

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. SKPD Dinas Kelautan dan Perikanan**

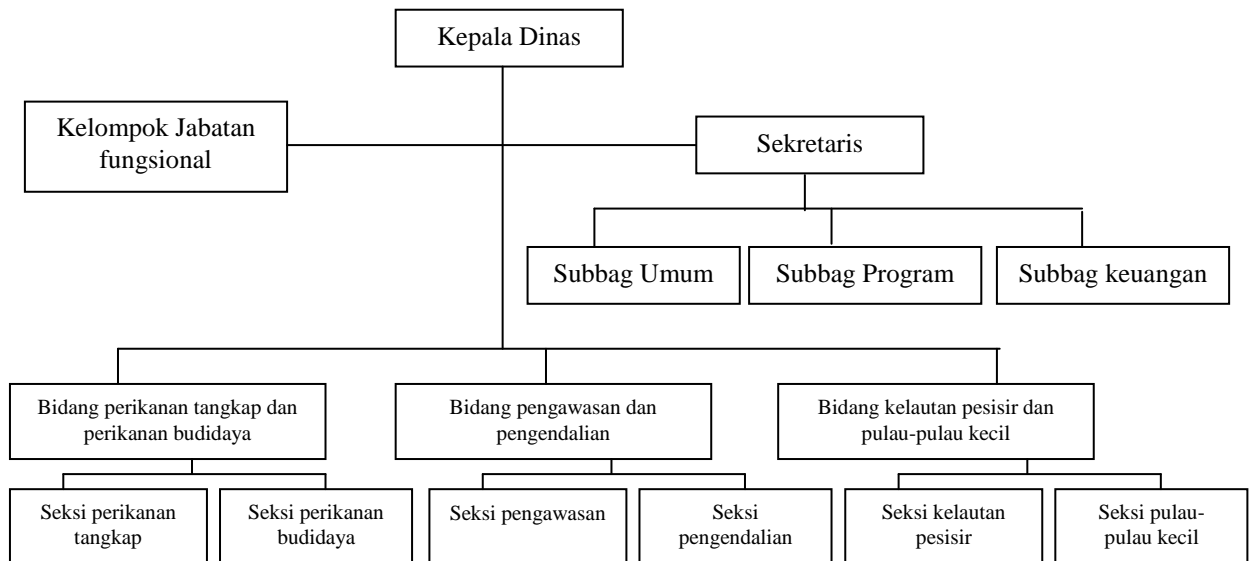
Dinas Kelautan dan Perikanan adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Lampung, dalam melaksanakan pembangunan kelautan dan perikanan setiap tahunnya menyusun Rencana Kerja (Renja) SKPD. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung dalam melaksanakan pembangunan Kelautan dan Perikanan tidak lepas dari tujuan pembangunan nasional. Tujuan pembangunan nasional ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMD). RPJMD Tahun 2010-2014 merupakan salah satu acuan dalam membuat Rencana Kerja (Renja) SKPD Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung. Dalam RPJMD Tahun 2010-2014 ada 14 prioritas.

Berpedoman pada visi yang telah ditetapkan yaitu "Mewujudkan Sektor Kelautan dan Perikanan di Provinsi Lampung Sebagai Pusat Pertumbuhan dan Perkembangan Ekonomi Perikanan Terpadu yang Berwawasan Pada Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Secara Berkelanjutan" maka prioritas pembangunan perikanan Provinsi Lampung tetap diarahkan pada pembangunan perikanan rakyat, dengan harapan dapat meningkatkan serta mengangkat tingkat kehidupan pembudidaya ikan dan nelayan ke arah yang lebih layak dan baik.

Upaya untuk mencapai tujuan tersebut agar lebih mantap terarah, maka kebijaksanaan yang ditempuh sebagai pelaksanaan operasional pembangunan perikanan adalah dititikberatkan kepada peningkatan produksi dan produktivitas serta usaha perikanan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pembudidaya ikan dan nelayan melalui ekstensifikasi, intensifikasi dan rehabilitasi dengan produk orientasi pasar, pembinaan mutu dan pemilihan komoditas perikanan yang digemari. Sejalan dengan tujuan pembangunan sektor perikanan di Provinsi Lampung berdasarkan rencana operasional, untuk meningkatkan produksi perikanan diproyeksikan rata-rata 5 - 10 % per tahun. Hal tersebut didasarkan pada potensi sumber daya hayati perikanan yang ada, tenaga kerja yang cukup tersedia, kebutuhan konsumsi penduduk, sehingga pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produksi pada masing-masing cabang usaha perikanan.

Kebijakan pembangunan sektor kelautan perikanan Provinsi Lampung didasarkan pada pendekatan pembangunan yang diarahkan agar mampu memainkan peranan utama dalam perbaikan perekonomian daerah, dalam arti dapat memposisikan sebagai penggerak pembangunan ekonomi daerah dan membudayakan masyarakat pembudidaya ikan/nelayan agar mampu mandiri dalam melaksanakan usahanya yang meliputi ;

- a. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (aparatur dan masyarakat perikanan)
- b. Pengembangan teknologi budidaya perikanan, teknologi penangkapan ikan dan teknologi pengolahan hasil perikanan
- c. Peningkatan pengawasan dan pengendalian terhadap pemanfaatan sumberdaya kelautan dan perikanan
- d. Peningkatan dan pengembangan sarana dan prasarana kelautan dan perikanan



Gambar 2.1

## Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung

## Bidang Perikanan Tangkap dan Budidaya Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi

Lampung mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

## 1. Bidang Perikanan Tangkap

## Tugas Pokok:

Merumuskan dan melaksanakan kebijakan, memberikan bimbingan teknis serta melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan di bidang perikanan tangkap.

## Fungsi :

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dibidang perikanan tangkap.
- b. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan dibidang perikanan tangkap.
- c. Menyiapkan bahan pembinaan atau bimbingan teknis di bidang perikanan tangkap.
- d. Menyiapkan bahan evaluasi penyelenggaraan tugas di bidang perikanan tangkap.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

## 2. Bidang Perikanan Budi Daya

### Tugas Pokok:

Menyelenggarakan tugas-tugas yang berhubungan dengan bina usaha perikanan laut, penangkapan, sarana dan prasarana perikanan, teknologi, produksi plasma dan diklat penyuluhan.

### Fungsi :

- a. Melaksanakan pembinaan bagi kelompok bina usaha dan penangkapan perikanan.
- b. Melaksanakan pembinaan sarana dan prasarana perikanan.
- c. Menerapkan teknologi untuk meningkatkan produksi perikanan
- d. Melaksanakan pengelolaan prasarana dan usaha perikanan laut.
- e. Melaksanakan Diklat dan ketrampilan di bidang kelautan dan perikanan.
- f. Melaksanakan penyuluhan di bidang perikanan dan kelautan.
- g. Mengelola tenaga dan sarana untuk menyelenggarakan Diklat.
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014 menetapkan 14 prioritas, Dinas Kelautan dan Perikanan Kota terkait langsung dengan prioritas No. 4 yaitu Penanggulangan Kemiskinan, No. 5 Revitalisasi Pertanian, No. 9 Lingkungan Hidup dan Bencana, No. 13 Perekonomian dan No. 14 Kesejahteraan Rakyat. Untuk mempercepat pencapaian prioritas pembangunan tersebut Pemerintah Pusat melalui Kementerian Kelautan dan Perikanan menetapkan Pemerintah Provinsi Lampung dalam hal ini Dinas Kelautan dan Perikanan

Provinsi Lampung menjadi salah satu Lokus yang mendapat Dana Alokasi Khusus Bidang Kelautan dan Perikanan.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung mengalokasikan Dana Alokasi Khusus tersebut pada 5 Program utama yaitu : Program Pengembangan Perikanan Tangkap, Program Peningkatan Produksi Perikanan Budidaya, Program Optimalisasi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan, Program Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pengawasan dan Pengendalian Sumberdaya Kelautan, Program Pengembangan Sistem Penyuluhan Kelautan dan Perikanan dan Program Pengembangan Statistik Perikanan.

