh dan berkembangnya rasa memiliki tersebut, maka akan terbangun pula unsur tanggung jawab. Dengan tanggung

---

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 202

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 203

jawab yang tinggi tersebut, maka pegawai semakin sadar akan keberadaan organisasi tempat mereka mengabdikan, bekerja, serta mengembangkan kemampuan, ketrampilan, serta bakat yang dimilikinya.<sup>21</sup>

Kemudian menurut Blanchard mengemukakan bahwa pemberdayaan pegawai mendapatkan keuntungan yang di mana keuntungan tersebut adalah karyawan yang berdaya, akan memberikan keuntungan bagi diri sendiri dan organisasi. Hal tersebut disebabkan bahwa di dalam organisasi yang berdaya, para pegawai dapat menyumbangkan gagasan – gagasan dan inisiatif terbaiknya bagi lingkungan kerja, dengan perasaan senang, perasaan memiliki, dan perasaan bangga. Di samping itu, mereka akan bertindak secara bertanggung jawab dan akan mengutamakan perhatiannya kepada organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa dengan pemberdayaan pegawai akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu untuk pegawai itu sendiri maupun organisasi. Dengan kemampuan pegawai menyumbangkan gagasan – gagasan dan inisiatif – inisiatif terbaiknya bagi lingkungan kerja, maka sasaran dan tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan lebih mudah dan berkualitas. Gagasan – gagasan atau inisiatif serta inovatif adalah sesuatu yang sangat tinggi manfaatnya bagi pengembangan organisasi ke depan, karena tanpa usaha ini organisasi tersebut akan menjadi organisasi yang statis, serta tidak siap dengan tuntutan masyarakat yang menuntut pelayanan yang cepat, tepat dan aman.<sup>22</sup>

Selanjutnya Sedarmayanti mengemukakan bahwa manfaat pemberdayaan SDM dalam organisasi adalah antara lain: 1) sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; 2) sebagai pembaru manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi; 3) sebagai inisiator

---

<sup>21</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 241

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 242-243

terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi; 4) sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi; 5) sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, pegawai yang telah diberdayakan yaitu pegawai yang telah diberikan otonomi, kebebasan berkegiatan, diberikan kepercayaan yang tinggi, serta dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan, maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai secara optimal. Pemberian otonomi kepada pegawai tersebut dalam arti pegawai diberikan hak, wewenang dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan ketentuan yang ada.<sup>23</sup>

#### 4. Strategi Pemberdayaan

Menurut Cook dan Macaulay (2006) strategi pemberdayaan SDM didasarkan atas delapan langkah menuju keberhasilan, yaitu:

a. Hubungan dengan visi

Hubungan *empowerment* dengan visi dan misi serta nilai organisasi sehingga *empowerment* menjadi bagian nilai organisasi.

b. Diarahkan dengan menggunakan contoh-contoh

Di mana para pemimpin dapat memberi visi untuk masa mendatang dan memberikan dukungan serta dorongan yang sangat penting untuk menciptakan suatu lingkungan di mana orang-orang bertanggung jawab terhadap nasib mereka sendiri.

c. Berkomunikasi secara efektif

Yaitu dengan melibatkan karyawan dalam komunikasi dan pembahasan umpan balik secara tetap, maka organisasi dapat mendorong terjadinya *empowerment*.

---

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 245

d. Meninjau struktur organisasi

*Empowerment* yang berhasil memerlukan perubahan yang terjadi di dalam struktur, sehingga para individu menjadi lebih dekat kepada titik keputusan.

e. Memperkuat kerja tim

*Empowerment* membutuhkan dukungan kerja tim yang memiliki mekanisme terkuat untuk menyediakan suatu lingkungan bagi pengambilan inisiatif.

f. Mendorong pengembangan pribadi

Yaitu dengan memberikan bantuan dan dorongan untuk membentuk rasa percaya diri agar staf dapat membuat keputusan sendiri.

g. Menjadikan jasa layanan kepada pelanggan sebagai fokus

Hasil akhir *empowerment* adalah berupa naiknya tingkat jasa layanan kepada pelanggan, sehingga yang berada di garis depan dan karyawan yang berhubungan dengan pelanggan internal harus didorong untuk bertanggung jawab memuaskan pelanggan mereka.

