

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. *Corporate Social Responsibility*

##### 1. *Pengertian Corporate Social Responsibility*

Menurut Mu'man Nuryana, CSR adalah sebuah pendekatan perusahaan mengintegrasikan kepedulian sosial dalam operasi bisnis mereka dan dalam interaksi mereka dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*) berdasarkan dengan prinsip kesukarelawanan dan kemitraan.

Michael Hopkins berpendapat bahwa CSR berkaitan dengan perlakuan perusahaan terhadap *stakeholders* baik yang berada di dalam maupun di luar perusahaan, termasuk lingkungan secara etis atau secara bertanggungjawab, dengan memperlakukan *stakeholders* dengan cara yang bisa diterimanya. Secara sosial CSR bertanggungjawab di bidang ekonomi dalam upaya menciptakan standar hidup lebih baik dengan tetap memelihara profitabilitas perusahaan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Busyra Azheri, *Corporate Social Responsibility ...*, h. 28.

## 2. Sejarah perkembangan *Corporate Social Responsibility*

Batasan konsep *social responsibility*, mengalami perkembangan dalam sejarah keberadaannya. Mengingat, *social responsibility* salah satunya muncul dari tuntutan *stakeholders*, sebagai akibat bagian dari hak yang dimiliki terganggu oleh eksistensi perusahaan. Sesuai dengan metaanalisis dan memperhitungkan karakter dekadanya, perkembangan *social responsibility* di *breakdown* menjadi 3 periode yaitu:

- 1) Perkembangan awal yang masih diwarnai konsep tradisional yaitu antara 1950-1960.
- 2) Perkembangan pertengahan antara tahun 1970-1980.
- 3) Perkembangan era tahun 1990-an sampai sekarang.

## 3. Perkembangan awal *Social Responsibility* 1950-1960-an

Pada saat itu, *social responsibility* sebagai derma perusahaan terhadap masyarakat sekitarnya. Menurut cara pandang tradisional, tanggungjawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) lebih didasarkan pada aktivitas yang bersifat karikatif.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Nor Hadi, *Corporate Social Responsibility*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 49.

Karakter tanggungjawab sosial (*social responsibility*) era tahun 1960-an tersebut, sesungguhnya ditemukan karakter pemicu tanggungjawab sosial pada masa itu, antara lain:

- 1) Tanggungjawab sosial (*social responsibility*) muncul sebagai respon kesadaran etis dalam berbisnis (*business ethic*) secara personal pemilik modal (*juragan*), sehingga tanggungjawab sosial merupakan bentuk sikap derma yang ditujukan pada masyarakat sekitar.
- 2) Wujud tanggungjawab sosial (*social responsibility*) bersifat karikatif (*charity activity*) dan insidental, yang tergantung pada kondisi kesadaran dan keinginan pemodal.
- 3) Tipe kontrak pelaksanaan yang mendasari tanggungjawab sosial (*social responsibility*) bersifat *stewardship principle*. Konsep tersebut mendudukan pelaku bisnis (*businessmen*) sebagai *steward* (wali) masyarakat, sehingga perlu mempertimbangkan kepentingan para pemangku kepentingan.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Nor Hadi, *Corporate Social...*, h.51.

Melihat karakter praktik tanggungjawab sosial (*social responsibility*) tersebut, dapat dinyatakan bahwa praktik tanggungjawab sosial perusahaan belum didasarkan pada *community based* dan dampak *negative externalities* yang ditimbulkan. Tanggungjawab sosial (*social responsibility*) lebih didudukkan sebagai amal saleh pemodal, yang muatan dan esensinya lebih karena iktikad baik pemodal belaka.