## **B. Masyarakat Nelayan**

Nelayan adalah suatu kelompok masyarakat yang kehidupannya tergantung langsung pada hasil laut, baik dengan cara melakukan penangkapan ataupun budi daya. Mereka pada umumnya tinggal dipantai, sebuah lingkungan pemukiman yang dekat dengan lokasi kegiatannya (Mulyadi 2007). Nelayan identik dengan keterbatasan aset, lemahnya kemampuan modal, posisi tawar dan akses pasar (Siswanto 2008: 54).

Sesungguhnya, nelayan bukanlah suatu entitas tunggal, mereka terdiri dari beberapa kelompok. Dilihat dari segi pemilikan alat tangkap, nelayan dapat dibedakan menjadi tiga kelompok, yaitu nelayan buruh, nelayan juragan, dan nelayan perorangan. Nelayan buruh adalah nelayan yang bekerja dengan alat tangkap milik orang lain. Sebaliknya, nelayan uragan adalah nelayan yang memiliki alat tangkap yang dioperasikan oleh orang lain. Adapun nelayan

perorangan adalah nelayan yang memiliki peralatan tangkap sendiri, dan dalam pengoperasiannya tidak melibatkan orang lain (Mulyadi 2007: 88).

Nelayan dapat didefinisikan pula sebagai orang atau komunitas orang yang secara keseluruhan atau sebagian dari hidupnya tergantung dari kegiatan menangkap ikan. Beberapa kelompok nelayan memiliki beberapa perbedaan dalam karakteristik sosial dan kependudukan. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada kelompok umur, pendidikan status sosial, dan kepercayaan. Dalam satu kelompok nelayan juga sering ditemukan perbedaan kohesi internal, dalam pengertian hubungan diantara sesama nelayan maupun di dalam hubungan bermasyarakat (Widodo dan Suadi 2006: 78).

Kelompok nelayan dapat dibagi empat kelompok yaitu: (1) nelayan subsisten (*subsistence fishers*), yaitu nelayan yang menangkap ikan hanya untuk memenuhi kebutuhan sendiri, (2) nelayan asli (*native/indigenous/aboriginal fishers*), yaitu nelayan yang sedikit banyak memiliki karakter yang sama dengan kelompok pertama, namun memiliki juga hak untuk melakukan aktivitas secara komersial walaupun dalam skala yang sangat kecil, (3) nelayan rekreasi (*recreational/sport fishers*), yaitu orang-orang yang secara prinsip melakukan kegiatan penangkapan hanya sekadar untuk kesenangan atau berolah raga, dan (4) nelayan komersial (*commercial fishers*), yaitu mereka yang menangkap ikan untuk tujuan komersial atau dipasarkan baik untuk pasar domestik maupun pasar ekspor (Charles, 2001: 147).

Disamping pengelompokan tersebut, terdapat beberapa terminologi yang sering digunakan untuk menggambarkan kelompok nelayan, seperti nelayan

penuh untuk mereka yang menggantungkan keseluruhan hidupnya dari menangkap ikan; nelayan sambilan untuk mereka yang hanya sebagian dari hidupnya tergantung dari menangkap ikan; juragan untuk mereka yang memiliki sumberdaya ekonomi untuk usaha perikanan seperti kapal dan alat tangkap; dan anak buah kapal untuk mereka yang mengalokasikan waktunya dan memperoleh pendapatan dari hasil mengoperasikan alat tangkap ikan, seperti kapal milik juragan (Widodo dan Suadi 2006: 18).

### **C. Teori Kebijakan**

Kebijakan dalam Bahasa Inggris adalah *policy*, sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kebijakan diartikan sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (tentang pemerintahan, organisasi, dan sebagainya) pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip dan garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut Carl J Federick dalam Agustino (2008: 7) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi kebijakan, karena bagaimanapun kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan dari pada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah.

Menurut Wahab (2007: 40-50) mengemukakan bahwa istilah kebijakan sendiri masih terjadi silang pendapat dan merupakan ajang perdebatan para ahli maka untuk memahami istilah kebijakan, memberikan beberapa pedoman sebagai berikut:

1. Kebijakan harus dibedakan dari keputusan;
2. Kebijakan sebenarnya tidak serta merta dapat dibedakan dari administrasi;
3. Kebijakan mencakup perilaku dan harapan-harapan;
4. Kebijakan mencakup ketiadaan tindakan ataupun adanya tindakan;
5. Kebijakan biasanya mempunyai hasil akhir yang akan dicapai;
6. Setiap kebijakan memiliki tujuan atau sasaran tertentu baik eksplisit maupun implisit;
7. Kebijakan muncul dari suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu;
8. Kebijakan meliputi hubungan-hubungan yang bersifat antar organisasi dan yang bersifat intra organisasi;
9. Kebijakan publik meski tidak eksklusif menyangkut peran kunci lembaga-lembaga pemerintah; dan
10. Kebijakan itu dirumuskan atau didefinisikan secara subyektif.

Menurut Winarno (2014: 15), istilah kebijakan (*policy term*) mungkin digunakan secara luas seperti pada “kebijakan luar negeri Indonesia” , “kebijakan ekonomi Jepang”, dan atau mungkin juga dipakai untuk menjadi sesuatu yang lebih khusus, seperti misalnya jika kita mengatakan kebijakan pemerintah tentang debirokartisasi dan deregulasi. Namun baik Wahab maupun Winarno sepakat bahwa istilah kebijakan ini penggunaannya sering dipertukarkan dengan istilah lain seperti tujuan (*goals*) program, keputusan, undang-undang, ketentuan-ketentuan, standar, proposal dan *grand design* (Suharno :2009 : 11).

Irfan Islamy sebagaimana dikutip Suandi (2010: 12) kebijakan harus dibedakan dengan kebijaksanaan. *Policy* diterjemahkan dengan kebijakan yang berbeda artinya dengan *wisdom* yang artinya kebijaksanaan. Pengertian kebijaksanaan memerlukan pertimbangan pertimbangan lebih jauh lagi,



sedangkan kebijakan mencakup aturan- aturan yang ada didalamnya. Anderson sebagaimana dikutip Islamy (2009: 17) mengungkapkan bahwa kebijakan adalah “ *a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*” (Serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu).

Konsep kebijakan yang ditawarkan oleh Anderson ini menurut Winarno (2014: 18) dianggap lebih tepat karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan atau dimaksudkan. Selain itu konsep ini juga membedakan secara tegas antara kebijakan (*policy*) dengan keputusan (*decision*) yang mengandung arti pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada.

Rose sebagaimana dikutip Winarno (2014: 17) juga menyarankan bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi- konsekuensi bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai keputusan yang berdiri sendiri. Pendapat kedua ahli tersebut setidaknya dapat menjelaskan bahwa mempertukarkan istilah kebijakan dengan keputusan adalah keliru, karena pada dasarnya kebijakan dipahami sebagai arah atau pola kegiatan dan bukan sekadar suatu keputusan untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah tindakan-tindakan atau kegiatan yang sengaja dilakukan

atau tidak dilakukan oleh seseorang, suatu kelompok atau pemerintah yang di dalamnya terdapat unsur keputusan berupa upaya pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada guna mencapai maksud dan tujuan tertentu.

Tahap-tahap kebijakan publik menurut William Dunn sebagaimana dikutip Winarno (2014: 17) adalah sebagai berikut:

#### 1. Penyusunan Agenda

*Agenda setting* adalah sebuah fase dan proses yang sangat strategis dalam realitas kebijakan publik. Dalam proses inilah memiliki ruang untuk memaknai apa yang disebut sebagai masalah publik dan prioritas dalam agenda publik dipertarungkan. Jika sebuah isu berhasil mendapatkan status sebagai masalah publik, dan mendapatkan prioritas dalam agenda publik, maka isu tersebut berhak mendapatkan alokasi sumber daya publik yang lebih daripada isu lain.