h. Ukur perkembangan yang terjadi dan kenali serta hargaai keberhasilan

Dalam usaha perlu menentukan keberhasilan dan membantu agar ukuran ini dapat dipahami oleh setiap orang dengan membuat atau menentukan cara agar keberhasilan individu dapat dikenali.<sup>24</sup>

## 5. Langkah-Langkah Pemberdayaan

Untuk mencapai pemberdayaan masyarakat yang efisien tentu didukung adanya langkah-langkah pemberdayaan. Berikut langkah-langkah pemberdayaan yang dikemukakan oleh beberapa ahli di bidang pemberdayaan:

a. Menurut Khan (1995) dalam Rokhman (2007: 131) langkah-langkah dalam pemberdayaan yang harus diambil adalah dengan

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 206

mengembangkan pemahaman secara menyeluruh. Selain untuk mendukung efektivitas program pemberdayaan yang dilakukan oleh manajemen, harus mengetahui peralatan yang dibutuhkan. Kemudian membuat daftar kegiatan/kesempatan yang dapat mendukung proses pemberdayaan. Dari berbagai kegiatan yang dianggap mendukung proses pemberdayaan dan dibutuhkan peningkatan karyawan, kegiatan itu disosialisasikan kepada seluruh anggota untuk menghindari penolakan dari karyawan. Selain itu, memberi pengertian kepada karyawan, menciptakan dan meningkatkan saling percaya.<sup>25</sup>

- b. Menurut Clutterbuck dan Kernaghan mengemukakan langkah-langkah pemberdayaan dengan mengadakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari definisi tujuan, dikomunikasikan kepada bawahan, mempersiapkan perubahan dengan tiga tingkat yaitu organisasi, tim dan individual hingga evaluasi terhadap pekerja. Dengan melakukan pemberdayaan kepada karyawan, maka akan kelihatan perbandingan gaya manajemen yang ber-*empowerment* dengan gaya manajemen lama. Dengan gaya manajemen yang ber-*empowerment* akan tampak adanya kebebasan yang dimiliki karyawan untuk mengambil keputusan yang baik dalam merencanakan, mengorganisasi, dan melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya.<sup>26</sup>
- c. Langkah terakhir pemberdayaan karyawan adalah mengganti pemikiran hierarkis dengan tim mandiri. Senada dengan pendapat Blanchard, Newstrom juga mengemukakan pendekatan dalam upaya pemberdayaan karyawan yang di mana langkah yang diambil bisa berupa memberikan pelatihan-pelatihan, bimbingan serta pengarahan/petunjuk dalam rangka pelaksanaan tugas. Dengan adanya pelatihan dan bimbingan ini diharapkan akan

---

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm. 251

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 254

meminimalisasi tingkat kesalahan yang terjadi, atau apabila terdapat kesalahan maka sedini mungkin kesalahan tersebut segera bisa diperbaiki sehingga tidak menimbulkan kesalahan yang semakin besar.<sup>27</sup>

## 6. Metode pemberdayaan

Metode-metode dalam pemberdayaan meliputi:

### a. *Desire*

Tahap pertama dalam pemberdayaan adalah keinginan dari manajemen untuk untuk mendelegasikan dan melibatkan kerja. Yang termasuk dalam hal ini antara lain:

1. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.
2. Memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja.
3. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja.
4. Menggambarkan keahlian team dan melatih karyawan untuk mengawasi sendiri (*self control*).<sup>28</sup>

### b. *Trust*

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, maka selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya di antara pengusaha konveksi dengan karyawan akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut . Hal-hal yang termasuk dalam *trust* adalah:

1. Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.

