

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pembangunan Kapasitas (*Capacity Building*)

1. Pengertian Pembangunan Kapasitas (*Capacity Building*)

Secara alamiah, organisasi selalu berusaha mencapai tujuan, memenuhi visi dan misinya melalui program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang ditengah arus perubahan lingkungan yang sangat dinamis. Sehubungan dengan dinamika perubahan lingkungan tersebut, organisasi harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungan. Adaptasi memastikan organisasi tetap dalam koridor pencapaian visi dan misinya dan terlebih lagi untuk mempertahankan eksistensinya. Pembangunan kapasitas (*capacity building*) merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan zaman.

Millen dalam laporan Tim Peneliti STIA LAN Makasar (2012:19) menyatakan bahwa kapasitas adalah kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus menerus. Lebih lanjut, Millen melihat *capacity building* sebagai tugas khusus, karena tugas tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu.

Pembangunan kapasitas merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan *efficiency*, *effectiveness* dan *responsiveness* kinerja organisasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Grindle dalam Haryono,dkk (2012:39):

“capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance”(pembangunan kapasitas merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan berbagai macam strategi yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas dari kinerja pemerintah).

Morrison dalam Whardani (2013:19) melihat *capacity building* sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu atau serangkaian gerakan, perubahan *multilevel* didalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada.

Pengertian lain mengenai pembangunan kapasitas juga dikemukakan oleh Sensions dalam Haryono,dkk (2012:39) yang memberikan definisi:

“capacity building usually is understood to mean helping government, communities and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals. capacity building program often designed to strengthen participant’s abilityes to evaluated their policy choices and implement decisions effectivelly, may include education and training, institutional and legal reforms as well as scientific, technological and financial assistance” (Pembangunan kapasitas biasanya dipahami sebagai alat untuk membantu pemerintah , komunitas dan individu –individu dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Program pembangunan kapasitas , dapat didesain untuk memperkuat kemampuan partisipan dalam mengevaluasi pilihan kebijakan dan implementasi kebijakan secara efektif, termasuk pendidikan dan pelatihan, embaga dan reformasi kebijakan, begitu juga pengetahuan, teknologi, dan membantu perekonomian).

Sedangkan Rosalyn dalam Haryono,dkk (2012:40) mengatakan bahwa:

“capacity building has been defined as both capabilities (connolly and lukas, 2002) and actions (blumenthal,2004) to strengthen on organization’s ability to achieve its vision and to sustain itself. The end result of capacity building is improved organizational health and overall effectiveness, resulting in increased impacts and outcomes (linnell,2003;newborn,2008) (pembangunan kapasitas didefinisikan sebagai gabungan dari kemampuan dan tindakan untuk memperkuat kemampuan organisasi dalam pencapaian visi dan untuk menopang organisasi itu sendiri. Hasil akhir dari pembangunan kapasitas adalah meningkatkan kesehatan organisasi dan keefektifan secara menyeluruh, yang kemudian menghasilkan hasil dan dampak).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *capacity building* adalah proses atau kegiatan memperbaiki kemampuan seseorang, kelompok, organisasi atau sistem agar tercipta kinerja yang lebih baik dan tanggap terhadap perubahan lingkungan sehingga dapat mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan adanya tuntutan-tuntutan dari luar dan dalam sehingga organisasi perlu secara terus menerus harus menentukan sikap yang kondusif untuk menghadapi tantangan yang menggetarkan eksistensinya. Dengan demikian peningkatan kapasitas diarahkan untuk memperkuat kemampuan adaptasinya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Pembangunan Kapasitas (*Capacity Building*)

Adapun tujuan dari *capacity building* (pembangunan kapasitas) dapat dibagi menjadi dua (Keban, 2008:7) yaitu:

- a. Secara umum diidentikkan pada perwujudan sustainabilitas (keberlanjutan) suatu sistem.
- b. Secara khusus ditujukan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dilihat dari aspek:

- 1) Efisiensi dalam hal waktu dan sumber daya yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcome*.
- 2) Efektifitas berupa kepastian usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan.
- 3) Responsifitas yakni bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.
- 4) Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi dan sistem.