Dalam agenda setting juga sangat penting untuk menentukan suatu isu publik yang akan diangkat dalam suatu agenda pemerintah. *Issue* kebijakan (*policy issues*) sering disebut juga sebagai masalah kebijakan (*policy problem*). *Policy issues* biasanya muncul karena telah terjadi silang pendapat di antara para aktor mengenai arah tindakan yang telah atau akan ditempuh, atau pertentangan pandangan mengenai karakter permasalahan tersebut. Menurut William Dunn, isu kebijakan merupakan produk atau fungsi dari adanya perdebatan baik tentang rumusan, rincian, penjelasan maupun penilaian atas suatu masalah tertentu. Namun tidak semua isu bisa masuk menjadi suatu agenda kebijakan.

Ada beberapa Kriteria isu yang bisa dijadikan agenda kebijakan publik diantaranya:

- 1) Telah mencapai titik kritis tertentu jika diabaikan, akan menjadi ancaman yang serius;
- 2) Telah mencapai tingkat partikularitas tertentu à berdampak dramatis;
- 3) Menyangkut emosi tertentu dari sudut kepent. orang banyak (umat manusia) dan mendapat dukungan media massa;
- 4) Menjangkau dampak yang amat luas ;
- 5) Mempermasalahkan kekuasaan dan keabsahan dalam masyarakat ;
- 6) Menyangkut suatu persoalan yang fashionable (sulit dijelaskan, tetapi mudah dirasakan kehadirannya)

Penyusunan agenda kebijakan seyogianya dilakukan berdasarkan tingkat urgensi dan esensi kebijakan, juga keterlibatan stakeholder. Sebuah kebijakan tidak boleh mengaburkan tingkat urgensi, esensi, dan keterlibatan stakeholder.

## 2. Formulasi kebijakan

Masalah yang sudah masuk dalam agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah yang terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan yang ada. Sama halnya dengan perjuangan suatu masalah untuk masuk dalam agenda kebijakan, dalam tahap perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah.

### 3. Adopsi/ Legitimasi Kebijakan

Tujuan legitimasi adalah untuk memberikan otorisasi pada proses dasar pemerintahan. Jika tindakan legitimasi dalam suatu masyarakat diatur oleh kedaulatan rakyat, warga negara akan mengikuti arahan pemerintah. Namun warga negara harus percaya bahwa tindakan pemerintah yang sah. Mendukung. Dukungan untuk rezim cenderung berdifusi - cadangan dari sikap baik dan niat baik terhadap tindakan pemerintah yang membantu anggota mentolerir pemerintahan disonansi. Legitimasi dapat dikelola melalui manipulasi simbol-simbol tertentu. Di mana melalui proses ini orang belajar untuk mendukung pemerintah.

### 4. Penilaian/ Evaluasi Kebijakan

Secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak. Dalam hal ini, evaluasi dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dilakukan dalam seluruh proses kebijakan. Dengan demikian, evaluasi kebijakan bisa meliputi tahap perumusan masalah-masalah kebijakan, program-program yang diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi, maupun tahap dampak kebijakan.

## **D. Teori *Good Corporate Government***

### **1. Pengertian *Good Corporate Governance***

Persepsi *Good* dalam *good corporate governance* adalah tingkat pencapaian terhadap suatu hasil upaya yang memenuhi persyaratan, menunjukkan

kepatutan dan keteraturan operasional sesuai dengan konsep *corporate governance*.

Johnson, dkk (2000: 45) dalam Indra dan Ivan (2006: 114) membuktikan bahwa pelaksanaan *corporate governance* dalam sistem hukum yang lemah menyebabkan dampak krisis ekonomi yang sangat meluas ketika terjadinya krisis ekonomi di Asia. Kualitas pelaksanaan *corporate governance* yang lemah menjadi alasan kuat bagi terjadinya krisis mata uang dan menurunnya kinerja pasar modal selain berbagai alasan ekonomi lainnya.

Keberadaan mekanisme *corporate governance* diharapkan dapat menciptakan manajemen yang efektif dan efisien dalam menjalankan suatu pemerintahan, sehingga terjadi peningkatan kapabilitas sekaligus kelancaran keadaan finansial dari suatu perusahaan yang berjalan secara aktif. Hal ini dapat dicapai dengan adanya penerapan prinsip-prinsip GCG secara mantap dan menyeluruh (Indra dan Ivan, 2006: 114).

## **2. Manfaat dan Tujuan Penerapan *Good Corporate Governance***

Potensi resiko dan tantangan di dalam dunia bisnis kian hari semakin berpotensi untuk semakin meningkat. Oleh karena itu penerapan dari prinsip-prinsip GCG sangat diperlukan agar tidak ada pihak-pihak yang dirugikan. Implementasi dari GCG diharapkan bermanfaat untuk menambah dan memaksimalkan nilai. GCG diharapkan mampu mengusahakan keseimbangan antara berbagai kepentingan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan secara menyeluruh. Berikut beberapa manfaat dari penerapan *good corporate governance*:

- a. Mengurangi *agency cost*, yaitu suatu biaya yang harus ditanggung pemegang saham sebagai akibat pendelegasian wewenang kepada pihak manajemen. Biaya-biaya ini dapat berupa kerugian yang diderita perusahaan sebagai akibat penyalahgunaan wewenang (*wrong-doing*), ataupun berupa biaya pengawasan yang timbul untuk mencegah terjadinya hal tersebut.
- b. Mengurangi biaya modal (*cost of capital*), yaitu sebagai dampak dari pengelolaan perusahaan yang baik tadi menyebabkan tingkat bunga atas dana atau sumber daya yang dipinjam oleh perusahaan semakin kecil seiring dengan turunnya tingkat resiko perusahaan.
- c. Meningkatkan nilai saham perusahaan sekaligus dapat meningkatkan citra perusahaan tersebut kepada publik luas dalam jangka panjang.
- d. Menciptakan dukungan para *stakeholder* (para pihak yang berkepentingan) dalam lingkungan perusahaan tersebut terhadap keberadaan dan berbagai strategi dan kebijakan yang ditempuh perusahaan, karena umumnya mereka mendapat jaminan bahwa mereka juga mendapat manfaat maksimal dari segala tindakan dan operasi perusahaan dalam menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan.

Penerapan sistem GCG diharapkan dapat meningkatkan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) melalui beberapa tujuan berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kesinambungan suatu organisasi yang memberikan kontribusi kepada terciptanya kesejahteraan pemegang saham, pegawai dan *stakeholders* lainnya dan merupakan solusi yang

elegan dalam menghadapi tantangan organisasi ke depan.

- b. Meningkatkan legitimasi organisasi yang dikelola dengan terbuka, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Mengakui dan melindungi hak dan kewajiban para *stakeholders* dan *stakeholders*.

Dalam menerapkan nilai-nilai *good corporate governance*, perseroan menggunakan pendekatan berupa keyakinan yang kuat akan manfaat dari penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Berdasarkan keyakinan yang kuat, maka akan tumbuh semangat yang tinggi untuk menerapkannya sesuai standar internasional. Guna memastikan bahwa tata kelola perusahaan diterapkan secara konsisten di seluruh lini dan unit organisasi. Perseroan menyusun berbagai acuan sebagai pedoman bagi seluruh karyawan. Selain acuan yang disusun sendiri, Perseroan juga mengadopsi peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Kamal dan Supomo, 2008: 25).

Survey yang dilakukan oleh lembaga konsultan tingkat tinggi dunia seperti Mc Kinsey dan Company menunjukkan bahwa para institutional investor lebih menaruh kepercayaan terhadap korporasi-korporasi yang memiliki *corporate governance* dan memandang *corporate governance* sebagai kriteria kualitatif penentu, menyamai kriteria kinerja keuangan dan potensi pertumbuhan. Kalaupun *Good Corporate Governance* bukan satu-satunya cara untuk keluar dari krisis, sistem ini dapat memberi dasar bagi berkembangnya sistem nilai baru yang lebih sesuai dengan lanskap bisnis yang kini telah sangat berubah dimana independensi, transparansi, profesionalisme, dan tanggung jawab

sosial menjadi norma dasar (Mintara, 2008 dalam Priana, 2010: 58).