---

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 258

<sup>28</sup> Budi W. Soetjipto dkk, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta, 2002, hlm. 123

2. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.
3. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.
4. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan.
5. Menyediakan akses informasi yang cukup.

c. *Confident*

Langkah selanjutnya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal yang termasuk dapat menimbulkan *confident* adalah:

1. Mendelegasikan tugas yang penting untuk pekerja.
2. Menggali ide dan saran dari pekerja.
3. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar pemilik usaha.

d. *Credibility*

Langkah keempat ini, menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* tinggi. Hal yang termasuk ini adalah:

1. Memandang karyawan sebagai *partner* strategis.
2. Peningkatan target di semua bagian pekerjaan.
3. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.
4. Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.<sup>29</sup>

e. *Accountability*

Tahap selanjutnya adalah pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 124

terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal yang termasuk di dalamnya adalah:

1. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas.
2. Melibatkan karyawan dalam penentuan standart dan ukuran yang jelas.
3. Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya.

f. *Communication*

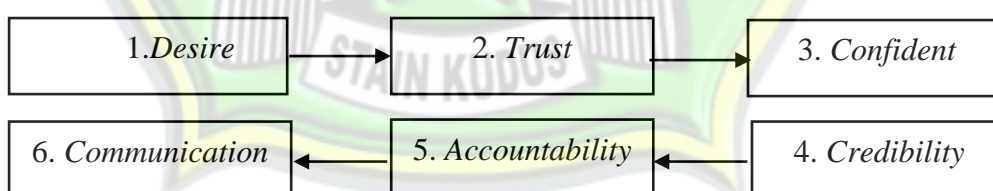
Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja.

Hal yang termasuk dalam *communication* adalah:

1. Menetapkan kebijakan *open door communication*.
2. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.<sup>30</sup>

**Gambar 2.1**

**Model Pemberdayaan**



Model di atas menggambarkan bahwa sebuah pemberdayaan merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari pemilik usaha akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari pemilik kepada karyawannya.

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 125



Dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen karyawan kepada pemilik.<sup>31</sup>

## 7. Sikap dan Asumsi Pimpinan dalam Pemberdayaan

Pemberdayaan memerlukan perubahan besar dalam sikap para manajer dan filosofi perusahaan terhadap peranan anggota dalam proses pemecahan masalah. Pemberdayaan akan mendorong anggota lebih kreatif, dan berani mengambil resiko, di mana ini merupakan komponen kunci yang diperlukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kemampuan bersaingnya di era yang penuh perubahan. Pertimbangan pemimpin dalam memberdayakan masyarakat adalah: bahwa masyarakat adalah bagian dari manajemen dan dapat membantu perbaikan usaha; ide-ide bagus yang mereka miliki dapat dimanfaatkan, saran-saran yang mereka sampaikan perlu dihargai dan diberi imbalan, walaupun yang belum bisa diterima; masyarakat dapat dipercaya untuk diberi tanggung jawab dan mereka perlu dihormati ide-ide dan kebijakan-kebijakannya.

Asumsi dan nilai dari pemimpin yang menganut pemberdayaan adalah:

- a. menghormati orang dan menghargai kekuatan dari kontribusi mereka yang berbeda-beda.
- b. Menekankan akan pentingnya komunikasi yang terbuka dan jujur.
- c. Bertanggung jawab untuk bekerjasama dengan orang lain.
- d. Mengakui nilai pertumbuhan dan perkembangan pribadi.
- e. Menyadari pentingnya kepuasan pelanggan.
- f. Berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan internal maupun eksternal.
- g. Kesadaran akan adanya perbaikan sebagai suatu proses yang tetap di mana setiap orang harus ikut ambil bagian secara aktif.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 126

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 208

Pemberdayaan juga memberi individu kewenangan untuk melakukan tugasnya. Pemberian keleluasaan yang diberikan tidak hanya sekedar kewenangan mengambil keputusan, tetapi juga kesempatan untuk mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki dan semua pengetahuannya bersama dengan pengaruh pribadinya untuk mencapai tujuan. Untuk memberdayakan suatu tim kerja dengan baik, seorang pemimpin harus meyakinkan bahwa tim mendapatkan informasi yang lengkap mengenai situasi pekerjaannya, karena tanpa informasi yang demikian tim akan sulit melaksanakan kekuasaan atau kewenangannya untuk memenuhi sasaran yang diharapkan.<sup>33</sup>

