

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

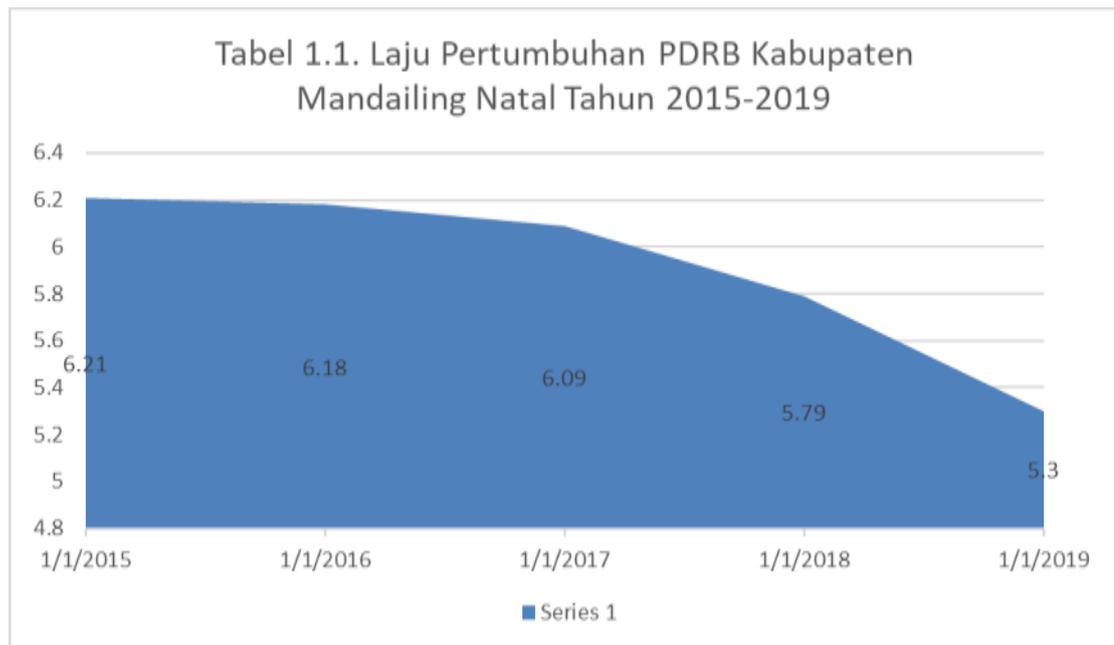
UMKM merupakan salah satu variabel penting dalam perekonomian suatu negara. Sektor UMKM dapat mendorong pertumbuhan ekonomi serta menciptakan lapangan pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sektor UMKM dapat berperan dalam menjaga stabilitas ekonomi. Industri Mikro Kecil di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Jika dibandingkan dengan industri besar atau usaha besar yang ada di Indonesia memiliki jumlah usaha lebih sedikit dibandingkan dengan industri Mikro Kecil. Dengan jumlah UMKM yang tersebar di Indonesia membuktikan bahwa UMKM memiliki proporsi yang besar dalam total keseluruhan pelaku usaha di Indonesia.

Dalam mendapatkan pasar, UMKM pada umumnya harus mampu menjalankan beberapa alternatif strategi. Strategi perusahaan tentunya tergantung pada kinerja kepemimpinan UMKM itu sendiri. Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan seseorang yang dengan sengaja menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, dan memfasilitasi aktivitas hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Azizah et al., 2017). Kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi tersebut menuju kepada peningkatan kinerja dimana saat ini didunia perbankan saling berlomba menjadi yang terbaik di tengah

persaingan dalam meraih debitur yang terus meningkat (Karma et al., 2016). Kinerja atau (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Dermawan et al., 2018).

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi (Sagita et al., 2018).

Adapun fenomena pada UMKM Kabupaten Mandailing Natal di akhir 2019 ini ialah menurunnya laju pertumbuhan PDRB, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:



Sumber : Badan Pusat Statistik Mandailing Natal

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat menurunnya laju pertumbuhan PDRB di kabupaten Mandailing Natal dari tahun ke tahun. Fenomena ini disinyalir karna belum maksimalnya kinerja pemilik UMKM di Kecamatan Mandailing Natal. Berdasarkan observasi penulis, pemilik UMKM masih belum mengayomi karyawan, sehingga karyawan terpaksa dalam bekerja. Selain dari pada itu, variasi produk masih sedikit yang membuat banyaknya persaingan, hal ini menjelaskan bahwa tingkat keinovatifan para pelaku UMKM juga rendah. Lebih jauh lagi para pelaku UMKM sangat jarang menerima pelatihan yang menjadi pemilik UMKM kurang berkompeten.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pimpinan UMKM Kabupaten Mandailing Natal adalah gaya kepemimpinan. Ada banyak tipe dan gaya kepemimpinan yang diterapkan, salah satunya adalah kepemimpinan

melayani. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) dimulai dengan perasaan alamiah bahwa kita ingin melayani lebih dulu, lalu pilihan yang disadari membawa seseorang berharap untuk memimpin (Pratiwi & Idawati, 2019). *Servant leadership* adalah pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan dari sudut pandang pemimpin dan perilakunya, mengutamakan pengikut, perhatian pada masalah mereka, empati dengan mereka dan membantu mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh.