Dapat kita ketahui bahwa tujuan sebenarnya *capacity building* merupakan upaya yang dilakukan untuk keberlanjutan suatu organisasi untuk meningkatkan daya tanggap individu, organisasi atau sistem terhadap perubahan lingkungan sehingga mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan zaman. Upaya tersebut dibangun dari potensi yang sudah ada kemudian diproses agar lebih meningkatkan kualitas individu, organisasi serta sistem agar dapat bertahan ditengah perubahan lingkungan.

3. Dimensi Pembangunan Kapasitas (*Capacity Building*)

Dalam pembangunan kapasitas terdapat beberapa elemen mendasar yang menjadi perhatian. Elemen-elemen tersebut harus dilihat sebagai suatu kesatuan, dimana apabila dibenahi yang satu maka dapat mempengaruhi yang lain. Bila dicermati, elemen-elemen ini menyangkut kemampuan, proses dan lingkungan, hal ini diperkuat dengan pernyataan Brown dalam Haryono,dkk (2012: 43)

“common to all characterizations of capacity building is the assumption that capacity is linked to performance. A need for capacity building is often identified when performance is inadequate or falters. Moreover, capacity building is only perceived as effective if it contributes to better performance.” (persamaan dari seluruh karakteristik pembangunan kapasitas adalah asumsi bahwa kapasitas berhubungan dengan kinerja. Kebutuhan akan perlunya pembangunan kapasitas dapat diidentifikasi

ketika kinerja seseorang atau organisasi dirasa kurang atau melemah. Selain itu, pembangunan kapasitas dapat dikatakan efektif jika berkontribusi dalam peningkatan kinerja yang lebih baik). Dapat diambil pemahaman bahwa pembangunan kapasitas dapat diorientasikan pada beberapa hal yang berbeda yaitu kapasitas individu (sumber daya manusia), organisasi dan pengembangan kapasitas yang diorientasikan pada kapasitas kelembagaan.

Dalam pengembangan kapasitas memiliki dimensi, fokus dan tipe kegiatan.

Dimensi, fokus dan tipe kegiatan tersebut menurut Grindle dalam Haryono,dkk (2012:46) adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Dimensi Pembangunan Kapasitas

<i>Dimensions</i>	<i>Focus</i>	<i>Type Of Activities</i>
<i>Human Resource</i> (pengembangan SDM)	<i>Supply of profesional and technical personel</i> (kesediaan tenaga teknis dan profesional)	<i>Training, salaries, conditions of work, recruitment</i> (pelatihan, gaji, kondisi kerja dan rekrutmen)
<i>Organizational strengthening</i> (penguatan organisasi)	<i>Manajemen system to improve performance of specific taks and functions; and microstructures</i> (sistem manajemen dalam mengembangkan performasi tugas-tugas khusus dan fungsi; struktur mikro)	<i>Incentive system, utilizationnof personel , leadership, organizational culture, communications, manajerial structures</i> (sistem insentif, pemanfaatan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan struktur manajerial).
<i>Institutional reform</i> (reformasi kelembagaan)	<i>Institutions and system , macrostructures</i> (lembaga dan sistem; struktur makro)	<i>Rules of the game for economic and politicalregimes,policy and legal change, constitutional reform</i> (aturan permainan untuk rezim politik dan perubahan kebijakan, reformasi konstitusi)

Sumber: Grindle dalam Haryono,dkk (2012:46)

Dari tabel 2.1 dapat dijelaskan bahwa dimensi pembangunan kapasitas meliputi: *pertama*, dimensi pengembangan sumber daya manusia dengan fokus pada kesediaan tenaga teknis dan profesional, sedangkan jenis aktivitasnya meliputi, pelatihan, gaji, kondisi kerja dan rekrutmen. *Kedua*, dimensi penguatan organisasi, dengan fokus pada sistem manajemen dalam mengembangkan performasi tugas-tugas khusus dan fungsi; struktur mikro; sedangkan jenis aktivitasnya meliputi, sistem insentif, pemanfaatan personil, kepemimpinan,

budaya organisasi, komunikasi dan struktur manajerial. *Ketiga* dimensi reformasi kelembagaan dengan fokus lembaga dan sistem; struktur makro, sedangkan jenis aktivitasnya meliputi, aturan permainan untuk rezim politik dan perubahan kebijakan, reformasi konstitusi.