#### **4. Perkembangan *Social Responsibility* Era Tahun 1970-1980**

Pemikiran tentang korporasi yang lebih manusiawi muncul dalam "*The Future Capitalism*" yang ditulis oleh Lester Thurow, bahwa kapitalis tak hanya berkuat pada persoalan ekonomi (*economic rational*), namun juga memasukkan unsur sosial dan lingkungan (*social perspective*) sebagai basis *sustainable* perusahaan di mata *society*. Tulisan tersebut merupakan babak awal pergeseran tanggungjawab perusahaan secara lebih maju. Hal itu, ditunjukkan dengan pemikiran ke depan tentang pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*). Para pelaku bisnis telah secara sadar dan terencana berpikir bagaimana

seharusnya melakukan eksploitasi sumber daya alam dilakukan dengan tetap mempertimbangkan kaidah keselarasan, keserasian dan keseimbangan.<sup>4</sup>

Era 1980 makin banyak perusahaan yang menggeser konsep tanggungjawab sosial (*social responsibility*) dari basis *philantrophy* ke arah yang lebih produktif lewat *community development* (CD). Kegiatan derma sebelumnya bergeser pada pola pemberdayaan masyarakat, seperti pengembangan kerjasama, memberikan keterampilan, pembukaan akses pasar, hubungan intiplasma dan sejenisnya.

Pergeseran kesadaran para pelaku bisnis dalam menangkap fenomena empiris lapangan yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan operasional usaha yang dipraktikan. Jika era sebelumnya, praktik *social responsibility* lebih dilihat sebagai bentuk derma perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga aktivitasnya terbungkus dalam kegiatan filantropik, era tahun 1970-an bergeser menjadi lebih komprehensif dan manusiawi. Wujud aktivitas yang dilakukan, lebih bersifat *community*

---

<sup>4</sup> Nor Hadi, *Corporate Social...*, h.52.

*development* (CD), sehingga unsur pemberdayaan masyarakat lebih di kedepankan. Secara garis besar, karakter praktik tanggungjawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) era 1970-an, antara lain:<sup>5</sup>

- 1) Dimulainya berbagai kegiatan yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat.
- 2) Masyarakat dan lingkungan sebagai sentral pertimbangan munculnya kegiatan.
- 3) Berorientasi pada kegiatan-kegiatan yang bersifat inti-plasma.
- 4) Kegiatan bukan hanya ditujukan untuk derma (kebajikan *juragan*).

## **5. Perkembangan *Social Responsibility* Era Tahun 1990-an hingga Sekarang**

Dasawarsa 1990-an adalah periode praktik *social responsibility* yang diwarnai dengan beragam pendekatan, seperti: pendekatan integral, pendekatan *stakeholder* maupun pendekatan *civil society*. *Community development* menjadi satu aktivitas yang lintas sektor karena mencakup baik aktivitas

---

<sup>5</sup> Nor Hadi, *Corporate Social...*, h.54-55.

produktif maupun sosial dengan lintas pelaku sebagai konsekuensi keterlibatan berbagai pihak.

Tahun 1987 *The World Commission on Environment and Development* yang lebih dikenal dengan *The Brundtland Commission* melaporkan lewat publikasi Oxford University Press berjudul “*our Common Future*”. Satu poin penting dalam laporan tersebut adalah dikemukakannya konsep pembangunan berkelanjutan (*sustainable Development*) yaitu:

*“sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generation to meet their own needs”.*

Laporan *The Brundtland Commission* tersebut nampaknya menjadi awal pergeseran paradigma praktik tanggungjawab sosial (*social responsibility*), yang secara konseptual dan strategi dituangkan dalam aplikasi *sustainability development*. Konsep *sustainability development* mengandung aspek penting dalam kerangka menjaga keseimbangan, baik dilihat dari isi maupun horizon waktu.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Nor Hadi, *Corporate Social...*, h.56.

## **B. Pendampingan**

### **1. Pengertian Pendampingan**

Pendampingan dapat diartikan sebagai proses relasi sosial antara pendamping dan klien dalam bentuk memperkuat dukungan, mendayagunakan berbagai sumber dan potensi dalam pemenuhan.

Kebutuhan hidup, serta meningkatkan akses klien terhadap pelayanan sosial dasar, lapangan kerja, dan fasilitas pelayanan publik lainnya dalam usaha memecahkan masalah serta mendorong tumbuhnya inisiatif dalam proses pengambilan keputusan, sehingga kemandirian klien secara berkelanjutan dapat diwujudkan.<sup>7</sup>

Pendampingan merupakan suatu proses untuk meningkatkan taraf atau kualitas hidup masyarakat. Melalui suatu kegiatan yang bertujuan meningkatkan sumberdaya manusia, yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Pada pelaksanaan pendampingan, pendamping hanya

---

<sup>7</sup> Choerut Tazkiyah, "Pendampingan Pekerja Sosial Terhadap Klien Pada Pelaksanaan Bimbingan Keterampilan di Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Yogyakarta" (Skripsi pada Fakultas Ilmu Pendidikan UNY, 2012) h. 10, <http://eprints.uny.ac.id/>, diunduh 19 April 2019.



memberikan bimbingan, saran dan bantuan konsultatif tidak mempunyai kekuasaan lebih.