### 3. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*

Prinsip-prinsip dasar penerapan *good corporate governance* yang dikemukakan oleh *Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI)* adalah sebagai berikut:

#### a. *Fairness* (Kewajaran)

Perlakuan yang sama terhadap para pemegang saham, terutama kepada pemegang saham minoritas dan pemegang saham asing, dengan keterbukaan informasi yang penting serta melarang pembagian untuk pihak sendiri dan perdagangan saham oleh orang dalam (*insider trading*). *Fairness* diharapkan membuat seluruh aset perusahaan dikelola secara baik dan *predunt* (hati-hati), sehingga muncul perlindungan kepentingan pemegang saham secara *fair* (jujur dan adil). *Fairness* juga diharapkan memberi perlindungan kepada perusahaan terhadap praktek korporasi yang merugikan seperti disebutkan di atas. Pendek kata, *fairness* menjadi jiwa untuk memonitor dan menjamin perlakuan yang adil di antara beragam kepentingan dalam perusahaan. Namun seperti halnya sebuah prinsip, *fairness* memerlukan syarat agar bisa diberlakukan secara efektif. Syarat itu berupa peraturan dan perundang-undangan yang jelas, tegas, konsisten, dan dapat ditegakkan secara baik serta efektif.

#### b. *Disclosure and Transparency* (Pengungkapan dan Transparansi)

Transparansi bisa diartikan sebagai keterbukaan informasi, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi



material dan relevan mengenai perusahaan. Dalam mewujudkan transparansi ini sendiri, perusahaan harus menyediakan informasi yang cukup, akurat, dan tepat waktu kepada berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan, diharapkan pula dapat mempublikasikan informasi keuangan serta informasi lainnya yang material dan berdampak signifikan pada kinerja perusahaan secara akurat dan tepat waktu. Selain itu, para investor harus dapat mengakses informasi penting perusahaan secara mudah pada saat diperlukan. Ada banyak manfaat yang bisa dipetik dari penerapan prinsip ini. Salah satunya, *stakeholder* dapat mengetahui risiko yang mungkin terjadi dalam melakukan transaksi dengan perusahaan yang diungkap secara akurat, tepat waktu, jelas, konsisten, dan dapat diperbandingkan, maka dimungkinkan terjadinya efisiensi pasar. Selanjutnya, jika prinsip transparansi dilaksanakan dengan baik dan tepat, akan dimungkinkan terhindarnya benturan kepentingan (*conflict of interest*) berbagai pihak dalam manajemen.

c. *Accountability* (Akuntabilitas)

Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem, dan pertanggung jawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Masalah yang sering ditemukan di perusahaan-perusahaan Indonesia adalah mandulnya fungsi pengwasan Dewan Komisaris. Atau justru sebaliknya, Komisaris Utama mengambil peran berikut wewenang yang seharusnya dijalankan Direksi. Padahal, diperlukan kejelasan tugas serta fungsi organ perusahaan agar tercipta suatu mekanisme pengecekan

dan pertimbangan dalam mengelola perusahaan.

d. *Responsibility* (Responsibilitas)

Peranan pemegang saham harus diakui sebagaimana ditetapkan oleh hukum dan kerja sama yang aktif antara perusahaan serta para pemegang kepentingan dalam menciptakan kesejahteraan, lapangan kerja, dan perusahaan yang sehat dari aspek keuangan. Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *Good Corporate Citizen*.

e. *Independency* (Independensi) yaitu suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat (Mintara (2008) dalam Priana (2010)). Untuk melancarkan pelaksanaan asas GCG, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

#### **4. Faktor Penerapan *Good Corporate Governance***

Ada beberapa faktor dalam penerapan *good corporate governance* menurut Kamal dan Supomo (2008: 58), yaitu:

**a. Faktor Eksternal**

Yang dimaksud faktor eksternal adalah beberapa faktor yang berasal dari luar yang sangat mempengaruhi keberhasilan penerapan GCG. Di

antaranya:

- 1) Terdapatnya sistem hukum yang baik sehingga mampu menjamin berlakunya supremasi hukum yang konsisten dan efektif.
- 2) Dukungan pelaksanaan GCG dari sektor publik/lembaga pemerintahan yang diharapkan dapat pula melaksanakan *Good Governance* dan *Clean Government* menuju *Good Government Governance* yang sebenarnya.
- 3) Terdapatnya contoh pelaksanaan GCG yang tepat (*best practices*) yang dapat menjadi standard pelaksanaan GCG yang efektif dan profesional.

Dengan kata lain, semacam *benchmark* (acuan):

- a) Terbangunnya sistem tata nilai sosial yang mendukung penerapan GCG di masyarakat. Ini penting karena lewat sistem ini diharapkan timbul partisipasi aktif berbagai kalangan masyarakat untuk mendukung aplikasi serta sosialisasi GCG secara sukarela.
- b) hal lain yang tidak kalah pentingnya sebagai prasyarat keberhasilan implementasi GCG terutama di Indonesia adalah adanya semangat anti korupsi yang berkembang di lingkungan publik di mana perusahaan beroperasi disertai perbaikan masalah kualitas pendidikan dan perluasan peluang kerja. Bahkan dapat dikatakan bahwa perbaikan lingkungan publik sangat mempengaruhi kualitas dan skor perusahaan dalam implementasi GCG.

#### **b. Faktor Internal**

Maksud faktor internal adalah pendorong keberhasilan pelaksanaan

praktek GCG yang berasal dari dalam. Beberapa faktor dimaksud antara lain:

- 1) Terdapatnya budaya perusahaan (*corporate culture*) yang mendukung penerapan GCG dalam mekanisme serta sistem kerja manajemen di perusahaan.
- 2) Berbagai peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan mengacu pada penerapan nilai-nilai GCG. manajemen pengendalian risiko perusahaan juga didasarkan pada kaidah-kaidah standar GCG.
- 3) Terdapatnya sistem audit (pemeriksaan) yang efektif dalam perusahaan untuk menghindari setiap penyimpangan yang mungkin akan terjadi.
- 4) Adanya keterbukaan informasi bagi publik untuk mampu memahami setiap gerak dan langkah manajemen dalam perusahaan sehingga kalangan publik dapat memahami dan mengikuti setiap derap langkah perkembangan dan dinamika perusahaan dari waktu ke waktu.

### **E. Teori Organisasi**

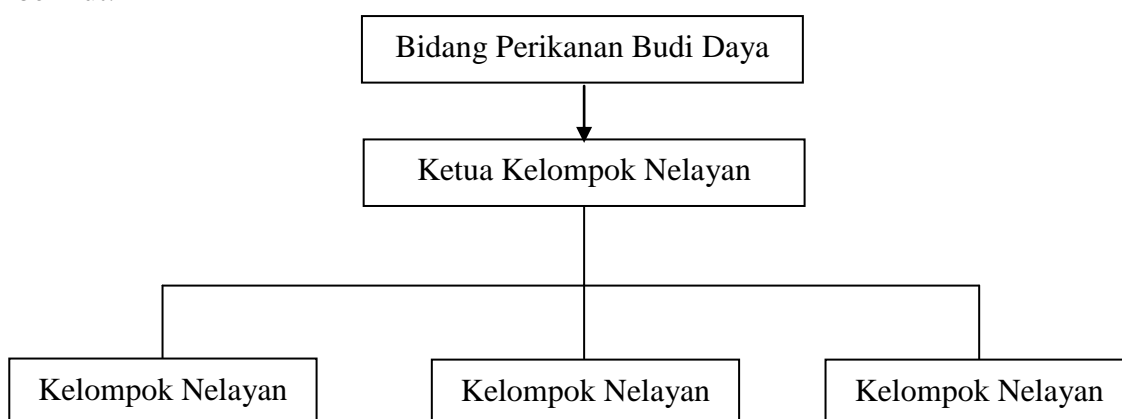
Gibson, Donnelly dan Ivancevich yang dikutip oleh M.Saefuddin (2003:3) dalam bukunya "Organisasi dan Management" berpendapat bahwa ciri khas organisasi tetap sama, yaitu perilaku terarah pada tujuan. Mereka berpendapat: "Organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama".