Sementara itu Keban (2008:201) mengumpulkan berbagai pendapat yang menggambarkan pemahaman mereka tentang *capacity building*. Misalnya *World Bank* menekankan perhatian pembangunan kapasitas pada:

- a) Pengembangan sumber daya manusia, khususnya training, rekrutmen, pemanfaatan dan pemberhentian tenaga profesional, manajerial dan teknis.
- b) Organisasi, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen.
- c) Jaringan kerja interaksi organisasi, yaitu koordinasi kegiatan-kegiatan organisasi, fungsi jaringan kerja, dan interaksi formal dan informal.
- d) Lingkungan organisasi, yaitu aturan dan perundang-undangan yang mengatur pelayanan publik, tanggungjawab dan kekuasaan antar lembaga, kebijakan yang menghambat tugas-tugas pembangunan dan dukungan keuangan dan anggaran.
- e) Lingkungan kegiatan yang luas, yaitu mencakup faktor politik, ekonomi dan kondisi –kondisi yang berpengaruh terhadap kinerja.

United Nations Development Programme (UNDP) memfokuskan pada tiga dimensi yaitu:

- a) Tenaga kerja (dimensi sumber daya manusia) yaitu kualitas SDM dan cara SDM dimanfaatkan.

- b) Modal (dimensi fisik) menyangkut peralatan, bahan-bahan yang diperlukan dan gedung.
- c) Teknologi yaitu organisasi dan gaya manajemen, fungsi perencanaan, pembuat keputusan, pengendalian dan evaluasi serta sistem informasi manajemen.

Dalam penelitian jurnal sosial-politika vol 13. No.2 Desember 2006 yang dilakukan oleh Djumadi (2006:153) menyatakan dalam pengembangan kapasitas harus dilakukan secara efektif dengan melakukan tiga tingkatan yaitu:

- a) Tingkatan sistem, seperti kerangka kerja yang berhubungan dengan pengaturan, kebijakan-kebijakan, dan kondisi dasar yang mendukung pencapaian objektivitas kebijakan tertentu.
- b) Tingkat institusional atau keseluruhan satuan, contoh: struktur organisasi, proses pengambilan keputusan di dalam organisasi-organisasi, prosedur dan mekanisme-mekanisme pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana, hubungan-hubungan dan jaringan-jaringan organisasi.
- c) Tingkat individu, contohnya pengembangan keterampilan individu dan persyaratan-persyaratan, pengetahuan, tingkah laku, pengelompokan pekerjaan, dan motivasi-motivasi dari pekerjaan orang-orang didalamnya.

Dalam konteks pengembangan SDM, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personel yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan antara lain training, pemberian upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistem rekrutmen yang tepat. Dalam kaitannya dengan penguatan organisasi, pusat perhatian ditujukan kepada sistem manajemen untuk memperbaiki kinerja dari fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada dan pengurusan struktur mikro. Aktivitas yang harus dilakukan adalah menata sistem insentif, pemanfaatan personel yang

ada, kepemimpinan, komunikasi, dan struktur manajerial. Dan berkenaan dengan reformasi kelembagaan, perlu diberi perhatian terhadap perubahan sistem dan institusi-institusi yang ada, serta pengaruh struktur makro. Dalam hal ini aktivitas yang perlu dilakukan adalah melakukan perubahan “aturan main” dari sistem ekonomi dan politik yang ada, perubahan kebijakan dan aturan hukum, serta reformasi sistem kelembagaan yang dapat mendorong pasar dan berkembangnya masyarakat madani.

Haryono,dkk (2012:47) merangkum berbagai pendapat ahli tentang dimensi pembangunan kapasitas, yaitu meliputi tiga dimensi diantaranya: pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi serta reformasi kelembagaan.

a) Mengembangkan *Human Resource* (SDM)

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi. apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Mengenai pengertian kapasitas sumber daya manusia, Grindle dalam Haryono (2012:48) menyatakan bahwa “*initiatives to develop human resource generally seek the capacity of individuals to carry out their profesional and technical responsibilities*” (inisiatif untuk mengembangkan SDM secara umum berusaha untuk meningkatkan kapasitas individu untuk menjalankan tanggung jawabnya secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya). Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

b) *Strengthening organization* (penguatan organisasi)

