

BAB II

KONSEP EFEKTIVITAS DAN KERJA SAMA DALAM PEMBERDAYAAN USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH

A. Konsep Efektivitas

1. Pengertian Efektivitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif berarti dapat membuahkan hasil, mulai berlaku, ada pengaruh/akibat/efeknya. Efektivitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan.¹

Menurut Harbani Pasolong efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.² Adapun pengertian lain dari efektivitas adalah tingkat tujuan yang diwujudkan suatu organisasi.³

¹ Sulkan Yasin dan Sunarto Hapsoyo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Praktis, Populer dan Kosa Kata Baru*, (Surabaya : Mekar, 2008), 132.

² Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung : Alfabeta, 2007), 4.

³ Richard H. Hall, *Implementasi Manajemen Stratejik Kebijakan dan Proses*, terjemahan Nganam Maksensius, (Yogyakarta : Amara Books, 2006), 270.

Sedangkan pengertian efektivitas menurut beberapa ilmuan adalah sebagai berikut:

- a. Pengertian efektivitas menurut Agung Kurniawan adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.⁴
- b. Menurut Martani dan Lubis efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas untuk mencapai tujuan atau sasaran yang ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain suatu organisasi disebut efektif apabila tercapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.⁵
- c. Menurut Mahmudi efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.⁶

Dari beberapa pengertian efektivitas yang dikemukakan oleh beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah pokok utama yang menyatakan berhasil tidaknya suatu organisasi

⁴ Agung Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik*, (Yogyakarta : Pembaruan, 2005), 109.

⁵ Martani dan Lubis, *Teori Organisasi*, (Bandung : Ghalia Indonesia, 1987), 55.

⁶ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2005), 92.

dalam melaksanakan suatu program atau kegiatan untuk mencapai tujuan dan mencapai target-targetnya yang ditentukan sebelumnya.

Penilaian efektivitas suatu program perlu dilakukan untuk mengetahui sejauhmana dampak dan manfaat yang dihasilkan oleh program tersebut. Karena efektivitas merupakan gambaran keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Melalui penilaian efektivitas ini dapat menjadi pertimbangan mengenai kelanjutan program tersebut.

Sehubungan dengan pengertian di atas, maka efektivitas menggambarkan seluruh siklus *input*, proses dan *output* yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai. Oleh karena itu suatu organisasi, program dan kegiatan dikatakan efektif apabila tujuan atau sasaran yang dikehendaki dapat tercapai sesuai dengan rencana dan dapat memberikan dampak, hasil atau manfaat yang diinginkan.

2. Indikator Efektivitas

Richard mengutip pendapat dari Basil Georgopoulos dan Arnold Tannenbaum yang berargumentasi bahwa ukuran efektivitas harus didasarkan pada sarana dan tujuan organisasi, daripada berdasarkan pada

kriteria yang berasal dari luar. Mereka menemukan bahwa produktivitas, fleksibilitas, dan tidak adanya ketegangan dan konflik, saling berhubungan dan berkaitan dengan penilaian efektivitas yang bebas. Indikator-indikator efektivitas ini berkaitan erat dengan tujuan organisasi yang dikaji.⁷

Berikut kriteria atau ukuran efektivitas menurut Agung Kurniawan yang mengutip pendapat dari James L. Gibson dalam bukunya “*Transformasi Pelayanan Publik*” yaitu:⁸

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan supaya karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti penentuan wawasan waktu, dampak dan pemusatan upaya.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut

⁷ Richard H. Hall, *Implementasi Manajemen Strategik Kebijakan dan Proses...*, 274.

⁸ Agung Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik...*, 107.

harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

- d. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.
- e. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.
- f. Tersediannya sarana dan prasarana, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan efektif.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian, pengawasan ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut pendapat Tampubolon yang dikutip Ismail Nawawi dalam bukunya “*Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*” menyebutkan kriteria efektivitas organisasi, sebagai berikut: ⁹

- a. Produksi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi. Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani dan sebagainya.
- b. Efisiensi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi.
- c. Kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
- d. Keadaptasian sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal.
- e. Kelangsungan hidup sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggungjawab organisasi/perusahaan dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

⁹ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta : VIV Press, 2012), 196.