Sedangkan Koontz dan Cryill O' Donnell yang dikutip oleh H. Siagian (1997:24) dalam bukunya "Management Suatu Pengantar", mengatakan: Organisasi adalah suatu hubungan wewenang dengan maksud untuk mengurus kedua koordinasi struktural baik vertical maupun horizontal atara keadaan, kearah mana tugas-tugas khusus yang diinginkan itu diperuntukan untuk mencapai tujuan usaha.

Definisi-definisi diatas menurut H. Siagian (1997:24) dalam bukunya "Management Suatu Pengantar" terlihat bahwa yang menjadi unsur Organisasi adalah:

- a. Adanya suatu tujuan bersama
- b. Tujuan itu dicapai atau diperoleh melalui atau bersamaan dengan bantuan orang lain dalam kerja sama yang harmonis
- c. Kerjasama itu didasarkan atas hal kewajiban dan tanggung jawab tertentu.

Struktur organisasi Program Kemitraan Budidaya Ikan Kerapu adalah sebagai berikut:



Dalam setiap perumusan kebijakan apakah menyangkut proram maupun kegiatan-kegiatan selalu diiringi dengan suatu tindakan pelaksanaan atau implementasi. Betapa pun baiknya suatu kebijakan tanpa implementasi maka tidak akan banyak

berarti. Implementasi kebijakan bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan (Grindle dalam Wahab, 2009:59).

Oleh sebab itu, tidak berlebihan jika dikatakan implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan. Ini menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara perumusan kebijakan dengan implementasi kebijakan dalam arti walaupun perumusan dilakukan dengan sempurna namun apabila proses implementasi tidak bekerja sesuai persyaratan, maka kebijakan yang semula baik akan menjadi jelek begitu pula sebaliknya. Dalam kaitan ini, seperti dikemukakan oleh Wahab (2009:51), menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan jauh lebih penting daripada pembuatan kebijaksanaan. Kebijaksanaan hanya sekedar impian atau rencana bagus yang tersimpan dalam arsip jika tidak mampu diimplementasikan.

Upaya pengembangan kapasitas dilaksanakan dalam berbagai tingkatan, pengembangan kapasitas harus dilaksanakan secara efektif dan berkesinambungan pada 3 (tiga) tingkatan-tingkatan, yaitu:

- a. Tingkatan sistem, kerangka kerja yang berhubungan dengan pengaturan, kebijakan dan kondisi dasar yang mendukung pencapaian obyektivitas kebijakan tertentu;
- b. Tingkatan institusional atau keseluruhan satuan, contoh struktur organisasi-organisasi, proses pengambilan keputusan di dalam organisasi-organisasi,

prosedur dan mekanisme-mekanisme pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana, hubungan-hubungan dan jaringan-jaringan organisasi;

- c. Tingkatan individual, contohnya ketrampilan-ketrampilan individu dan persyaratan-persyaratan, pengetahuan, tingkah laku, pengelompokan pekerjaan dan motivasi-motivasi dari pekerjaan orang-orang di dalam organisasi-organisasi (Grindle dalam Wahab, 2009:59).

## **F. Kewirausahaan dan Kemitraan**

### **1. Kewirausahaan**

Kata wirausaha dalam bahasa Indonesia merupakan gabungan dari kata “wira” yang artinya gagah berani, perkasa dan kata “usaha”, sehingga secara harfiah wirausahawan diartikan sebagai orang yang gagah berani atau perkasa dalam berusaha (Riyanti, 2009: 87). Wirausaha atau wiraswasta menurut Priyono dan Soerata (2005: 85) berasal dari kata “wira” yang berarti utama, gagah, luhur berani atau pejuang; “swa” berarti sendiri; dan kata ”sta” berarti berdiri. Dari asal katanya “swasta” berarti berdiri di atas kaki sendiri atau berdiri di atas kemampuan sendiri. Kemudian mereka menyimpulkan bahwa wirausahawan atau wiraswastawan berarti orang yang berjuang dengan gagah, berani, juga luhur dan pantas diteladani dalam bidang usaha, atau dengan kata lain wirausahawan adalah orang-orang yang mempunyai sifat-sifat kewirausahaan atau kewiraswastaan seperti: keberanian mengambil resiko, keutamaan dan keteladanan dalam menangani usaha dengan berpijak pada kemauan dan kemampuan sendiri.

Kewirausahaan adalah padanan kata *entrepreneurship* dalam bahasa Inggris, *unternehmer* dalam bahasa Jerman, *ondernemen* dalam bahasa Belanda. Sedangkan di Indonesia diberi nama kewirausahaan. Kata *entrepreneurship* yang dahulunya sering diterjemahkan dengan kata kewiraswastaan akhir-akhir ini diterjemahkan dengan kata kewirausahaan. *Entrepreneur* berasal dari bahasa Perancis yaitu *entrepreneur* yang artinya memulai atau melaksanakan. Wiraswasta atau wirausaha berasal dari kata : Wira: utama, gagah, berani, luhur; swa: sendiri; sta: berdiri; usaha: kegiatan produktif. Dari asal kata tersebut, wiraswasta pada mulanya ditujukan pada orang-orang yang dapat berdiri sendiri. Di Indonesia kata wiraswasta sering diartikan sebagai orang-orang yang tidak bekerja pada sektor pemerintah yaitu: para pedagang, pengusaha dan orang-orang yang bekerja di perusahaan swasta, sedangkan wirausahawan adalah orang-orang yang mempunyai usaha sendiri. Wirausahawan adalah orang yang berani membuka kegiatan produktif yang mandiri. *Entrepreneurship* (kewirausahaan) itu berkembang berdasarkan naluri, personal, dan alamiah karena pada zaman dahulu belum ada suatu konsep yang jelas tentang kewirausahaan.

Berdasarkan pendapat Lambing dan Charles (1999: 45), kewirausahaan adalah suatu usaha yang kreatif yang membangun suatu *value* dari yang belum ada menjadi ada dan bisa dinikmati oleh banyak orang. Setiap wirausahawan (*entrepreneur*) yang sukses memiliki 4 (empat) unsur pokok, yaitu :

- a. Kemampuan (hubungannya dengan IQ dan keterampilan)
- b. Keberanian (hubungannya dengan EQ dan mental)
- c. Keteguhan hati (hubungannya dengan motivasi diri)



- d. Kreativitas yang menelurkan sebuah inspirasi sebagai cikal bakal ide untuk menemukan peluang berdasarkan intuisi (hubungannya dengan pengalaman)

Sistem tanggung renteng tidak akan bisa diterapkan tanpa adanya kelompok. Itulah sebabnya sistem ini juga disebut sistem kelompok tanggung renteng. Sedang unsur yang harus ada dalam sistem ini adalah : Kelompok, Kewajiban dan Peraturan. - Kelompok : Kumpulan anggota dalam jumlah tertentu atas dasar tujuan yang sama, saling mengenal atau ada kedekatan secara fisik maupun emosional.