Sebagai salah satu bentuk kehidupan, organisasi terikat dalam proses keberadaan, pertumbuhan dan perkembangan. Dalam pertumbuhannya itu, organisasi menghadapi tuntutan-tuntutan baik internal maupun eksternal yang timbul sejalan dengan keberadaannya. Oleh karena itu organisasi secara terus menerus dihadapkan dengan kenyataan bahwa ia harus meningkatkan kemampuannya yang selaras dengan tuntutan-tuntutan perubahan. Dengan demikian peningkatan tersebut diarahkan untuk memperkuat kemampuan adaptasinya. Dalam konteks ini pengembangan organisasi atau pembaharuan organisasi sangat diperlukan.

c) *Institutional reform* (reformasi kelembagaan)

Berkaitan dengan pemahaman akan *institutional capacity*, Willems dalam Haryono,dkk (2012:82) menyatakan

“Institutional capacity is often considered as a vague, fuzzy concept/ actually, as we will see, this nation refers to quite specific features. However, it is indeed difficult to determine the most important aspect of capacity, because they all seem important. Why is it so? One way to explain this is to say that a country’s capacity stems, rather than from particular elements of that system. There has been an increasing focus on this systematic aspect of capacity in recent years. This aspect can be further illustrated in the following subsections, which describe respectively the different levels of capacity, which area interdependent, and the different phases of the policy process, which are also interconnected. (kapasitas kelembagaan sering dipertimbangkan sebagai konsep yang kabur, samar dan ini menimbulkan kesulitan untuk menentukan aspek-aspek yang paling penting dari kapasitas karena semua aspek tersebut terlihat sama pentingnya. Kondisi ini terjadi karena kapasitas lebih menunjukkan hubungan atau keterkaitan diantara aspek daripada lemen-elemen yang terbagi-bagi. Aspek-aspek tersebut menggambarkan perbedaan tingkatan-tingkatan dari kapasitas yang saling bergantung dan perbedaan dari proses kebijakan yang saling berhubungan).

Konsep *institutional capacity* merupakan konsep yang terus berkembang. Hal ini juga ditegaskan oleh Segnestam dalam Haryono,dkk (2012:83)

“konsep kapasitas kelembagaan telah berevolusi selama bertahun-tahun dan merupakan sasaran yang terus berubah dari fokus pada pengembangan dan penguatan individu, organisasi dan penyediaan teknik dan manajemen pelatihan guna mendukung perencanaan yang integral dan proses pembuatan keputusan antar institusi. Fokus ini tengah berkembang lebihluas menyangkut juga pemberdayaan, modal sosial, perkembangan lingkungan sesuai dengan budaya, nilai dan relasi kekuasaan yang mempengaruhi”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa konsep kapasitas kelembagaan mendasar pada kajian kelembagaan yang dipandang tidak hanya sebagai organisasi yang terbatas tetapi juga lebih luas yakni merupakan tatanan atau seperangkat aturan, praktek dan proses yang menganjurkan peran perilaku untuk aktor-aktor, kendala aktivitas dan harapan. Reformasi kelembagaan pada intinya menunjuk kepada pengembangan iklim dan budaya yang kondusif bagi penyelenggaraan usaha menuju realisasi tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hal yang telah dipaparkan para ahli diatas maka, dalam penelitian ini peneliti memilih berfokus pada salah satu dimensi *capacity building* yaitu penguatan organisasi. Alasan peneliti memfokuskan pada penguatan organisasi karena mengingat pentingnya eksistensi sebuah organisasi untuk menjalin *networking* dan memperluas pangsa pasar; selain itu untuk mewujudkan UMKM yang mandiri dan berdaya saing harus dibarengi dengan kelembagaan yang kuat.

4. Penguatan Organisasi

Sebagai salah satu bentuk kehidupan, organisasi terikat dalam suatu proses keberadaan, pertumbuhan dan perkembangan. Dalam pertumbuhannya itu,

organisasi menghadapi tuntutan-tuntutan besar yang timbul sejalan dengan keberadaannya. Tuntutan-tuntutan tersebut dapat berupa tuntutan internal ataupun tuntutan eksternal. Tuntutan eksternal berasal dari perkembangan lingkungan yang semakin hari semakin pesat. Adapun tuntutan internal merupakan tuntutan yang berkembang dari dalam organisasi itu sendiri yakni suatu tuntutan perubahan yang timbul sebagai konsekuensi logis adanya desakan tuntutan dari luar. Semua organisasi baik publik maupun privat harus senantiasa beradaptasi dengan lingkungannya untuk tetap mempertahankan eksistensinya. Semua organisasi baik itu publik maupun privat harus tetap mengembangkan kapasitasnya seiring dengan perubahan lingkungan yang tidak menentu.