Kata pendampingan lebih bermakna pada kebersamaan, kesejajaran, samping, menyamping dan kedudukan keduanya (pendamping dan yang didampingi) sederajat, sehingga tidak ada dikotomi antara atasan dan bawahan.<sup>8</sup>

## 2. Peran *Community Worker*

### a. Pernercepat Perubahan (*Enabler*)

Membantu masyarakat agar dapat mengartikulasikan kebutuhan mereka; mengidentifikasi masalah mereka; dan mengembangkan kapasitas mereka agar dapat menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif.

### b. Perantara (*Broker*)

Dalam intervensi komunitas terkait erat dengan upaya menghubungkan individu ataupun kelompok dalam masyarakat yang membutuhkan bantuan ataupun layanan

---

<sup>8</sup> Miftahulkhair “Pendampingan Sosial Terhadap Anak Jalanan Di Rumah Perlindungan Sosial Anak (RPSA) Kota Makassar”, Jurnal *Phinisi Integration Review*, Vol. 1 No.2 (Agustus 2018), h. 225, <http://ojs.unm.ac.id/pir>, diunduh pada 1 Mei 2019.

masyarakat. Peran perantara merupakan peran mediasi dalam konteks pengembangan masyarakat.<sup>9</sup>

c. Pendidik (*Educator*)

*Community Worker* diharapkan mempunyai kemampuan menyampaikan informasi dengan baik dan jelas, serta mudah ditangkap oleh masyarakat.<sup>10</sup>

d. Tenaga Ahli (*Expert*)

*Community Worker* dapat memberikan masukan, saran, dan dukungan informasi dalam berbagai area.

e. Perencana Sosial (*Social Planner*)

Perencana sosial mengumpulkan data mengenai masalah sosial, menganalisis dan menyajikan alternatif tindakan rasional untuk menangani masalah tersebut.<sup>11</sup>

f. Advokat (*Advocate*)

*Community Worker* menjalankan fungsi advokasi atau pembelaan yang mewakili kelompok masyarakat yang membutuhkan suatu bantuan layanan.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), h. 216.

<sup>10</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 217.

<sup>11</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 218.

<sup>12</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 219.

g. Aktivist (*Activist*)

*Community Worker* melakukan perubahan institusional yang lebih mendasar dan sering kali tujuannya adalah pengalihan sumber daya ataupun kekuasaan (*power*) pada kelompok yang kurang mendapatkan keuntungan (*disadvantaged group*), seperti ketidaksesuaian dengan hukum yang berlaku (*unjustice*), kesenjangan (*inequity*) dan perampasan hak.<sup>13</sup>

Pendampingan diupayakan menumbuhkan keberdayaan dan keswadayaan agar masyarakat yang didampingi dapat hidup secara mandiri. Pendampingan merupakan kegiatan membantu individu maupun kelompok berawal dari kebutuhan dan potensi kelompok yang didampingi dengan pengembangan proses interaksi dan komunikasi serta mengembangkan solidaritas kelompok.

### **3. Tujuan Pendampingan**

a. Mengubah klien menuju pertumbuhan.

Dalam pendampingan, pendamping secara berkesinambungan memfasilitasi orang yang didampingi

---

<sup>13</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 220.

agar dapat menjadi agen perubahan bagi diri dan lingkungan.

- b. Membantu klien mencapai pemahaman diri secara penuh dan utuh.

Pendampingan dilakukan agar klien memahami kelebihan dan kelemahan yang ada pada diri klien.

- c. Membantu klien untuk belajar berkomunikasi.

Membantu agar klien dapat berkomunikasi dengan baik.