Adapun kriteria untuk mengukur efektivitas menurut Martani dan Lubis ada tiga pendekatan yang dapat digunakan yaitu:¹⁰

- a. Pendekatan Sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari *input*. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses *internal* atau mekanisme organisasi.
- c. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada *output*, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (*output*) yang sesuai dengan rencana.

Dari ketiga kriteria untuk mengukur efektivitas yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan ukuran efektivitas merupakan suatu standar ukuran yang digunakan untuk mengukur efektivitas yaitu menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi dapat melakukan program atau kegiatan dengan baik dan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal sehingga terpenuhinya semua target, sasaran dan tujuan yang akan dicapai.

B. Konsep Kerja Sama

¹⁰ Martini dan Lubis, *Teori Organisasi...*,55.

1. Pengertian Kerja Sama

Kerja sama berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Cooperate*”, “*Cooperation*”, atau “*Cooperative*”. Dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerja sama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerja sama adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama.¹¹

Pengertian lain dari kerja sama adalah suatu perbuatan bantu-membantu atau suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.¹² Tujuan daripada orang-orang melakukan kerja sama ialah untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan bersama mereka. Agar orang-orang yang bekerjasama itu dapat mencapai tujuan maka perlu adanya hubungan yang baik. Hubungan yang dilakukan oleh orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama dinamakan *hubungan kerja*. Dengan demikian dalam kerja sama paling tidak terdapat dua unsur, yaitu tujuan bersama dan hubungan kerja.¹³

Moh. Jafar Hafsa menyebut kerja sama dengan istilah “kemitraan”, yang artinya adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih

¹¹ Departemen Kebudayaan dan Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 753.

¹² Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: ANDI, 2005), 54.

¹³ *Ibid.*, 44.

keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.¹⁴

Sedangkan Budi Rachmat menyatakan bahwa: “Kemitraan merupakan hubungan kerjasama usaha diberbagai pihak yang sinergis, bersifat sukarela, dan berdasarkan prinsip saling membutuhkan, saling mendukung, dan saling menguntungkan dengan disertai pembinaan dan pengembangan UMKM oleh usaha besar.¹⁵

Jalinan kemitraan usaha harus didasarkan atas prinsip sinergi, yaitu saling membutuhkan dan saling membantu. Dengan prinsip saling membutuhkan, usaha besar akan selalu mengajak usaha kecil sebagai *partner in progress*. Sedangkan prinsip saling membantu akan muncul apabila usaha besar memang membutuhkan kehadiran usaha kecil.

Apabila kedua prinsip kemitraan tersebut diterapkan, maka kemitraan bukan lagi “barang mewah” di Indonesia, namun akan menjadi “barang kebutuhan” sebagaimana lazimnya hubungan bisnis yang lain. Kemitraan bukan lagi merupakan *charity*. Sebagai mitra tentunya, kedua belah pihak berdiri pada posisi yang setara. Pada gilirannya, dengan

¹⁴ Muhammad Jafar Hafsa, *Kemitraan Usaha, Konsepsi dan Strategi*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2000), 43.

¹⁵ Budi Rachmat, *Modal Ventura*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 40.

kemitraan diharapkan tidak ada lagi kecemburuan dan kesenjangan sosial.¹⁶ Ada beberapa aspek yang terkandung dalam kerja sama, yaitu:¹⁷

- a. Dua orang atau lebih, artinya kerja sama dapat terlaksana minimal ada dua orang/pihak yang melakukan kesepakatan. Oleh karena itu, sukses tidaknya kerja sama tersebut ditentukan oleh peran dari kedua orang atau kedua pihak yang bekerja sama tersebut.
- b. Aktivitas, menunjukkan bahwa kerja sama tersebut terjadi karena adanya aktivitas yang dikehendaki bersama, sebagai alat untuk mencapai tujuan dan ini membutuhkan strategi (bisnis/usaha).
- c. Tujuan/target, merupakan aspek yang menjadi sasaran dari kerja sama usaha tersebut, biasanya adalah keuntungan baik secara finansial maupun nonfinansial yang dirasakan atau diterima oleh kedua pihak.
- d. Jangka waktu tertentu, menunjukkan bahwa kerja sama tersebut dibatasi oleh waktu, artinya ada kesepakatan kedua pihak kapan kerja sama itu berakhir. Dalam hal ini, tentu saja setelah tujuan atau target yang dikehendaki telah tercapai.