Fokus perhatian dalam penguatan organisasi menurut Haryono,dkk (2012:47) terletak pada persoalan pemanfaatan personil, bagaimana mendesain struktur manajerial dan persoalan pengembangan jaringan-jaringan atau *network*.

1) Pemanfaatan personel

Salah satu unsur dalam penguatan organisasi adalah pendayagunaan aparatur atau biasa disebut dengan pemanfaatan personel, yaitu menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya atau istilah lainnya *the right man on the right place*. Dengan menerapkan prinsip ini maka akan menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi yang tepat atau menciptakan aparatur yang profesional dalam bidangnya. Pada penelitian ini konsep pemanfaatan personel dipahami sebagai upaya yang dilakukan oleh sebuah instansi dalam memanfaatkan pelaku UMKM agar memiliki keprofesionalan bekerja. Sesuai dengan tujuan dari penerapan prinsip ini adalah menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi yang tepat atau menciptakan pegawai yang profesional dalam

bidangnya. Sedarmayanti dalam Haryono, dkk (2012:70) mengemukakan bahwa, profesional adalah tenaga yang benar-benar ahli dalam bidangnya, keahlian dalam bidang tertentu diperoleh dari hasil pendidikan, pelatihan atau hasil mengikuti program atau pengalaman khusus dalam pekerjaan/bidang tertentu. Haryono, dkk (2012:72) menjelaskan bahwa upaya pemanfaatan personel menjadi penting untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional yang pada akhirnya mampu melahirkan sumber daya manusia yang mampu menjadi motor penggerak bagi terwujudnya organisasi yang dinamis, inovatif, adaptif dan responsif terhadap tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan.

Pelatihan merupakan instrumen yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pengetahuan, keahlian, perubahan sikap dan perilaku dan koreksi terhadap kinerja. Tujuan pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas SDM baik pada tingkatan individu maupun organisasi (Haryono, dkk: 2012:260).

2) Aspek manajerial

Aspek manajerial menyangkut bagaimana pengelolaan organisasi menggunakan prinsip-prinsip manajemen yang baik. prinsip-prinsip manajemen pada umumnya yaitu *planning, organizing, actuating and controlling* (POAC) sehingga pelaksanaan suatu program atau suatu proyek dapat dilaksanakan dengan baik. salah satu aspek terpenting yang merupakan bagian dari penguatan organisasi adalah penerapan aspek manajerial, pada penelitian ini dipahami bahwa penerapan aspek manajerial adalah bagaimana

Diskoperindag sebagai salah satu instansi pemerintahan meningkatkan kemampuan manajerial dan permodalan bagi pelaku UMKM.

3) Jejaring kerjasama (*network*)

Dalam upaya pengembangan jaringan atau *network* yang merupakan basis dari interaksi sosial dan sah di dalam organisasi. Kemampuan membentuk *network* atau kerjasama antara organisasi, menuntut adanya kemampuan khusus dari organisasi. Terdapat beberapa faktor yang terlihat kritis atas kinerja *network* seperti: kemampuan memastikan partisipasi dari aktor-aktor kunci, kemampuan dari aturan prosedur dan penyediaan keuangan untuk jaringan itu sendiri, alokasi yang tepat tentang tanggungjawab, kewenangan organisasi dalam menunjang koordinasi dan juga yang terpenting adalah stabilitas dari susunan institutional. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menunjang jaringan kerjasama adalah sebagai berikut:

- a) Jaringan kerjasama yang dibangun harus didasarkan pada prinsip saling menguntungkan, dengan menghindari ketergantungan dan eksploitasi.
- b) Jaringan kerjasama harus menjaga kesinambungan kegiatan dalam jangka waktu yang panjang untuk kepentingan bersama.

B. Tinjauan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)

1. Pengertian UMKM

Ada beberapa pengertian UMKM menurut para ahli atau pihak langsung yang berhubungan dengan UMKM. UMKM diatur berdasarkan UU Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Pengertian mengenai UMKM berdasarkan UU Nomor 20 tahun 2008 adalah sebagai berikut:

- a. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- 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 dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang.
- c. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan 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 penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-undang.