- d. Membantu klien untuk berlatih tingkah laku baru yang lebih baik.

Pendamping akan memfasilitasi klien untuk berlatih perilaku baru yang lebih baik.

- e. Membantu klien belajar mengungkapkan diri secara penuh dan utuh.

Pendampingan ditujukan agar klien dapat lebih spontan, kreatif dan efektif mengekspresikan perasaan, dan aspirasinya.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Albertina Nasri Lobo, "Proses Pendampingan Wanita Pekerja Seks Komersial Dalam Upaya Pencegahan HIV/AIDS (Studi Kasus di Lokalisasi Tanjung Elmo Sentani Oleh Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Daerah Papua Propinsi Papua)" (Tesis Magister Program Pascasarjana, Universitas Indonesia, Depok, 2008), h. 43, <http://lib.ui.ac.id/>, diunduh 5 Juni 2019.

#### 4. Tahapan Pendampingan/Intervensi

Keteraturan dalam melaksanakan tahapan pendampingan sebagai kunci keberhasilan. Tahapan pendampingan menurut Isbandi (2015:206-214)

a. Tahap Persiapan

Tahap ini untuk menyamakan persepsi antar anggota tim sebagai pelaku perubahan mengenai pendekatan apa yang akan dipilih dalam melakukan pengembangan masyarakat.<sup>15</sup>

b. Tahap *Assessment*

Proses *assessment* dilakukan dengan mengidentifikasi masalah (kebutuhan yang dirasakan = *felt needs*) atau kebutuhan yang diekspresikan (*expressed needs*) dan juga sumber daya yang dimiliki komunitas sasaran.<sup>16</sup>

c. Tahap Perencanaan Alternatif Program

Pelaku perubahan (*community worker*) secara partisipatif mencoba melibatkan warga untuk berpikir tentang masalah yang mereka hadapi dan cara mengatasinya.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 206.

<sup>16</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 208.

<sup>17</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 210.

d. Tahap Pemformulasian Rencana Aksi

Pelaku perubahan membantu masing-masing kelompok untuk merumuskan dan menentukan program dan kegiatan apa yang akan mereka lakukan guna mengatasi permasalahan yang ada.<sup>18</sup>

e. Tahap Pelaksanaan (*Implementasi*) Program

Tahap pelaksanaan merupakan salah satu tahap yang paling penting, karena sesuatu yang sudah direncanakan dengan baik akan dapat melenceng dalam pelaksanaan di lapangan bila tidak ada kerja sama antara pelaku perubahan dan masyarakat maupun kerja sama antar warga.<sup>19</sup>

f. Tahap Evaluasi Proses dan Hasil Perubahan

Evaluasi sebagai proses pengawasan dari warga dan petugas terhadap program yang sedang berjalan pada pengembangan masyarakat sebaiknya dilakukan dengan melibatkan warga.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 211.

<sup>19</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 212.

<sup>20</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 213.

g. Tahap Terminasi

Tahap ini merupakan tahap sudah selesainya hubungan secara formal dengan komunitas sasaran. Meskipun demikian, *community worker* tetap melakukan kontak meskipun tidak secara rutin.<sup>21</sup>

## C. Usaha Mikro Kecil Menengah

### 1. Pengertian Usaha Mikro Kecil Menengah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong, pertumbuhan ekonomi dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional.

Sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan peran serta kelembagaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dalam perekonomian nasional, maka pemberdayaan tersebut perlu dilaksanakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Dunia

---

<sup>21</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial*, h. 214.

Usaha, dan masyarakat secara menyeluruh, sinergis, dan berkesinambungan.<sup>22</sup>

## **2. Asas dan Tujuan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah**

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 menentukan, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah berasaskan:

- a. Kekeluargaan;
- b. Demokrasi ekonomi;
- c. Kebersamaan;
- d. Efisiensi berkeadilan;
- e. Berkelanjutan;
- f. Berwawasan lingkungan;
- g. Kemandirian;
- h. Keseimbangan kemajuan;
- i. Kesatuan ekonomi nasional.<sup>23</sup>

## **3. Prinsip dan Tujuan Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Prinsip Pemberdayaan**

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 menyatakan Prinsip Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah:

---

<sup>22</sup> Suhardi, Moh. Taufik Makarao, Fauziah, *Hukum Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Indonesia*, (Jakarta Barat: Akademia, 2012), h. 5.