2. Unsur – Unsur Kerja Sama Usaha

¹⁶ Mudrajad Kuncoro, *Ekonomika Pembangunan Teori, Masalah, dan Kebijakan*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2006), 384.

¹⁷ Ika Cahya Siskiana, “Menumbuhkan Kerja sama Antara Anggota Kelompok Demi Tercapainya Tujuan Bersama”, dalam <http://cake507.blogspot.com/2012/09/makalah-kerjasama.html>, diakses pada 29 Desember 2013.

Pada dasarnya kemitraan itu merupakan suatu kegiatan saling menguntungkan dengan berbagai macam bentuk kerja sama dalam menghadapi dan memperkuat satu sama lainnya. Tujuan utama kemitraan adalah untuk mengembangkan pembangunan yang mandiri dan berkelanjutan (*Self-Propelling Growth Scheme*) dengan landasan dan struktur perekonomian yang kukuh dan berkeadilan dengan ekonomi rakyat sebagai tulang punggung utamanya.

Berkaitan dengan kemitraan seperti yang telah disebut di atas, maka kemitraan itu mengandung beberapa unsur pokok yang merupakan kerja sama usaha dengan prinsip saling menguntungkan, saling memperkuat dan memerlukan, yaitu:¹⁸

a. Kerja sama Usaha

Dalam konsep kerjasama usaha melalui kemitraan ini, jalinan kerja sama yang dilakukan antara usaha besar atau menengah dengan usaha kecil didasarkan pada kesejajaran kedudukan atau mempunyai derajat yang sama terhadap kedua belah pihak yang bermitra. Ini berarti bahwa hubungan kerja sama yang dilakukan antara pengusaha besar atau menengah dengan pengusaha kecil mempunyai kedudukan yang setara dengan hak dan kewajiban timbal balik sehingga tidak ada pihak yang

¹⁸ Julius Bobo, *Transformasi Ekonomi Rakyat*, (Jakarta : PT. Pustaka Cidesindo, 2003), 182.

dirugikan, tidak ada yang saling mengeksploitasi satu sama lain dan tumbuh berkembangnya rasa saling percaya di antara para pihak dalam mengembangkan usahanya.

b. Antara Pengusaha Besar atau Menengah Dengan Pengusaha Kecil

Dengan hubungan kerja sama melalui kemitraan ini diharapkan pengusaha besar atau menengah dapat menjalin hubungan kerja sama yang saling menguntungkan dengan pengusaha kecil atau pelaku ekonomi lainnya, sehingga pengusaha kecil akan lebih berdaya dan tangguh dalam berusaha demi tercapainya kesejahteraan.

c. Pembinaan dan Pengembangan

Pada dasarnya yang membedakan hubungan kemitraan dengan hubungan dagang biasa oleh pengusaha kecil dengan pengusaha besar adalah adanya bentuk pembinaan dari pengusaha besar terhadap pengusaha kecil atau koperasi yang tidak ditemukan pada hubungan dagang biasa. Bentuk pembinaan dalam kemitraan antara lain pembinaan didalam mengakses modal yang lebih besar, pembinaan manajemen usaha, pembinaan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), pembinaan manajemen produksi, pembinaan mutu produksi serta menyangkut pula pembinaan

didalam pengembangan aspek institusi kelembagaan, fasilitas alokasi serta investasi.

d. Prinsip Saling Memerlukan, Saling Memperkuat dan Saling Menguntungkan

1) Prinsip Saling Memerlukan

Kemitraan merupakan suatu rangkaian proses yang dimulai dengan mengenal calon mitranya, mengetahui posisi keunggulan dan kelemahan usahanya. Pemahaman akan keunggulan yang ada akan menghasilkan sinergi yang berdampak pada efisiensi, turunya biaya produksi dan sebagainya. Penerapannya dalam kemitraan, perusahaan besar dapat menghemat tenaga dalam mencapai target tertentu dengan menggunakan tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan yang kecil.

Sebaliknya perusahaan yang lebih kecil, yang umumnya relatif lemah dalam hal kemampuan teknologi, permodalan dan sarana produksi melalui teknologi dan sarana produksi yang dimiliki oleh perusahaan besar. Dengan demikian sebenarnya ada saling memerlukan atau ketergantungan diantara kedua belah pihak yang bermitra.