Tabel 2.2 Klasifikasi UMKM

Ukuran Usaha	Aset	Omset
Usaha Mikro	Minimal 50 Juta	Maksimal 300 Juta
Usaha Kecil	>50 Juta – 500 Juta	Maksimal 3 Miliar
Usaha Menengah	>500 Juta-10 Miliar	>2,5 – 50 Miliar

Sumber: Undang-undang No 20 tahun 2008 tentang UMKM

Tabel 2.2 menjelaskan mengenai klasifikasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM, yang dimaksud dengan kekayaan bersih adalah hasil pengurangan total nilai kekayaan usaha (*asset*) dengan total nilai kewajiban, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.

Pendapat lain dikemukakan oleh Badan Pusat Statistik yang memberikan definisi UMKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja, kriteria usaha adalah sebagai berikut :

- a) Usaha mikro : 1 - 4 orang tenaga kerja
- b) Usaha kecil : 5 - 19 orang tenaga kerja
- c) Usaha menengah : 20 - 99 orang tenaga kerja
- d) Usaha besar : di atas 99 orang tenaga kerja.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian UMKM dilihat dari berbagai aspek, baik dari segi kekayaan yang dimiliki oleh pelaku, jumlah tenaga kerja yang dimiliki atau dari jumlah omzet yang didapat pelaku.

2. Azas-Azas Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM pasal 3, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan. Perbedaan UKM dengan perusahaan yang berskala besar salah satunya dari asas. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah berasaskan, sebagai berikut:

- a. Kekeluargaan; adalah asas yang melandasi upaya pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah sebagai bagian dari perekonomian nasional yang diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, keseimbangan kemajuan, dan kesatuan ekonomi nasional untuk kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia.
- b. Demokrasi ekonomi; adalah pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah diselenggarakan sebagai kesatuan dari pembangunan perekonomian

- nasional untuk mewujudkan kemakmuran rakyat.
- c. Kebersamaan; adalah asas yang mendorong peran seluruh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dan Dunia Usaha secara bersama-sama dalam kegiatannya untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat.
 - d. Efisiensi berkeadilan; adalah asas yang mendasari pelaksanaan pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan mengedepankan efisiensi berkeadilan dalam usaha untuk mewujudkan iklim usaha yang adil, kondusif, dan berdaya saing.
 - e. Berkelanjutan; adalah asas yang secara terencana mengupayakan berjalannya proses pembangunan melalui pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang dilakukan secara berkesinambungan sehingga terbentuk perekonomian yang tangguh dan mandiri.
 - f. Berwawasan lingkungan; adalah asas pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang dilakukan dengan tetap memperhatikan dan mengutamakan perlindungan dan pemeliharaan lingkungan hidup.
 - g. Kemandirian; adalah asas pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang dilakukan dengan tetap menjaga dan mengedepankan potensi, kemampuan, dan kemandirian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
 - h. Keseimbangan kemajuan; adalah asas pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang berupaya menjaga keseimbangan kemajuan ekonomi wilayah dalam kesatuan ekonomi nasional.
 - i. Kesatuan ekonomi nasional; adalah asas pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang merupakan bagian dari pembangunan kesatuan ekonomi nasional.

C. Tinjauan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

1. Sejarah ASEAN dan Percepatan Pembentukan MEA

Association of South East Asian Nations (Asosiasi Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara) atau yang dikenal dengan ASEAN didirikan pada tanggal 8 agustus 1967 di Bangkok Thailand, oleh para pendiri ASEAN yaitu Indonesia, Filipina, Malaysia, Singapura dan Thailand. Kemudian bergabung Brunei Darusalam (1984), Vietnam (1995), Myanmar dan Laos (1997), dan Kamboja (1999), dan saat ini ASEAN beranggotakan 10 Negara (Liflet MEA 2015 diterbitkan oleh Direktorat Jendral Kerjasama Perdagangan Internasional, 2014).