<sup>23</sup> Suhardi, Moh. Taufik Makarao, Fauziah, *Hukum Koperasi...*, h. 25-26.



- a. Penumbuhan kemandirian, kebersamaan, dan kewirausahaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah untuk berkarya dengan prakarsa sendiri;
- b. Perwujudan kebijakan publik yang transparan, akuntabel, dan berkeadilan;
- c. Pengembangan usaha berbasis potensi daerah dan berorientasi pasar sesuai dengan kompetensi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- d. Peningkatan daya saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- e. Penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian secara terpadu.

### **Tujuan Pemberdayaan**

Pasal 5 UU No. 20/2008 menentukan Tujuan Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah:

- a. Mewujudkan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang, dan berkeadilan;
- b. Menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah menjadi usaha yang tangguh dan mandiri;

- c. Meningkatkan peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, dan pengentasan rakyat dan kemiskinan.<sup>24</sup>

#### **4. Penumbuhan Iklim Usaha Mikro, Kecil dan Menengah**

Pasal 7 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah menyatakan, (1) Pemerintah Daerah menumbuhkan iklim usaha dengan menetapkan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang meliputi:

- a. Pendanaan;
- b. Sarana dan prasarana;
- c. Informasi usaha;
- d. Kemitraan;
- e. Perizinan usaha;
- f. Kesempatan berusaha;
- g. Promosi dagang;
- h. Dukungan kelembagaan

---

<sup>24</sup> Suhardi, Moh. Taufik Makarao, Fauziah, *Hukum Koperasi...*, h. 34-35.

(2) Dunia Usaha dan masyarakat berperan serta secara aktif membantu menumbuhkan iklim usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 8. Aspek pendanaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (1) huruf *a* ditujukan untuk:<sup>25</sup>

- a. Memperluas sumber pendanaan dan memfasilitasi Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah untuk dapat mengakses kredit perbankan dan lembaga keuangan selain bank;
- b. Memperbanyak lembaga pembiayaan dan memperluas jaringannya sehingga dapat diakses oleh Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah;
- c. Memberikan kemudahan dalam memperoleh pendanaan secara cepat, tepat, murah, dan tidak diskriminatif dalam pelayanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. Membantu para pelaku Usaha Mikro dan Usaha Kecil untuk mendapatkan pembiayaan dan jasa/produk yang disediakan oleh perbankan dan lembaga keuangan bukan

---

<sup>25</sup> Suhardi, Moh. Taufik Makarao, Fauziah, *Hukum Koperasi...*, h. 86-87.

bank, baik yang system konvensional maupun syariah dengan jaminan yang disediakan oleh Pemerintah.

Pasal 9. Aspek sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf *b* ditujukan untuk:

- a. Mengadakan prasaranan umum yang dapat mendorong dan mengembangkan pertumbuhan Usaha Mikro dan Kecil;
- b. Memberikan keringanan tarif prasarana tertentu bagi Usaha Mikro dan Kecil. Penjelasan Pasal 9 memberikan keringanan tarif prasarana tertentu adalah perbedaan perlakuan tarif berdasarkan ketetapan Pemerintah dan Pemerintah Daerah baik yang secara langsung maupun tidak langsung dengan memberikan keringanan.

Pasal 10. Aspek informasi usaha yang dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf *c* ditujukan untuk:

- a. Membentuk dan mempermudah pemanfaatan bank data dan jaringan informasi bisnis;
- b. Mengadakan dan menyebarluaskan informasi mengenai pasar, sumber pembiayaan, komoditas, penjaminan, desain dan teknologi, dan mutu;

- c. Memberikan jaminan transparansi dan akses yang sama bagi semua pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah atas segala informasi usaha.