Kepemimpinan yang besar adalah pemimpin yang melayani, yang dapat mendorong atau memotivasi orang lain untuk terus dapat bekerja. Dapat diartikan ada sebuah usaha yang dilakukan dari seorang pemimpin yang menggunakan *servant leadership* untuk memotivasi kinerja karyawannya melalui dimensi dimensi yang dimunculkan (Sapengga, 2016). Kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang pemimpinnya mengutamakan pelayanan satu sama lain dan rela berkorban bagi orang lain. Kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan dengan hati pelayan yang berorientasi pada cinta, pemberdayaan, kepercayaan, kerendahan hati, dan visi serta selalu mengutamakan kebutuhan orang lain dan membantu orang dalam mengembangkan diri. Kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang selalu mengutamakan melayani dibandingkan dengan memimpin sehingga pemimpin siap untuk berbagi kekuasaan melalui pemberdayaan untuk melatih kemampuan mereka, dengan demikian melibatkan pengikut dalam perencanaan dan pengambilan keputusan untuk hasil yang lebih baik (Wollah et al., 2020)..

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara kepemimpinan melayani dengan kinerja, sebagaimana hasil penelitian (Pratiwi dan Idawati, 2019).] yang menemukan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sapengga, 2016) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pimpinan yaitu keinovatifan. Keinovatifan dipandang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sehingga organisasi harus mampu meningkatkan inovasi yang dapat digunakan untuk menghadapi perubahan di era globalisasi ini. Keinovatifan menjadi perubah utama dalam proses difusi inovasi yang disponsori oleh agen perubahan. Pada negara berkembang keinovatifan dipandang sebagai salah satu indikator kesuksesan program-program pembangunan. Keinovatifan menunjukkan perubahan tingkah laku yaitu tujuan akhir program difusi bukan hanya pikiran dan sikap. Keinovatifan (*Innovativeness*) adalah sejauh mana individu atau unit adopsi lain relatif lebih awal dalam mengadopsi ide-ide baru dari anggota lain dari suatu sistem. Keinovatifan lebih menunjukkan perubahan perilaku yang nyata, yang menjadi tujuan utama dari sebagian besar program difusi, daripada hanya perubahan kognitif maupun sikap (Kristiani, 2018).

Keinovatifan dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Keinovatifan juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami (Dama & Ogi, 2018).

Komponen lain yang dapat mempengaruhi kinerja pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal adalah kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan (Irianto, 2020).

Kompetensi merupakan pengetahuan, Keterampilan, dan sikap seseorang yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pimpinan (Falilah dan Wahyono 2019). Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional (Rumimpunu et al., 2018).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan melayani, keinovatifan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pimpinan UMKM di Kecamatan Penyabungan. Subjek penelitian ini adalah seluruh pimpinan UMKM di Kecamatan Penyabungan. Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti hal-hal tersebut dalam bentuk tesis dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Keinovatifan dan**

Kompetensi terhadap Kinerja Pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Urgensi dalam meningkatkan kinerja pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal.
2. Kepemimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal belum efektif diduga menjadi salah satu sebab kinerja pimpinan belum memenuhi harapan.
3. Rendahnya tingkat keinovatifan UMKM yang ditandai dengan banyaknya kesamaan jenis produk
4. Rendahnya kompetensi yang dimiliki sehingga sulit dalam berkompetisi
5. Komitmen masih rendah diduga menjadi salah satu sebab kinerja belum memenuhi harapan.
6. Minimnya pelatihan yang diikuti
7. Lingkungan kerja belum kondusif.
8. Ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi kinerja pimpinan UMKM Kabupaten Mandailing

Natal, dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan melayani, keinovatifan dan kompetensi terhadap kinerja pimpinan UMKM Kabupaten Mandailing Natal. Kepemimpinan melayani, keinovatifan dan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja pimpinan sebagai variabel terikat. Adapun penelitian lapangan akan dilakukan pada periode Februari sampai dengan Maret 2021 dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pimpinan UMKM Kabupaten Mandailing Natal

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kinerja pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal?
2. Bagaimanakah pengaruh keinovatifan terhadap kinerja pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan melayani, keinovatifan dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik :

1. Pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kinerja pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal.
2. Pengaruh keinovatifan terhadap pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal.
4. Pengaruh kepemimpinan melayani, keinovatifan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pimpinan UMKM di Kabupaten Mandailing Natal.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek kepemimpinan melayani, keinovatifan dan kompetensi

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi UMKM di Kabupaten Mandailing Natal.

BAB II