Diawal pembentukanya pada 1967, ASEAN lebih ditunjukan pada kerjasama yang berorientasi politik guna pencapaian kedamaian dan keamanan dikawasan Asia Tenggara. Kerjasama regional ini semakin diperkuat dengan semangat stabilitas ekonomi dan sosial dikawasan Asia Tenggara, antara lain melalui percepatan pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial dan budaya dengan tetap memperhatikan kesearaan dan kemitraan, sehingga menjadi landasan untuk tercapainya masyarakat yang sejahtera dan damai. Rencana jangka panjang pembentukan komunitas ASEAN ini terdiri dari tiga pilar, yaitu *ASEAN Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), *ASEAN Security Community* (ASC), dan *ASEAN Socio-Cultural Community* (ASCC). Ketiga pilar tersebut saling berkaitan satu sama lain dan saling memperkuat tujuan pencapaian perdamaian yang berkelanjutan, stabilitas serta pemerataan kesejahteraan di kawasan. (Informasi Umum MEA diterbitkan oleh Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2014:5)

Dalam perkembangan realisasi konsep MEA selanjutnya, dirumuskan tujuan akhir integrasi ekonomi, yakni mewujudkan *ASEAN Vision 2020* Pada Deklarasi *Bali Concord II*, Oktober 2003. Pencapaian dilakukan melalui lima pilar, yaitu: aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terampil, dan aliran modal yang lebih bebas. Berbagai kerjasama ekonomi dilakukan khususnya dibidang perdagangan dan investasi, dimulai dari *Preferential Trade Arrangement* (PTA, 1977), *ASEAN Free Trade Area* (AFTA, 1992), *ASEAN Framework Agreement on Services* (AFAS, 1995) dan *ASEAN Investment Area* (AIA, 1998), kemudian dilengkapi dengan perumusan sektor prioritas integrasi dan kerjasama dibidang moneter lain. Semua hal tersebut merupakan perwujudan dari usaha mencapai MEA.

Langkah untuk memperkuat kerangka kerja MEA kembali bergulir di 2006 antara lain dengan formulasi *blue print* atau cetak biru yang berisi target dan waktu penyampaian MEA dengan jelas. Mempertimbangkan keuntungan dan kepentingan ASEAN untuk menghadapi tantangan daya saing global, diputuskan untuk mempercepat pembentukan MEA dari 2020 menjadi 2015. Keputusan ini juga menjadi *political will* para pemimpin ASEAN ditandai dengan ditandatangani *ASEAN charter* (Piagam ASEAN) yang terdiri dari cetak biru dan jadwal strategis pencapaian MEA di singapura pada 20 November 2007. Dokumen tersebut berisi komitmen negara anggota atas keseriusan pencapaian MEA di mana evaluasi pencapaian MEA akan dilakukan ke masyarakat luas.

2. Arah Kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

Indonesia akan menuju masyarakat ekonomi ASEAN pada 2015 mendatang. MEA adalah perwujudan integrasi ekonomi dikawasan ASEAN yang kompetitif

dimana kesenjangan antar negara semakin kecil. Perwujudan MEA disangga oleh 4 pilar yaitu: (i) ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi regional, (ii) ASEAN sebagai kawasan ekonomi yang berdaya saing tinggi, (iii) ASEAN sebagai kawasan dengan pengembangan ekonomi yang merata dan (iv) ASEAN sebagai kawasan yang secara penuh terintegrasi ke dalam perkonomian global (Liflet MEA 2015 diterbitkan oleh Direktorat Jendral Kerjasama Perdagangan Internasional, 2014).

a. Pasar tunggal dan basis produksi

Melalui realisasi MEA, diharapkan ASEAN akan menjadi pasar tunggal dan kesatuan basis produksi yang terdiri dari lima elemen inti, yaitu: (i) arus barang yang bebas, (ii) arus jasa yang bebas, (iii) arus investasi yang bebas, (iv) arus modal yang lebih bebas, dan (v) arus tenaga kerja terampil yang bebas. Komponen dalam pasar tunggal dan basis produksi adalah termasuk 12 sektor-sektor prioritas integrasi yakni, produk berbasis agro, transportasi udara, e-ASEAN, elektronika, perikanan, pelayanan kesehatan, produk berbasis karet, tekstil dan pakaian, pariwisata, produk berbasis kayu dan logistik, makanan, ditambah pertanian dan kehutanan.

b. Kawasan ekonomi yang berdaya saing

Perwujudan ekonomi yang stabil, makmur dan berdaya saing tinggi merupakan tujuan dari integrasi ekonomi ASEAN. Terdapat enam elemen inti bagi kawasan ekonomi yang berdaya saing, yaitu: kebijakan persaingan, perlindungan konsumen, hak kekayaan intelektual, pembangunan infrastruktur, perpajakan dan *e-commerce*.

c. Pembangunan ekonomi yang merata.