2) Prinsip Saling Memperkuat

Dalam kemitraan usaha, sebelum kedua belah pihak memulai untuk bekerjasama, maka pasti ada sesuatu nilai tambah yang ingin diraih oleh masing-masing pihak yang bermitra. Nilai tambah ini selain diwujudkan dalam bentuk nilai ekonomi seperti peningkatan modal dan keuntungan, perluasan pangsa pasar, tetapi juga ada nilai tambah yang non ekonomi seperti peningkatan kemampuan manajemen, penguasaan teknologi dan kepuasan tertentu. Sehingga dengan bermitra terjadi suatu sinergi antara para pelaku yang bermitra sehingga nilai tambah yang diterima akan lebih besar.

Dengan demikian terjadi saling isi mengisi atau saling memperkuat dari kekurangan masing-masing pihak yang bermitra. Dengan motivasi ekonomi tersebut maka prinsip kemitraan dapat didasarkan pada saling memperkuat. Kemitraan juga mengandung makna sebagai tanggung jawab moral, hal ini disebabkan karena bagaimana pengusaha besar atau menengah mampu untuk membimbing dan membina pengusaha kecil mitranya agar mampu (berdaya) mengembangkan usahanya sehingga

menjadi mitra yang handal dan tangguh didalam meraih keuntungan untuk kesejahteraan bersama.

Hal ini harus disadari juga oleh masing-masing pihak yang bermitra yaitu harus memahami bahwa mereka memiliki perbedaan, menyadari keterbatasan masing-masing, baik yang berkaitan dengan manajemen, penguasaan Ilmu Pengetahuan maupun penguasaan sumber daya, baik Sumber Daya Alam (SDA) maupun Sumber Daya Manusia (SDM), dengan demikian mereka harus mampu untuk saling isi mengisi serta melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada.

3) Prinsip Saling Menguntungkan

Salah satu maksud dan tujuan dari kemitraan usaha adalah “*win-win solution partnership*” kesadaran dan saling menguntungkan. Pada kemitraan ini tidak berarti para partisipan harus memiliki kemampuan dan kekuatan yang sama, tetapi yang essensi dan lebih utama adalah adanya posisi tawar yang setara berdasarkan peran masing-masing. Pada kemitraan usaha terutama sekali terhadap hubungan timbal balik, bukan seperti kedudukan antara buruh dan majikan, atau terhadap atasan kepada bawahan sebagai adanya pembagian

resiko dan keuntungan proporsional, disinilah letak kekhasan dan karakter dari kemitraan usaha tersebut. Berpedoman pada kesejajaran kedudukan atau memiliki derajat yang setara bagi masing-masing pihak yang bermitra, maka tidak ada pihak yang tereksplorasi dan dirugikan tetapi justru terciptanya rasa saling percaya diantara para pihak sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan keuntungan atau pendapatan melalui pengembangan usahanya.

3. Manfaat Kerja Sama

Persaingan sendiri saja tidak banyak artinya. Persaingan merupakan suatu alat yang sangat penting dalam perkembangan individu, tetapi harus menambah kerja sama dan diperlengkapi oleh kerja sama. Kerja sama harus memainkan peran yang jelas. Kerja sama dapat menambah apa yang dikerjakan oleh persaingan. Berikut adalah peran atau manfaat utama dari kerja sama¹⁹:

a. Membangun Kebersamaan

Kerja sama dapat membantu pembinaan hubungan kebersamaan dan pengakuan atas kekuatan masing-masing (sumbangan yang dapat diberikan oleh orang lain), penerimaan

¹⁹ Udai Pareek, *Perilaku Organisasi...*,192.

sumbangan ini dapat memaksimalkan sumbangan orang lain. Hubungan seperti itu membantu organisasi dan orang-orang untuk mengembangkan rasa saling hormat, dan saling menerima dalam konteks kerja. Hal ini juga membantu mereka untuk mengakui kekuatan berbagai orang, menggunakannya, dan menyumbangkan perkembangannya lebih lanjut.

b. Membangkitkan Ide-ide dan Alternatif

Dalam suatu hubungan kerja sama, orang-orang saling merangsang pembentukan ide-ide, pemikiran masalah, serta pemecahan alternatif. Dalam kerja sama, beberapa orang yang terlibat menghasilkan berbagai ide dan penyelesaian alternatif. Pengambilan keputusan dipermudah jika tersedia beberapa alternatif.