## D. UKM

### 1. Pengertian UKM

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah sebuah istilah yang mengacu ke jenis usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Menurut keputusan presiden RI nomer 9 tahun 1995, pengertian usaha kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan sebagaimana diatur dalam undang-undang.<sup>34</sup>

### 2. Asas

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah berasaskan:

- a. Kekeluargaan
- b. Demokrasi pancasila
- c. Kebersamaan
- d. Efisiensi berkeadilan
- e. Berkelanjutan
- f. Berwawasan lingkungan

---

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 209

<sup>34</sup> Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 Tentang Usaha Kecil

- g. Kemandirian
- h. Keseimbangan kemajuan
- i. Kesatuan ekonomi nasional<sup>35</sup>

### 3. Tujuan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan.<sup>36</sup>

### 4. Kriteria UKM

Kriteria usaha kecil menengah menurut UU No. 9 tahun 1995 adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000,-
- c. Milik warga negara Indonesia.
- d. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang tidak dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar.
- e. Berbentuk usaha orang perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

<sup>36</sup> Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

<sup>37</sup> Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 Tentang Usaha Kecil

## 5. Peranan UKM di Indonesia

Peran Usaha Kecil Menengah (UKM) di Indonesia sangat besar dan telah terbukti menyelamatkan perekonomian bangsa pada saat dilanda krisis ekonomi tahun 1997, kata Dewan Pimpinan Pusat Himpunan Pengusaha Pribumi Indonesia (DPP HIPPI), Suryo B.Sulisto, MBA.

Kebijakan pemerintah dewasa ini telah cukup menunjukkan keberpihakan pada usaha kecil dan menengah. Banyak sudah upaya dan langkah-langkah pemerintah menyangkut pemberdayaan pada usaha kecil dan menengah dalam lima tahun terakhir ini. Kebijakan pemerintah untuk berpihak kepada UKM itu merupakan langkah yang sangat tepat guna membangkitkan perekonomian bangsa dan negara.

Terbukti saat krisis global yang terjadi beberapa waktu lalu, UKM hadir sebagai suatu solusi dari sistem perekonomian yang sehat. UKM merupakan salah satu sektor industri yang sedikit bahkan tidak sama sekali terkena dampak krisis global yang melanda dunia. Dengan bukti ini, jelas bahwa UKM dapat diperhitungkan dalam meningkatkan kekompetitifan pasar dan stabilisasi sistem ekonomi yang ada. Dalam pembangunan ekonomi di Indonesia UKM selalu digambarkan sebagai sektor yang mempunyai peranan penting, karena sebagian besar jumlah penduduknya berpendidikan rendah dan hidup dalam kegiatan usaha kecil baik di sektor tradisional maupun modern. Peranan usaha kecil tersebut menjadi bagian yang diutamakan dalam setiap perencanaan tahapan pembangunan yang dikelola oleh dua departemen yaitu Departemen Perindustrian dan Perdagangan, serta Departemen Koperasi dan UKM. Namun, usaha pengembangan yang telah dilaksanakan masih belum memuaskan hasilnya karena pada kenyataannya kemajuan UKM sangat kecil dibandingkan dengan kemajuan yang sudah dicapai usaha besar.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> <http://umkm.bcbali.com/perdagangan/berita-usaha/umkm-dan-ekonomi-bangsa.html>, diakses tanggal 25 November 2016

## 6. Kekuatan dan Kelemahan Usaha Kecil dan Menengah

Beberapa kekuatan usaha kecil dan menengah:

a. Memiliki kebebasan untuk bertindak

Apabila ada perubahan, misalnya perubahan produk baru, teknologi baru, dan perubahan mesin baru, usaha kecil dan menengah bisa bertindak dengan cepat untuk menyesuaikan dengan keadaan yang berubah tersebut. Sedangkan, pada perusahaan besar, tindakan cepat tersebut susah dilakukan.

b. Fleksibel

Usaha kecil sangat luwes, ia dapat menyesuaikan dengan kebutuhan setempat. Bahan baku, tenaga kerja dan pemasaran produk usaha kecil pada umumnya menggunakan sumber-sumber setempat yang bersifat lokal.

c. Tidak mudah goncang

Karena bahan baku kebanyakan lokal dan sumber daya lainnya bersifat lokal, maka usaha kecil tidak rentan terhadap fluktuasi bahan baku impor. Bahkan jika bahan baku impor sangat mahal sebagai akibat tingginya nilai mata uang asing, maka kenaikan mata uang asing tersebut dapat dijadikan peluang oleh usaha kecil yang menggunakan bahan baku lokal dengan memproduksi barang-barang untuk keperluan ekspor.