- a. Kewajiban: hal-hal yang harus dilakukan oleh anggota baik dalam lingkup kelompok maupun terhadap koperasi. Hal tersebut adalah :
- 1) Menghadiri pertemuan rutin kelompok (sebulan sekali)
  - 2) Membayar simpanan pokok, simpanan wajib dan simpanan lainnya yang telah ditetapkan oleh koperasi.
  - 3) Membayar angsuran pinjaman.
  - 4) Mengadakan musyawarah.
  - 5) Mentaati segala peraturan yang meliputi AD/ART dan peraturan lainnya.
  - 6) Mengembangkan anggota kelompok (mencari tambahan anggota baru)
  - 7) Menjaga kelangsungan hidup dan nama baik kelompok.
  - 8) Peraturan : untuk peraturan ini sama dengan koperasi pada umumnya yaitu AD-ART dan Peraturan Khusus. Namun yang beda dalam sistem ini, kelompok diperbolehkan membuat peraturan kelompok sepanjang tidak bertentangan dengan AD-ART dan Peraturan khusus. Peraturan kelompok ini dibuat sebagai upaya anggota untuk menjaga eksistensi kelompoknya.

Sedangkan tahapan aplikasi sistem tanggung renteng adalah sebagai berikut:

- 1) Membentuk kelompok berdasar daerah tempat tinggal yang berdekatan.
- 2) Sosialisasi Tanggung Renteng oleh Pengurus pada kelompok tersebut
- 3) Memilih Penanggung Jawab (PJ) kelompok. PJ tersebut ditentukan berdasar musyawarah anggota kelompok dan disahkan oleh pengurus.
- 4) Pelaksanaan kegiatan kelompok :
  - a) Menentukan jadwal pertemuan kelompok
  - b) Mengadakan pertemuan setiap bulan.
  - c) Saling mengingatkan sesama anggota untuk hadir dalam pertemuan kelompok.
  - d) Penerimaan anggota baru melalui musyawarah anggota kelompok.
  - e) Pengajuan pinjaman anggota harus dimusyawarahkan dalam pertemuan kelompok.
  - f) Mengatasi tunggakan kelompok melalui :
    - 1) Kas tanggung renteng kelompok
    - 2) Spontanitas dari setiap anggota kelompok
  - g) Melaksanakan buku-buku administrasi kelompok secara tertib.
  - h) Adanya petugas penyetoran yang telah ditunjuk oleh anggota kelompok.
- 5) Pelaksanaan Pembinaan Kelompok secara berkesinambungan

Ada beberapa nilai hakiki yang penting dari Kewirausahaan, yaitu:

a. Percaya Diri

Menurut Soesarsono Wijandi yang dikutip oleh Suryana (2008: 45), Kepercayaan diri merupakan suatu panduan sikap dan keyakinan seseorang

dalam menghadapi tugas atau pekerjaan. Dalam praktik sikap dan kepercayaan ini, merupakan sikap dan keyakinan untuk memulai, melakukan dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Oleh sebab itu, kepercayaan diri memiliki keyakinan, optimisme, individualistis, dan tidak ketergantungan. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri cenderung memiliki keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan.

b. Berorientasi Tugas dan Hasil

Seseorang yang selalu mengutamakan tugas dan hasil, adalah orang yang selalu mengutamakan nilai motif berprestasi, berorientasi pada laba, ketekunan dan ketabahan, tekad kerja keras, mempunyai dorongan kuat, energik dan inisiatif. Berinisiatif artinya selalu ingin mencari dan memulai. Untuk memulai diperlukan niat dan tekad yang kuat, serta karsa yang besar. Sekali sukses atau berprestasi, maka sukses berikutnya akan menyusul, sehingga usahanya semakin maju dan berkembang. Dalam kewirausahaan, peluang hanya diperoleh apabila ada inisiatif. Perilaku ini biasanya diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman bertahun-tahun, dan pengembangannya diperoleh dengan cara disiplin diri, berpikir kritis, tanggap, bergairah dan semangat berprestasi.

c. Keberanian Mengambil Risiko

Menurut Angelita S. Bajaro yang dikutip oleh Suryana (2008: 91), “seorang wirausaha yang berani menanggung risiko adalah orang yang selalu ingin jadi pemenang dan memenangkan dengan cara baik”. Wirausaha adalah orang yang lebih menyukai usaha-usaha yang lebih menantang untuk mencapai

kesuksesan atau kegagalan dari pada usaha yang kurang menantang.

d. Kepemimpinan

Seorang wirausaha yang berhasil selalu memiliki sifat kepemimpinan, kepeloporan dan keteladanan. Ia selalu ingin bergaul untuk mencapai peluang, terbuka untuk menerima kritik dan saran yang kemudian dijadikan peluang. Sifat kepemimpinan harus dikembangkan sendiri karena memiliki perbedaan sifat pada setiap orang. Suatu pedoman bagi pemimpin yang baik ialah “perlakukan orang-orang lain sebagaimana ia ingin diperlakukan”. Berusaha memandang suatu keadaan dari sudut pandang orang lain akan ikut mengembangkan sebuah sikap teposliro.

e. Berorientasi ke Masa Depan

Orang yang berorientasi ke masa depan adalah orang memiliki perspektif dan pandangan ke masa depan. Karena memiliki pandangan yang jauh ke masa depan, maka ia selalu berusaha dan berkarya. Kuncinya pada kemampuan untuk membuat, menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan yang sudah ada sekarang. Meskipun dengan risiko yang mungkin terjadi, ia tetap tabah untuk mencari peluang dan tantangan demi pembaharuan masa depan. Pandangan yang jauh ke depan membuat wirausaha tidak cepat puas dengan karsa dan karya yang sudah ada sekarang. Oleh sebab itu, ia selalu mempersiapkan dengan mencari suatu peluang.

Menurut M. Scarborough dan Thomas W. Zimmerer mengemukakan delapan karakteristik kewirausahaan seperti dikutip Suryana (2008:24):

- a. *Desire for Responsibility*, yaitu memiliki rasa tanggung jawab atas usaha-usaha yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab akan

- selalu mawas diri.
- b. *Preference for moderate risk*, yaitu lebih memilih resiko yang moderat, artinya ia selalu menghindari resiko yang rendah dan memiliki resiko yang tinggi.
  - c. *Confidence in their ability to success*, yaitu percaya akan kemampuan dirinya untuk berhasil.
  - d. *Desire for immediate feedbacks*, yaitu selalu menghendaki umpan balik yang segera
  - e. *High level of energy*, yaitu memiliki semangat dan kerja keras untuk mewujudkan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
  - f. *Future orientation* yaitu berorientasi kedepan, perspektif dan berwawasan jauh kedepan.
  - g. *Skill at organizing*, yaitu memiliki ketrampilan dalam mengorganisasikan sumberdaya untuk menciptakan nilai tambah.
  - h. *Value of achievement over money*, yaitu selalu menilai prestasi dengan uang.

## **2. Kemitraan**

Pada dasarnya konsep kemitraan (*partnership*) adalah jenis entitas bisnis di mana mitra (pemilik) saling berbagi keuntungan atau kerugian bisnis. Kemitraan sering digunakan diperusahaan untuk tujuan perpajakan, sebagai struktur kemitraan umumnya tidak dikenakan pajak atas laba sebelum didistribusikan kepada para mitra (yaitu tidak ada pajak dividen dikenakan).. Namun, tergantung pada struktur kemitraan dan yurisdiksi di mana ia beroperasi, pemilik kemitraan mungkin terkena kewajiban pribadi yang lebih

besar daripada mereka yang akan memegang saham dari suatu perusahaan (Siregar dan Ilham, 2009: 87).

Kemitraan adalah kerjasama usaha kecil termasuk koperasi dengan usaha menengah atau usaha besar disertai pedoman dan pengembangan oleh usaha menengah atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan. Maksud dan tujuan kemitraan adalah untuk meningkatkan pemberdayaan usaha kecil dibidang manajemen, produk, pemasaran, permodalan dan teknis, disamping agar bisa mandiri demi kelangsungan usahanya, sehingga bisa melepaskan diri dari sifat ketergantungan (Tohar, 2006: 45).