c. Membangun Dukungan dan Penguatan Bersama

Hubungan kerja sama memainkan peran emosional yang berarti. Hubungan itu memperkuat usaha para anggota untuk saling membantu. Dalam kerja sama, orang-orang yang menyumbang suatu masalah tertentu akan mendapatkan umpan baik langsung dari para rekan kerjanya, dan hal ini tidak saja membantu mereka menggunakan umpan balik itu, tetapi juga memberikan umpan

balik kepada rekan-rekan lainnya. Dalam proses umpan balik dan dukungan terus-menerus ini, keberhasilan diperkuat, dan hal ini membantu pembentukan kelompok yang kuat.

d. Mengembangkan Sinergi

Hubungan kerja sama menghasilkan sinergi yaitu merupakan pelipatgandaan bakat dan sumber daya yang tersedia dalam kelompok itu. Karena rangsangan terus-menerus, ide-ide yang dihasilkan dalam kerja sama mungkin jauh lebih besar daripada jumlah ide yang masing-masing dapat disumbangkan secara perseorangan.

Sesungguhnya, sinergi membangkitkan lebih banyak sumber daya yang kuat dalam kelompok, dan dalam arti itu ia mempunyai pengaruh pelipatgandaan sumber daya suatu organisasi.

e. Mengembangkan Tindakan Bersama

Jika orang-orang bekerja sama dalam suatu kelompok atau suatu tim, keikatan mereka kepada tujuan akan meningkat, dan keberanian mereka untuk mempertahankan tujuan itu dan mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan jauh lebih tinggi lagi. Seperti hanya keberhasilan serikat buruh terletak pada daya

tindakan bersama yang dapat meningkatkan kekuatan dan keberanian yang lebih besar, dan mengembangkan tindakan kolektif. Semakin tinggi tingkat kerja sama, semakin besar kekuatan suatu kelompok untuk bertindak bersama.

f. Menambah Keahlian

Keuntungan terbesar kerja sama adalah didobraknya keterbatasan diri pada setiap pribadi. Kekurangan keahlian orang-orang dalam beberapa bidang tidak menghalangi tercapainya tugas-tugas tertentu. Orang-orang yang berlainan mempunyai kekuatan yang berlainan pula, dan ketika bekerjasama, mereka menghimpun berbagai keahlian yang tersedia.

Akibatnya, kelompok yang bekerjasama itu mampu menentukan penyelesaian-penyelesaian multi-dimensional, dan tidak terbatas kepada satu dimensi saja, yang mungkin akan terjadi jika seseorang bekerja sendirian memecahkan suatu persoalan.

4. Peranan Kerja Sama Atau Kemitraan Usaha Dalam Pemberdayaan

Usaha Mikro Kecil dan Menengah

a. Kemitraan Usaha

Untuk mendukung penguatan Usaha Kecil dilakukan melalui program-program kemitraan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Kemitraan. Adapun yang dimaksud dengan kemitraan dijelaskan dalam ketentuan umum Pasal 1.” Kemitraan adalah kerja sama usaha antara Usaha Kecil dengan Usaha Menengah dan atau Usaha Besar disertai pembinaan dan pengembangan oleh Usaha Menengah dan atau Usaha Besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan”.

Dalam penjelasan peraturan di atas, yang termasuk dalam jangkauan program kemitraan adalah Badan Hukum Koperasi yang didirikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Berdasarkan Kepmengkop dan UKM tentang KJKS, BMT yang berbadan hukum, KJKS memenuhi kriteria ini.²⁰

Dengan demikian, keberdayaan pengusaha golongan ekonomi lemah merupakan salah satu bentuk langkah strategis untuk mengurangi jumlah kemiskinan di Indonesia. Untuk mewujudkan keberdayaan tersebut tidak akan lepas dari empat pilar utama, yakni memperkuat permodalan, meningkatkan manajemen usaha, meningkatkan sumberdaya manusia yang terampil dan profesional,

²⁰ Euis Amalia, *Keadilan Distribusi dalam Ekonomi Islam...*,265.