Sedangkan kelemahan usaha kecil dan menengah dapat dikategorikan ke dalam 2 aspek:

a. Aspek kelemahan struktural, yaitu kelemahan dalam strukturnya, misalnya kelemahan dalam bidang manajemen dan organisasi, kelemahan dalam pengendalian mutu, kelemahan dalam mengadopsi dan penguasaan teknologi, kesulitan mencari permodalan, tenaga kerja, dan terbatasnya akses pasar. Secara struktural, salah satu kelemahan usaha kecil yang paling menonjol adalah kurangnya modal. Akibatnya ketergantungan pada kekuatan pemilik modal, karena pemilik modal juga lebih menguasai sumber-

sumber bahan baku dan dapat mengusahakan bahan baku, maka pengusaha kecil memiliki ketergantungan pada pemilik modal yang sekaligus penguasa bahan baku. Demikian juga, harga jual bahan baku dan bunga modal yang ditanggung oleh usaha kecil ditentukan oleh penguasa pasar dan modal.<sup>39</sup>

- b. Kelemahan kultural, kelemahan ini mengakibatkan kurangnya akses informasi dan lemahnya berbagai persyaratan lain guna memperoleh akses permodalan, pemasaran, dan bahan baku seperti:
  1. Informasi peluang dan cara memasarkan produk.
  2. Informasi untuk mendapatkan bahan baku yang baik, murah, dan mudah didapat.
  3. Informasi untuk memperoleh fasilitas dan bantuan pengusaha besar dalam menjalin hubungan kemitraan untuk memperoleh bantuan permodalan dan pemasaran.
  4. Informasi tentang cara pengembangan produk, baik desain, kualitas maupun kemasannya.
  5. Informasi untuk menambah sumber permodalan dengan persyaratan yang terjangkau.<sup>40</sup>

## **E. Masyarakat**

### **1. Pengertian Masyarakat**

Menurut Pendapat Ralph Linton, Pengertian Masyarakat adalah setiap kelompok manusia yang telah hidup dan bekerja sama cukup lama sehingga mereka dapat mengatur diri mereka dan menganggap diri mereka sebagai suatu kesatuan sosial dengan batas-batas yang telah dirumuskan dengan jelas.

Menurut Maclver, pengertian masyarakat adalah suatu sistem dari kebiasaan dan tata cara dari wewenang dan kerjasama antara berbagai kelompok, berbagai golongan dan pengawasan tingkah laku serta

---

<sup>39</sup> Suryana, *Kewirausahaan*, Salemba Empat Patria, Jakarta, 2001, hlm. 85

<sup>40</sup> *Ibid*, hlm. 86

kebebasan-kebebasan individu (manusia). Keseluruhan yang selalu berubah inilah yang dinamakan dengan masyarakat. Selo Soemardjan mengemukakan pengertian masyarakat adalah orang-orang yang hidup bersama yang dimana menghasilkan kebudayaan.

Dari pengertian masyarakat yang disampaikan oleh pakar diatas, maka dapat disimpulkan Pengertian Masyarakat adalah kumpulan manusia yang membentuk suatu kelompok yang hidup bersama-sama dan saling membantu satu sama lain dalam hubungannya atau saling berinteraksi. Pembahasan mengenai pengertian masyarakat saya rasa sudah cukup jelas, selanjutnya kita bahas mengenai ciri ciri masyarakat.