Pasal 11. Aspek kemitraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal & ayat (1) huruf *d* untuk:<sup>26</sup>

- a. Mewujudkan kemitraan antar Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- b. Mewujudkan kemitraan antara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dan Usaha Besar;
- c. Mendorong terjadinya hubungan yang saling menguntungkan dalam pelaksanaan transaksi usaha antar Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- d. Mendorong terjadinya hubungan yang saling menguntungkan dalam pelaksanaan transaksi usaha antar Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dan Usaha Besar;
- e. Mengembangkan kerjasama untuk meningkatkan posisi tawar Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;

---

<sup>26</sup> Suhardi, Moh. Taufik Makarao, Fauziah, *Hukum Koperasi...*, h. 88.

- f. Mendorong terbentuknya struktur pasar yang menjamin tumbuhnya persaingan usaha yang sehat dan melindungi konsumen;
- g. Mencegah terjadinya penguasaan pasar dan pemusatan usaha oleh individu maupun kelompok tertentu yang merugikan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Pasal 12. Aspek perizinan usaha sebagaimana dalam Pasal 7 ayat (1) huruf *e* ditujukan untuk

- a. Menyederhanakan tata cara dan jenis perizinan usaha dengan sistem pelayanan terpadu satu pintu;
- b. Membebaskan biaya perizinan bagi Usaha Mikro dan memberikan keringanan biaya perizinan bagi Usaha Kecil.

Pasal 13. Aspek kesempatan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf *f* ditujukan untuk:<sup>27</sup>

- a. Menentukan peruntukan tempat usaha yang meliputi pemberian lokasi di pasar, ruang pertokoan, lokasi sentra industri, lokasi pertanian rakyat, lokasi pertambangan

---

<sup>27</sup> Suhardi, Moh. Taufik Makarao, Fauziah, *Hukum Koperasi...*, h. 89.

- rakyat, lokasi yang wajar bagi pedagang kaki lima, serta lokasi lainnya;
- b. Menetapkan alokasi waktu berusaha untuk Usaha Mikro dan Kecil di subsektor perdagangan retail;
  - c. Mencadangkan bidang dan jenis kegiatan usaha yang memiliki kekhususan proses, bersifat padat karya, serta mempunyai warisan budaya yang bersifat khusus dan turun-temurun;
  - d. Menetapkan bidang usaha yang dicadangkan untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah serta bidang usaha yang terbuka untuk Usaha Besar dengan syarat harus bekerja sama dengan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
  - e. Melindungi usaha tertentu yang strategis untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
  - f. Mengutamakan penggunaan produk yang dihasilkan oleh Usaha Mikro dan Kecil melalui pengadaan secara langsung;
  - g. Memprioritaskan pengadaan barang atas jasa dan pemborongan kerja Pemerintah dan Pemerintah Daerah;
  - h. Memberikan bantuan konsultasi hukum dan pembelaan.

Pasal 14 dan 15. Aspek promosi dagang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf g, ditujukan untuk:<sup>28</sup>

- a. Meningkatkan promosi produk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di dalam dan di luar negeri;
- b. Memperluas sumber pendanaan untuk promosi produk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di dalam dan di luar negeri;
- c. Memberikan insentif dan tata cara pemberian insentif untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang mampu menyediakan pendanaan secara mandiri dalam kegiatan promosi produk di dalam dan di luar negeri;
- d. Memfasilitasi pemilikan hak atas kekayaan intelektual atas produk dan desain Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam kegiatan usaha dalam negeri dan ekspor;

Pasal 7 ayat (1) huruf *h* ditujukan untuk mengembangkan dan meningkatkan fungsi inkubator, lembaga pelayanan pengembangan usaha, konsultan keuangan mitra bank, dan lembaga profesi lainnya sebagai

---

<sup>28</sup> Suhardi, Moh. Taufik Makarao, Fauziah, *Hukum Koperasi...*, h. 90.



lembaga pendukung pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Pasal 15 Undang-Undang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, yang dimaksud dengan inkubator adalah lembaga yang menyediakan layanan penumbuhan wirausaha baru dan perkuatan akses sumber daya kemajian usaha sebagai mitra usahanya.<sup>29</sup>

## **D. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.<sup>30</sup>

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi. Kinerja mempunyai makna bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk proses pekerjaan berlangsung.

---

<sup>29</sup> Suhardi, Moh. Taufik Makarao, Fauziah, *Hukum Koperasi...*, h. 91.