Dibawah karakteristik ini terdapat dua elemen utama yaitu: pengembangan usaha, kecil dan menengah dan inisiatif integrasi ASEAN.

d. Integrasi dengan ekonomi global.

Dua pendekatan yang ditempuh ASEAN dalam berpartisipasi dalam proses integrasi dengan perekonomian dunia adalah: (i) pendekatan koheren menuju hubungan ekonomi eksternal melalui perjanjian perdagangan bebas dan kemitraan ekonomi yang lebih erat; (ii) partisipasi yang lebih erat dalam jejaring pasokan global.

Diberlakukannya MEA pada akhir 2015, negara anggota ASEAN akan mengalami integrasi yang berupa “*free trade area*” (area perdagangan bebas), penghilangan tarif perdagangan antar negara ASEAN, serta pasar tenaga kerja dan pasar modal yang bebas, yang akan sangat berpengaruh pada pertumbuhan dan pembangunan ekonomi tiap negara. Tahun 2015 menjadi babak baru dalam bidang ekonomi bagi negara-negara di kawasan Asia Tenggara. Pada tahun itu ASEAN akan memulai menjadi pasar tunggal dan kesatuan basis produksi. Ibarat pisau bermata dua antara peluang dan ancaman dari implementasi MEA itu bagi pertumbuhan ekonomi negara-negara ASEAN tentu tergantung pada cara menyikapi era pasar bebas tersebut.

D. Kerangka Pikir

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan mulai diberlakukan pada akhir tahun 2015, dimana arus barang dan jasa akan menjadi lebih bebas. Ibarat pisau bermata dua, disatu sisi pemberlakuan MEA memberikan peluang yaitu perluasan

pemasaran, dan banyaknya investasi yang akan masuk ke Indonesia namun disisi lain pemberlakuan MEA menjadi ancaman bagi para pelaku usaha, termasuk pelaku UMKM untuk bersaing dengan produk-produk dari negara anggota ASEAN.

Masih banyaknya permasalahan yang berkaitan dengan UMKM di Indonesia pada umumnya dan di Kota Bandar Lampung pada khususnya, tentu memunculkan kekhawatiran. Dengan dibukanya kran impor lebar-lebar dan pemberian fasilitas bagi para negara-negara ASEAN dan *multi nasional corporate*, UMKM akan kehilangan daya saing. Skala ekonomi produsen dalam negeri akan jauh tertinggal dan sulit untuk berkembang. Produk yang mereka hasilkan akan kalah bersaing dengan produk luar negeri, apabila hal tersebut terjadi maka UMKM yang ada akan semakin melemah. Selanjutnya, akan berdampak pada tingkat pengangguran di Indonesia yang akan melambung tinggi dan pada akhirnya laju pertumbuhan ekonomi nasional akan melambat. Oleh karena itu, UMKM perlu mendapat perhatian lebih baik untuk ditingkatkan daya saingnya supaya tidak tergerus oleh liberalisasi perdagangan yang tak terelakkan. Pengalaman menunjukkan bahwa kurangnya persiapan dalam mengantisipasi liberalisasi perdagangan menyebabkan lemahnya daya saing dunia usaha.

Kemajuan UMKM Kota Bandar Lampung sangat ditentukan keberpihakan pemerintah daerah. Pemerintah daerah melalui Diskoperindag Kota Bandar Lampung mempunyai tanggung jawab teknis bagi pengembangan sektor UMKM, sebagai konsekuensinya Diskoperindag menyusun strategi untuk mengembangkan sektor UMKM. Strategi yang mereka susun akan sangat menentukan

perkembangan UMKM yang ada. Melalui Pembangunan Kapasitas (*capacity building*) dengan fokus pada dimensi Penguatan organisasi yang didalamnya meliputi pemanfaatan personel, aspek manajerial dan pengembangan jaringan. Dalam Penelitian ini peneliti berusaha mendeskripsikan usaha penguatan organisasi UMKM oleh Diskoperindag Kota Bandar Lampung, harapannya upaya tersebut bisa meningkatkan produktivitas UMKM yang ada, sehingga UMKM di Kota Bandar Lampung memiliki daya saing yang tinggi untuk bersaing dalam perdagangan bebas pada pemberlakuan MEA pada akhir tahun 2015.

Bagan 2.1 Kerangka Pikir