## **2. Ciri-ciri Masyarakat**

Berbicara mengenai ciri-ciri masyarakat, maka dapat dipaparkan mengenai ciri-ciri masyarakat sebagai berikut:

### **a. Ciri-ciri masyarakat adalah manusia yang hidup berkelompok**

Ciri ciri masyarakat yang pertama adalah Manusia yang hidup secara bersama dan membentuk kelompok. Kelompok ini lah yang nantinya membentuk suatu masyarakat. Mereka mengenali antara yang satu dengan yang lain dan saling ketergantungan. Kesatuan sosial merupakan perwujudan dalam hubungan sesama manusia ini. Seorang manusia tidak mungkin dapat meneruskan hidupnya tanpa bergantung kepada manusia lain.

### **b. Ciri-ciri masyarakat yang melahirkan kebudayaan**

Ciri ciri masyarakat yang berikutnya ialah yang melahirkan kebudayaan. Dalam konsepnya tidak ada masyarakat maka tidak ada budaya, begitupun sebaliknya. Masyarakatlah yang akan melahirkan kebudayaan dan budaya itu pula diwarisi dari generasi ke generasi berikutnya dengan berbagai proses penyesuaian.

c. Masyarakat yang mengalami perubahan

Ciri ciri masyarakat yang berikutnya yaitu yang mengalami perubahan. Sebagaimana yang terjadi dalam budaya, masyarakat juga turut mengalami perubahan. Suatu perubahan yang terjadi karena faktor-faktor yang berasal dari dalam masyarakat itu sendiri.

d. Masyarakat adalah manusia yang berinteraksi

Ciri ciri masyarakat yang berikutnya adalah manusia yang berinteraksi. Salah satu syarat perwujudan dari masyarakat ialah terdapatnya hubungan dan bekerja sama di antara ahli dan ini akan melahirkan interaksi. Interaksi ini boleh saja berlaku secara lisan maupun tidak dan komunikasi berlaku apabila masyarakat bertemu di antara satu sama lain.

e. Masyarakat yaitu terdapat kepemimpinan

Ciri-ciri masyarakat yang berikutnya yaitu terdapat kepemimpinan. dalam hal ini pemimpin adalah terdiri daripada ketua keluarga, ketua kampung, ketua negara dan lain sebagainya. dalam suatu masyarakat Melayu awal kepemimpinannya bercorak tertutup, hal ini disebabkan karena pemilihan berdasarkan keturunan.

f. Ciri-ciri masyarakat yaitu adanya stratifikasi sosial

Ciri ciri masyarakat yang terakhir ialah adanya stratifikasi sosial. Stratifikasi sosial yaitu meletakkan seseorang pada kedudukan dan juga peranan yang harus dimainkannya di dalam masyarakat.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 96-97



## F. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Goso, Samsul Bachri	Implementasi Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah	Aspek ekonomi sebagian besar UKM di Kota Palopo tidak melakukan promosi. Akibatnya, hasil usahanya kurang dikenal masyarakat luas sehingga kurang berkembang. Dalam persaingan yang kian keras ini, promosi nampaknya sudah menjadi keharusan. <sup>42</sup>	Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Goso, Samsul Bachri dengan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki kesamaan tentang sama-sama tentang pemberdayaan masyarakat untuk UKM.	Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada metodologi yang digunakan serta analisis yang berbeda.
2.	Yassir Amri,	Peran Usaha Industri Mikro	Dilihat dari elastisitas dari	Dari penelitian	Perbedaan dari

<sup>42</sup> Goso dan Samsul Bacri, *Implementasi Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah*, Jurnal Manajemen, Volume 2, Nomor 1, Februari 2015, hlm. 1-10

	Abubakar Hamzah, Sofyan Syahnur	dan Kecil dalam penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Aceh	masing-masing variabel yang inelastis, menunjukkan bahwa perubahan tingkat upah dan output tidak banyak berpengaruh terhadap jumlah permintaan tenaga kerja pada industri mikro dan kecil di Provinsi Aceh. <sup>43</sup>	terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki kesamaan mengenai penyerapan tenaga kerja yang dilakukan oleh UKM.	penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada metodologi yang digunakan.
3.	Ravik Karsidi	Pemberdayaan Masyarakat untuk Usaha Kecil dan Mikro	Strategi pemberdayaan masyarakat untuk pengembangan UKM tidak bisa secara parsial hanya bidang ekonomi permodalan saja, namun juga	Dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, memiliki kesamaan	Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pola