<sup>30</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:RajaGrafindo, 2013), cetakan ketujuh, h. 4.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>31</sup>

## 2. Persyaratan Penilaian Kinerja

### 1) *Input* (Potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi, maka perlu nya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui aspek apa yang akan dinilai.

- a. *Who?* Pertanyaan ini mencakup (1) Siapakah yang harus dinilai? Apakah seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan dari jabatan tertinggi sampai dengan yang terendah, (2) siapakah yang harus menilai? Pelaksanaan evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh atasan langsung atau atasan tidak

---

<sup>31</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, h. 7.

langsung. Atau dapat ditunjuk orang tertentu yang menurut pimpinan perusahaan dianggap memiliki keahlian dalam bidangnya.

- b. *What?* Apakah yang harus dinilai? Pertanyaan ini mencakup: (1) objek atau materi apa saja yang dinilai, hasil kerja, kemampuan sikap, kepemimpinan kerja dan motivasi kerja ataukah disesuaikan kebutuhan perusahaan, (2) dimensi waktu, yaitu kapan kinerja yang dicapai pada saat ini (*current performance*), dan potensi apa saja yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang (*future potencial*).
- c. *Why?* Mengapa penilaian kinerja itu harus dilakukan? Hal ini digunakan untuk: (1) memelihara potensi kerja karyawan, (2) menentukan kebutuhan pelatihan, (3) sebagai dasar untuk mengembangkan karier, (4) sebagai dasar untuk promosi jabatan.<sup>32</sup>
- d. *When?* Kapan waktu pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan secara formal dan informal (1) kapan penilaian kinerja secara formal dilakukan secara

---

<sup>32</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja...*, h. 106.

periodik, apakah setiap hari, minggu, bulan, triwulan, semester atau setiap tahun (2) apakah penilaian kinerja secara informal dilakukan secara terus-menerus dan setiap saat atau setiap hari kerja.

- e. *Where?* Dimanakah penilaian kinerja dapat dilakukan: (1) ditempat kerja (*on the job evaluation*) pelaksanaan penilaian kinerja ditempat kerja yang bersangkutan, atau ditempat lain yang masih dalam lingkungan perusahaan sendiri, (2) di luar tempat kerja (*of the job evaluation*) pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan diluar perusahaan sendiri.
- f. *How?* Bagaimanakah penilaian tersebut dilakukan yaitu dengan menggunakan metode tradisional ataukah metode modern. Penilaian dengan menggunakan metode tradisional ini, antara lain dengan metode *rating scale* dan metode *employee comparison*, sedangkan penilaian dengan menggunakan metode modern, antara lain dengan *Management By Objective/MBO* dan *assessment center*.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja...*, h. 107.

## 2) Proses (Pelaksanaan)

Fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin.

a. Memberikan *briefing* (penjelasan singkat), agar pelaksanaan sukses, maka persyaratan yang cukup penting adalah seluruh karyawan harus dilibatkan, penilai atau yang dinilai harus diberikan penjelasan secara menyeluruh mengenai cara dan sistem penilaiannya. Penjelasan yang baik harus: (1) *face to face*, (2) tersedianya buku panduan /pedoman yang berisi penjelasan yang dibutuhkan oleh penilai dan yang dinilai, (3) suasana yang kondusif, (4) tersedianya sebuah mekanisme di mana setiap karyawan mengetahui siapa yang harus didekati untuk menjawab pertanyaan, dalam hal ini *briefing* harus meliputi:

- 1) Tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang dicapai dari sistem penilaian kinerja;
- 2) Manfaat bagi kelompok utama, karyawan yang dinilai, penilai, dan perusahaan;

- 3) Rincian yang lengkap mengenai putaran penilaian, berbagai elemen, termasuk metode dan dokumentasi;
  - 4) Apa saja yang diharapkan dari masing-masing kelompok pada tiap tahapan dalam putaran kinerja;
  - 5) Wawancara penilaian sesuai kepentingan pokoknya;
  - 6) Hasil penilaian;
  - 7) Penjelasan singkat harus diberikan kepada seluruh karyawan yang terlibat. Saat meluncurkan sistem penilaian kinerja baru juga dapat digunakan sebagai sarana pelatihan bagi karyawan.<sup>34</sup>
- b. Memberikan pelatihan, agar memberikan dampak yang baik dan lebih efektif daripada hanya wawancara saja. Salah satu kebiasaan atau kecenderungan zaman sekarang adalah memberikan pelatihan bagi karyawan yang dinilai sebagai