dan memperluas pemasaran. Keempat pilar utama tersebut merupakan kunci keberhasilan pengembangan usaha yang dilakukan pengusaha golongan ekonomi lemah di masa-masa mendatang.²¹

b. Peranan Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Memang cukup berat tantangan yang dihadapi untuk memperkuat struktur perekonomian nasional. Pemberdayaan dan pembinaan pengusaha kecil harus lebih diarahkan untuk meningkatkan kemampuan pengusaha kecil menjadi pengusaha menengah. Namun disadari pula bahwa pengembangan usaha kecil menghadapi beberapa kendala seperti tingkat kemampuan, keterampilan, keahlian, manajemen sumber daya manusia, kewirausahaan, pemasaran dan keuangan. Lemahnya kemampuan manajerial dan sumber daya manusia ini mengakibatkan pengusaha kecil tidak mampu menjalankan usahanya dengan baik. Secara lebih spesifik, masalah dasar yang dihadapi pengusaha kecil adalah:²²

- 1) Kelemahan dalam memperoleh peluang pasar dan memperbesar pangsa pasar

²¹ Abdul Bashith, *Ekonomi Kemasyarakatan...*, 7.

²² Mudrajat Kuncoro, *Ekonomika Pembangunan Teori, Masalah, dan Kebijakan...*, 376.

- 2) Kelemahan dalam struktur permodalan dan keterbatasan untuk memperoleh jalur terhadap sumber-sumber permodalan
- 3) Kelemahan dibidang organisasi dan manajemen sumber daya manusia
- 4) Keterbatasan jaringan usaha kerja sama antar pengusaha kecil (sistem informasi pemasaran)
- 5) Iklim usaha yang kurang kondusif, karena persaingan yang saling mematikan.
- 6) Pembinaan yang telah dilakukan masih kurang terpadu dan kurangnya kepercayaan serta kepedulian masyarakat terhadap usaha kecil.

Untuk mengatasi masalah yang dihadapi pengusaha kecil di atas, diperlukan pembinaan dan pemberdayaan usaha yang lebih terintegrasi agar kemajuan usaha kecil dapat bertahan lama tanpa mengurangi kemandirian usaha. Program untuk memberdayakan UKM mendapatkan perhatian yang cukup besar dari pemerintah terbukti dengan adanya berbagai bantuan pemberdayaan yang diberikan baik lewat Kementerian Koperasi dan usaha kecil maupun lewat Departemen Perindustrian dan Perdagangan.

Selain itu perhatian dari kalangan swasta pun cukup besar khususnya perbankan melalui skema perdanaan kredit mikro untuk membantu permodalan usaha kecil dan mikro. Program-program pemberdayaan dan pengembangan usaha ini umumnya mendapat respon positif dari para pengusaha kecil dan mikro. Mereka banyak memanfaatkan program perkuatan tersebut untuk mengembangkan usahanya.²³

Strategi pemberdayaan yang telah diupayakan selama ini dapat diklsifikasikan dalam:²⁴

- 1) Aspek managerial, meliputi: peningkatan produktivitas/omset/tingkat utilisasi/tingkat hunian, meningkatkan kemampuan pemasaran dan pengembangan sumberdaya manusia.
- 2) Aspek permodalan, yang meliputi : bantuan modal dan menyalurkan dana kredit bagi usaha kecil.
- 3) Mengembangkan program kemitraan dengan usaha besar baik lewat sistem Bapak-Anak Angkat, PIR, keterkaitan hulu hilir (*forward linkage*), keterkaitan hilir-hulu (*backward linkage*), modal ventura, ataupun subkontak.

²³ Ida Susi Dewanti, "Pemberdayaan Usaha Kecil dan Mikro, Kendala dan Alternatif Solusinya", *Jurnal Administrasi Bisnis*, No.2, Vol. 6 (Januari, 2010), 2.

²⁴ Mudrajad Kuncoro, *Ekonomika Pembangunan Teori, Masalah, dan Kebijakan...*, 377.

- 4) Pengembangan sentral industri kecil dalam suatu kawasan apakah berbentuk PIK (Pemukiman Industri Kecil), LIK (Lingkungan Industri Kecil), SUIK (Sarana Usaha Industri Kecil) yang didukung oleh UPT (Unit Pelayanan Teknis) dan TPI (Tenaga penyuluh Industri).
- 5) Pembinaan untuk bidang usaha dan daerah tertentu lewat KUB (Kelompok Usaha Bersama), KOPINKRA (Koperasi Industri Kecil dan Kerajinan).