Pada sistem hukum perdata, kemitraan biasa diikat dengan kontrak (perjanjian) antara individu-individu yang dengan semangat kerjasama setuju untuk melaksanakan suatu usaha, berkontribusi dalam menggabungkan modal, pengetahuan atau kegiatan dan berbagi keuntungan. Mitra mungkin memiliki perjanjian kemitraan, atau deklarasi kemitraan dan di beberapa wilayah hukum seperti perjanjian mungkin terdaftar dan tersedia untuk inspeksi publik. Di banyak negara, kemitraan juga dianggap sebagai hukum badan, meskipun sistem hukum yang berbeda membuat kesimpulan yang berbeda tentang hal ini (Siregar dan Ilham, 2009: 87).

Menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Kemitraan adalah kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang

melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar. Selanjutnya menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1997 tentang Kemitraan, mendefinisikan kemitraan adalah kerjasama usaha antara Usaha Kecil dengan Usaha Menengah dan atau dengan Usaha Besar disertai pembinaan dan pengembangan oleh Usaha Menengah dan atau Usaha Besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 peran pemerintah dalam mengatur pola kemitraan pengusaha besar, menengah dan kecil tertuang dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (8) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 yang menyebutkan tentang: “Kerjasama usaha antara usaha kecil dengan usaha menengah atau dengan usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan yang berkelanjutan oleh usaha menengah atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan”.

Berdasarkan definisi kemitraan sebagaimana tersebut di atas, mengandung makna bahwa tanggung jawab moral pengusaha menengah/besar untuk membimbing dan membina pengusaha kecil mitranya agar mampu mengembangkan usahanya sehingga mampu menjadi mitra yang handal untuk menarik keuntungan dan kesejahteraan bersama.

Bentuk dasar kemitraan adalah kemitraan umum, di mana semua mitra mengelola bisnis dan secara pribadi bertanggung jawab atas hutangnya. Bentuk lain yang telah dikembangkan di sebagian besar negara adalah kemitraan terbatas (LP), di mana mitra terbatas untuk mengelola bisnis dan dengan imbalan

terbatas. Mitra Umum mungkin memiliki kewajiban bersama atau beberapa kewajiban bersama dan tergantung pada keadaan, tanggung jawab mitra terbatas pada investasi mereka dalam kemitraan tersebut. Mitra “diam” (*silent partner*) adalah mitra yang tetap berbagi dalam keuntungan dan kerugian pada usaha, tetapi tidak terlibat dalam mengelola usaha atau keterlibatan mereka dalam usaha tidak diketahui umum.

Selanjutnya dinyatakan bahwa, untuk mengembangkan dan melaksanakan kemitraan bisa dengan salah satu atau lebih pola-pola kemitraan yang ada. Sekurang- kurangnya ada tujuh pola kemitraan, salah satunya adalah pola inti plasma, dimana dalam pola ini usaha menengah atau usaha besar bertindak sebagai inti dan usaha kecil sebagai plasma. Usaha menengah atau usaha besar bertindak sebagai inti membina dan mengembangkan usaha kecil yang menjadi plasma dalam hal :

- a. Penyediaan dan penyiapan lahan.
- b. Penyediaan sarana produksi.
- c. Memberikan teknis manajemen usaha dan produksi.
- d. Pemberian bantuan lainnya yang diperlukan bagi peningkatan efisiensi dan produktivitas usaha.

Linton (2007: 15) menyatakan, bahwa kemitraan adalah suatu cara melakukan bisnis dimana semua pihak bekerjasama untuk mencapai tujuan bisnis bersama. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemitraan dapat juga diartikan sebagai suatu sikap menjalankan bisnis yang diberi ciri dengan hubungan jangka



panjang, suatu kerjasama tingkat tinggi, saling percaya dan saling memberi keuntungan.

Selanjutnya menyatakan bahwa ada beberapa manfaat usaha kemitraan yaitu :

- a. Membangun hubungan jangka panjang.
- b. Memperbaiki kinerja bisnis jangka panjang.
- c. Perencanaan produksi terfokus.
- d. Kesadaran kerjasama meningkat.
- e. Membuka peluang usaha.

Suharno (2003), menyatakan bahwa perkembangan usaha ayam broiler tersebut didukung oleh makin kuatnya industri hulu, seperti perusahaan pembibitan (*breeding farm*), perusahaan pakan ternak (*feed mill*), perusahaan obat hewan, dan peralatan peternakan.

## **G. Pemberdayaan dan Strategi**

### **1. Pemberdayaan**

Pemberdayaan merupakan pekerjaan sosial dan kegiatan kemanusiaan yang sejak dahulu telah memiliki perhatian yang mendalam pada keadaan masyarakat miskin. Prinsip-prinsip pekerjaan sosial, seperti ‘menolong orang agar mampu menolong dirinya sendiri’ (*to help people to help themselves*), ‘penentuan nasib sendiri’ (*self determination*), ‘bekerja dengan masyarakat’ (*working with people dan bukan ‘bekerja untuk masyarakat’ atau working for people*), pemberdayaan telah menunjukkan itikadnya dalam sejarah pekerjaan sosial untuk menjauh masyarakat miskin dari ketidak berdayaanya selama ini (Edi Suharto 2004:1).

Secara konseptual, pemberdayaan atau pemberkuasaan (empowerment), berasal dari kata 'power' (kekuasaan atau keberdayaan). Karenanya, ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dikaitkan dengan kemampuan kita untuk membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka. Ilmu sosial tradisional menekankan bahwa kekuasaan berkaitan dengan pengaruh dan kontrol. Pengertian ini mengasumsikan bahwa kekuasaan sebagai sesuatu yang tidak berubah atau tidak dapat dirubah.

Berbeda halnya dengan kekuasaan yang diasumsikan pada konsep pemberdayaan, kekuasaan yang didefinisikan dalam pemberdayaan lebih pada memberikan dan memerankan kekuasaan itu sendiri pada objek atau masyarakat yang diberdayakan. (Ife dalam Suharto 1995:56): berpendapat bahwa pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan kekuasaan orang-orang yang lemah atau tidak beruntung.

Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Talcot Parsons bahwa:

“Pemberdayaan adalah sebuah proses dengan mana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam, berbagi pengontrolan atas, dan mempengaruhi terhadap, kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya” (Parsons, 2004:106).

Pemberdayaaan dalam dalam konsep Parson menekankan agar memperoleh keterampilan, pengetahuan dan kekuasaan bagi yang memberdayakan maupun yang diberdayakan agar mereka memiliki kekuatan untuk berpartisipasi dalam

kehidupan social dan dapat mengendalikan pengaruh-pengaruh dari kejadian-kejadian disekitarnya.

Edi Suharto mengungkapkan definisi pemberdayaan lebih luas lagi sebagai berikut:

“Pemberdayaan dapat dinyatakan bahwa pemberdayaan adalah sebuah proses dan tujuan. Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keberdayaan kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan. Sebagai tujuan, maka pemberdayaan menunjuk pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial; yaitu masyarakat miskin yang berdaya, memiliki kekuasaan atau mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial seperti memiliki kepercayaan diri, mampu menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya. Pengertian pemberdayaan sebagai tujuan seringkali digunakan sebagai indikator keberhasilan pemberdayaan sebagai sebuah proses” (Suharto 2002:6).

Upaya memberdayakan masyarakat menurut Kartasasmita (2006:159) harus dilakukan melalui tiga langkah yaitu:

- 1) Menciptakan suasana yang memungkinkan masyarakat berkembang (*enabling*);
- 2) Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat (*empowering*);
- 3) Memberdayakan juga dapat diartikan sebagai melindungi

Prijono (2006:97) berpendapat bahwa memberdayakan rakyat mengandung makna mengembangkan, memandirikan, mensadayakan dan memperkuat potensi tawar-menawar masyarakat lapisan bawah terhadap kekuatan-kekuatan penekan disegala bidang dan sektor kehidupan, disamping itu juga mengandung arti melindungi dan membela dengan berpihak kepada yang lemah, untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak seimbang dan eksploitasi yang lemah.