---

<sup>34</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja...*, h. 107-108

kelompok yang selalu terabaikan atau malas bekerja. Biasanya, bila suatu perusahaan akan memperkenalkan suatu sistem penilaian baru atau memodifikasi sistem lama, maka pelatihan bagi para penilai akan terfokus pada: (1) penilaian kebijakan perusahaan (2) sistem dan dokumentasi (3) keterampilan penilaian, dan (4) menambah kompetensi.

### 3) *Output* (Hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan resiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.<sup>35</sup>

### **3. Indikator Kinerja**

Ada yang mendefinisikan pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator*, bahwa: (1) indikator

---

<sup>35</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja...*, h. 108.

kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan; (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya; (3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi; (4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas. Indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu.<sup>36</sup>

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu *tujuan* dan *motif*. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

---

<sup>36</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja...*, h. 108-109.



Tujuh indikator memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik.<sup>37</sup>

#### 1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan bukanlah persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat

---

<sup>37</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, h. 102.

diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan.

### 3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya.<sup>38</sup>

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja.

### 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau

---

<sup>38</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, h. 103.

sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena *supervisor* tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen,

mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.<sup>39</sup> Menurut Fayol indikator kinerja adalah *Quantity, Quality, Teamwork, Innovation, Independence*.<sup>40</sup>

### **E. Hubungan CSR dan Kinerja UMKM**

Kehadiran perusahaan di tengah masyarakat memberikan interaksi secara langsung kepada masyarakat maupun lingkungan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau lembaga yang memberikan dampak kepada masyarakat agar memberikan perhatian lebih dengan adanya aktivitas perusahaan. Perusahaan pada umumnya diharapkan mampu memberikan perubahan pada aspek peningkatan taraf ekonomi masyarakat. Oleh sebab itu, perusahaan memiliki suatu tanggungjawab sosial dalam bentuk finansial maupun pengembangan masyarakat. Selain finansial yang dibutuhkan, masyarakat perlu diberdayakan dalam peningkatan kualitas diri.

Salah satunya pada konteks pendampingan UMKM dalam pemberdayaan yang dibutuhkan masyarakat. Perusahaan

---

<sup>39</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, h. 104-105.

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), cetakan kedua puluh, h. 64.

yang memiliki tanggungjawab sosial dalam bentuk finansial maupun pemberdayaan mampu meningkatkan kualitas UMKM di sekitar area perusahaan. Masyarakat dengan keterbatasan modal maupun wawasan berbisnis mengharapkan perusahaan memberikan dampak perubahan dalam bentuk fasilitator, modal usaha, maupun motivator.

UMKM merupakan suatu kegiatan ekonomi yang memiliki basis dari kalangan masyarakat dengan keterjangkauan modal yang minim.<sup>41</sup> Hubungan *Corporate Social Responsibility* dengan kinerja UKM, Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Nomor : 20 Tahun 2008 tentang memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Mengatur kewajiban Pemerintah Daerah, Dunia Usaha, dan masyarakat secara menyeluruh sinergis, dan berkesinambungan. Dalam konteks menumbuhkan iklim usaha, pembiayaan dan penjaminan, kemitraan dan koordinasi pemberdayaan, sanksi administratif dan ketentuan pidana.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Gatut Susanta dan M. Azrin Syamsuddin, *Cara Mudah...*, h. 13.

<sup>42</sup> Anggota IKAPI, *Undang-Undang Perkoperasian*, (Bandung: FOKUSMEDIA, 2012), h. 110.

## F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>43</sup>

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

Ho = Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pendampingan Usaha Mikro Kecil Menengah terhadap peningkatan kinerja anggota Cipta Handycraft Innovation Product.

H1= Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendampingan Usaha Mikro Kecil Menengah terhadap peningkatan kinerja anggota Cipta Handycraft Innovation Product.

---

<sup>43</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 64.