<sup>43</sup> Yassir Amri dkk, *PERAN USAHA INDUSTRI MIKRO DAN KECIL DALAM PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI ACEH*, Jurnal Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 1, Nomor 1, Februari 2013

			harus berorientasi secara keseluruhan atas kebutuhan UKM termasuk mendasarkan pada potensi sumberdaya manusianya.. <sup>44</sup>	tentang memberdayakan masyarakat untuk Usaha Kecil Menengah.	yang digunakan UKM untuk memberdayakan masyarakat.
4.	Hendrik Yasin	Upaya Strategis Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Kelompok Usaha Bersama (KUBE)	Ada beberapa masalah yang dihadapi anggota kelompok dalam usaha, seperti: kurangnya modal usaha, masih belum terpenuhinya fasilitas yang di butuhkan serta alat-alat yang harus di sediakan. Untuk mengatasi permasalahan dalam kelompok usaha bersama (KUBE)	Dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki kesamaan tentang upaya yang dilakukan dalam memberdayakan masyarakat.	Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada sistem upaya yang digunakan untuk memberdayakan masyarakat dalam mengemban

<sup>44</sup> Ravik Karsidi, *Pemberdayaan Masyarakat untuk Usaha Mikro dan Kecil*, Jurnal Penyuluhan, Volume 3, Nomor 2, September 2007

			diperlukan suatu strategi berupa: Sosialisasi, kebijakan Pemerintah dalam pengaturan KUBE yang sudah berjalan dan yang masih baru agar lebih cepat maju dan terarah dalam mengelola. <sup>45</sup>		gkan UKM.
5.	Supriyanto	Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Sebagai Salah Satu Upaya Penanggulangan Kemiskinan.	Pengentasan kemiskinan melalui pemberdayaan UMKM memiliki potensi yang cukup baik. Dalam hal inihal ini, pengembangan UMKM akan dapat menyerap lebih banyak lagi tenaga kerja yang ada	Dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat kesamaan pada pemberdayaan masyarakat untuk	Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada sistem yang dilakukan.

<sup>45</sup> Hendrik Yasin, *Upaya Strategis Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Kelompok Usaha Bersama (KUBE)*, Jurnal Administrasi, Volume 5, Nomor 1 tahun 2015

			sehingga dapat mengurangi angka pengangguran. <sup>46</sup>	perkembangan UKM.	
--	--	--	---	-------------------	--

### G. Kerangka Berfikir

Melihat dunia perkembangan industri yang semakin pesat memberikan peluang bagi masyarakat dalam mendirikan usaha serta memberdayakan masyarakat sekitar untuk menyediakan lapangan pekerjaan. Seorang pengusaha dituntut harus mengetahui lingkungan sekitar serta memanfaatkan peluang yang ada. Banyaknya industri terutama konveksi menjadikan persaingan bisnis antara satu konveksi dengan konveksi yang lain. Tentunya masing-masing pengusaha mempunyai model manajemen sumber daya sendiri dalam memberdayakan masyarakatnya serta mengelola usahanya dengan baik. Dalam sebuah usaha khususnya konveksi, seringnya pergantian karyawan dalam bekerja memang sudah hal biasa, maka dari itu seorang pengusaha mempunyai model manajemen sendiri dalam memberdayakan masyarakat sekitarnya. Tanpa adanya dukungan dari karyawan serta model manajemen dalam pengelolaan usaha maka usaha tersebut tidak akan berjalan dengan yang sesuai diharapkan. Dengan ini perlu adanya pemberdayaan tenaga kerja pada usaha konveksi dalam mendukung kemajuan usaha serta mengembangkan inovasi proses produksi.

---

<sup>46</sup> Supriyanto, *Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Sebagai Salah Satu Upaya Penanggulangan Kemiskinan*, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Volume 3, Nomor 1, April 2006

Gambar 2.2