Pandangan lain dikemukakan juga oleh Kiefer dalam Priyono dan Pranarka bahwa:

*“Empowering is an interactive and highly subjective relationship of individuals and their environment, it demand innovation in qualitative/ ethnographic methodology and special strategy to capture the intense experience of human struggle and transformation. pemberdayaan adalah saling terkait dan mempunyai hubungan yang sangat subjektif pada individu dengan pemberdayaan itu sendiri, yang membutuhkan inovasi yang berkualitas dengan metodologi dan strategi tertentu untuk menangkap pengalaman yang berkesinambungan dalam perjuangan manusia dan perubahannya”* (Kiefer dalam Priyono dan Pranarka 2006:72).

Bryant dan White dalam Priyono dan Pranarka (2006:72), menyebutkan bahwa istilah pemberdayaan (*empowerment*) sebagai salah satu implikasi dari pelaksanaan pembangunan. Lebih lanjut lagi menurut Bryant dan White (1989:25)

“Pemberdayaan hendaknya dipahami sebagai suatu proses meningkatkan kemampuan masyarakat sehingga mereka dapat memecahkan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepada mereka kepercayaan untuk mengelola program-program tertentu atas keputusan sendiri.

Weissglass (1990: 351-370), memberikan suatu pengertian tentang pemberdayaan bahwa pemberdayaan menurutnya sebagai *“a process of supporting people to construct new meaning and exercise their freedom to choose”*, artinya suatu proses yang membangkitkan masyarakat untuk membangun makna dan menggunakan hak kebebasan untuk menentukan pilihan yang baru. Sementara itu menurut Irwin (1995: 82):

*“Empowering other people means giving them a chance to make their special contribution ... your contribution may be a particular talent, a particular energy, a particular loving way be with people”* upaya memberdayakan masyarakat itu berarti memberikan kepada masyarakat peluang untuk melibatkan diri dengan hal-hal yang menyangkut paham, bakat, kekuatan dan kesenangan masyarakat” (Irwin 1995:82).

Parson juga mengemukakan pendapat tentang pemberdayaan bahwa :

“Pemberdayaan adalah sebuah proses dengan mana orang menjadi kuat untuk berpartisipasi dalam, berbagai pengontrolan atas, dan mempengaruhi terhadap, kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh

keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya” (Parsons 2004:106).

## **2. Strategi**

### **a. Pengertian Strategi**

Setiap organisasi membutuhkan strategi manakala menghadapi situasi berikut (Lupiyoadi, 2009: 48):

- a. Sumber daya yang dimiliki terbatas.
- b. Ada ketidakpastian mengenai kekuatan bersaing organisasi.
- c. Komitmen terhadap sumber daya tidak dapat diubah lagi.
- d. Keputusan-keputusan harus dikoordinasikan antara bagian sepanjang waktu.
- e. Ada ketidakpastian mengenai pengendalian inisiatif.

Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert, Jr (Faulkner, 2007: 48): “Konsep strategi dapat didefinisikan berdasarkan dua perspektif yang berbeda, yaitu dari perspektif apa yang suatu organisasi ingin lakukan (*intends to do*) dan dari perspektif apa yang organisasi akhirnya lakukan (*eventually does*).”

Berdasarkan perspektif pertama, strategi dapat didefinisikan sebagai program untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dan mengimplementasikan misinya. Makna yang terkandung dari strategi ini adalah bahwa para manager memainkan peranan yang aktif, sadar dan rasional dalam merumuskan strategi organisasi. Dalam lingkungan yang selalu mengalami perubahan, pandangan ini lebih banyak diterapkan.

Sedangkan berdasarkan perspektif yang kedua, strategi didefinisikan sebagai pola tanggapan atau respon organisasi terhadap lingkungannya sepanjang waktu. Pada definisi ini setiap organisasi pasti memiliki strategi, meskipun strategi tersebut tidak pernah dirumuskan secara eksplisit. Pandangan ini diterapkan bagi manager yang bersifat reaktif, yaitu hanya menanggapi dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan secara pasif manakala dibutuhkan. Pernyataan strategi secara eksplisit merupakan kunci keberhasilan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Strategi memberikan kesatuan arah bagi semua anggota organisasi. Bila konsep strategi tidak jelas, maka keputusan yang akan diambil bersifat subjektif atau berdasarkan intuisi belaka dan mengabaikan keputusan lain.

Pada penelitian ini konsep strategi yang digunakan oleh strategi kemitraan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Lampung dalam kewirausahaan masyarakat nelayan adalah *Corporate Strategy*. Menurut Scendel dan Charles Hofer dalam Kotler (2009: 48) *corporate strategy* berkaitan dengan misi organisasi, sehingga sering disebut *grand strategy* yang meliputi bidang yang digeluti oleh suatu organisasi. Pertanyaan apa yang menjadi bisnis atau urusan kita dan bagaimana kita mengendalikan bisnis itu, tidak semata-mata untuk dijawab oleh setiap organisasi bisnis, tetapi juga oleh setiap organisasi pemerintahan atau organisasi nonprofit. Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan itu sangat penting dan kalau keliru dijawab, maka dapat menimbulkan akibat yang fatal. Misalnya, kalau jawaban terhadap apa misi universitas adalah terjun ke dalam dunia bisnis agar menjadi kaya, maka akibatnya bisa menjadi buruk. Bagaimana bisa misi itu dijalankan juga merupakan hal yang penting, sebab ini memerlukan keputusan-keputusan

strategi dan perencanaan strategi yang selayaknya juga disiapkan oleh setiap organisasi.

Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif strategik yang baru. Pembatasan-pembatasan diperlukan, yaitu apa yang dilakukan dan untuk siapa. Terlepas dari pendekatan yang digunakan dalam berbagai strategi itu dalam beberapa kategori, cukup diberi petunjuk bahwa strategi organisasi tidak hanya satu. Disamping itu, tiap-tiap strategi ini saling menopang sehingga merupakan satu kesatuan kokoh yang mampu menjadikan organisasi sebagai salah satu lembaga yang kokoh pula, mampu bertahan dalam kondisi lingkungan yang tidak menentu.

#### **H. Kerangka Pikir**

Masyarakat nelayan adalah masyarakat kecil, masyarakat miskin yang sudah ada sejak zaman dulu. Salah satu alasan kemiskinan ini adalah rendah produktivitas dan pendapatan nelayan serta sumber daya manusia yang rendah.

Atas dasar uraian di atas, pemberdayaan masyarakat nelayan sangat diperlukan. Pemberdayaan masyarakat nelayan diartikan sebagai usaha-usaha sadar yang bersifat terencana, sistematis, dan berkesinambungan untuk membangun kemandirian sosial, ekonomi dan politik masyarakat nelayan dengan mengelola potensi sumberdaya yang mereka miliki untuk mencapai keajahteraan sosial yang bersifat berkelanjutan. Kemandirian masyarakat sangat diperlukan untuk meningkatkan posisi tawar (*bergaining position*) mereka dalam pembangunan kawasan dan pemanfaatan sumberdaya lingkungan.

Pola kemitraan yang baik (ideal) tentu saja adalah hubungan kerja yang menunjukkan persamaan hak kedudukan yang sama. Saling menguntungkan dan saling bahu-membahu. Sehingga dengan demikian tidak ada yang merasa paling superior, paling dominan, dan lain-lain. Karena itu, jangan sekali-kali kedua belah pihak yang bermitra melanggar perjanjian kerjasama. Pasalnya, hal itu justru akan merugikan kedua belah. Tapi, sebaiknya sebelum melakukan pola kemitraan. Kedua belah pihak terlebih dahulu menyamakan persepsi mengenai apa itu pola kemitraan. Dengan demikian, diharapkan kedepan hal-hal yang tidak diinginkan tidak muncul. Pola kemitraan sangat menguntungkan pembudidaya ikan. Selain untuk meningkatkan produksi dan pendapatan, tapi juga menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat pembudidaya ikan kerapu.



Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut:

