

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang sangat tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu di upayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat

Kinerja itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan Kinerja maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan Keterampilan bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang memiliki Keterampilan yang bagus, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan Kinerja, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Suyadi dalam (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja UMKM, salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaannya maka mereka pun akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan. Jika pekerjaan yang dimiliki mengarah kepada kinerja yang baik maka akan mengarah kepada imbalan yang sesuai (Rachmawati 2015).

Keterampilan pengelola industri kecil menengah dalam dimensi pengetahuan teknis berdasarkan pengalaman dalam lingkungan kegiatan bisnis, kegiatan magang, bimbingan teknis, pelatihan manajemen usaha, studi banding, baik yang dilakukan oleh instansi teknis maupun secara sukarela. Keterampilan seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis (Sholeh and Rahman 2016).

Selain keterampilan, tidak kalah pentingnya adalah bagaimana sumber daya manusia harus memiliki pengalaman kerja yang baik dan mumpuni dalam suatu kegiatan pekerjaan dimana sumber daya yang memiliki waktu bekerja lebih lama akan memiliki pengalaman yang lebih baik dan optimal dari pada karyawan yang masih baru bekerja di bidang tertentu, baik dalam hal keterampilan maupun kemampuan karyawan yang diperoleh karyawan dalam pengalaman kerja sebelumnya (Dhamayantie and Fauzan 2017).

Pengalaman kerja merupakan suatu dasar atau acuan karyawan agar dapat menempatkan diri secara tepat, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Ratulangi and Soegoto 2016).

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut para pelaku UMKM yang berkualitas. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki (Yulius 2016).

Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi periku keahlian atau keunggulan seorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-

tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan (Robbins and Judge 2017).

Dalam pelaksanaan tugas, karyawan diharapkan mengenali Keterampilan yang bagus, Pengalaman yang tinggi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia yang baik dan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keterampilan yang bagus, Pengalaman yang tinggi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja.

Dalam penelitian (Lailah and Soehari 2020) yang berjudul Pengaruh Keterampilan Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dalam penelitian (Budiman 2018) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda Negeri ini. Perkembangan jumlah unit usaha mikro kecil menengah yang terus meningkat, tentu akan dapat membuka lapangan kerja yang besar. Namun demikian usaha kecil ini masih dipandang sebagai usaha yang lemah kinerjanya.

Perkembangan di Indonesia mengharuskan para pelaku ekonomi untuk bertahan dan siap dalam persaingan dengan UMKM lainnya. Hal ini memacu para UMKM agar menciptakan usaha-usaha yang baru dan berbeda, tentunya dengan kinerja yang baik. Masalah yang sering dihadapi oleh para pelaku wirausaha UMKM antara lain mengenai teknologi, produk, keuangan, kemampuan SDM, dan permodalan (Viviani, Mufidah, and Fibriyani 2020).

Beberapa masalah tersebut apabila tidak ditangani maka akan berdampak pada kinerja UMKM. Kinerja UMKM ditentukan oleh kinerja dari Sumber Daya Manusianya. Dalam kinerja UMKM pencapaian hasil terletak pada skala produksi, sehingga mencakup semua unsur yang ada, salah satunya adalah individu atau perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan (Bismala 2016).

Secara umum sektor usaha Industri Kecil Menengah masih sulit untuk berkembang disebabkan oleh beberapa masalah dan kendala seperti, kesulitan dalam modal kerja, lemahnya keterampilan teknis, masih kurangnya sarana pendukung, masih rendahnya kualitas produk. Sementara kendala external seperti kurangnya akses kelembaga lembaga keuangan, kurangnya informasi kebijakan dan regulasi pemerintah tentang pembinaan dan pengembangan Indistri Kecil Menengah dan terbatasnya jaringan pasar (Haeruddin, Adam, and Adda 2017).

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah telah mencatat jumlah pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia pada tahun 2019 yang hampir mencapai 60 juta pelaku UMKM. UMKM mendominasi struktur usaha yang berada di Indonesia sekitar 99,99%, yang terdiri dari usaha mikro sebesar 98,79%, usaha kecil sebesar 1,11%, usaha menengah sebesar 0,09%. Sedangkan usaha besar hanya berkontribusi dalam struktur usaha di Indonesia sebesar 0,01% (Tatik, 2020).

Sementara itu di Provinsi Sumatra Barat juga memiliki jumlah UMKM yang cukup tinggi, berikut merupakan data jumlah UMKM di Provinsi Sumatra Barat pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah UMKM di Provinsi Sumatra Barat tahun 2020

No	Kabupaten/Kota	Usaha Mikro Kecil		Usaha Menengah Besar		Total	
		Jumlah	Distribusi (%)	Jumlah	Distribusi (%)	Jumlah	Distribusi (%)
1	Padang	90.616	15,50	3.036	36,58	93.652	15,79
2	Agam	56.323	9,63	400	4,82	56.723	9,56
3	Lima Puluh Kota	47.612	8,14	304	3,66	47.916	8,08
4	Tanah Datar	45.546	7,79	345	4,16	45.891	7,74
5	Padang Pariaman	43.591	7,45	375	4,52	43.966	7,41
6	Pesisir Selatan	43.076	7,37	355	4,28	43.431	7,32
7	Pasaman Barat	38.764	6,63	446	5,37	39.210	6,61
8	Kabupaten Solok	37.602	6,48	364	4,39	37.966	6,40
9	Sijunjung	29.105	4,98	198	2,39	29.303	4,94
10	Pasaman	26.007	4,46	190	2,29	26.267	4,43
11	Bukittinggi	22.794	3,90	629	7,58	23.423	3,95
12	Dharmasraya	22.618	3,87	310	3,73	22.928	3,87
13	Payakumbuh	19.279	3,30	448	5,40	19.727	3,33
14	Solok Selatan	15.936	2,73	106	1,28	16.042	2,70
15	Pariaman	13.239	2,26	202	2,43	13.441	2,27
16	Solok	9.870	1,69	240	2,89	10.110	1,70
17	Padang Panjang	9.260	1,58	180	2,17	9.440	1,59
18	Sawahlunto	8.792	1,50	101	1,22	8.893	1,50
19	Kep. Mentawai	4.681	0,80	71	0,86	4.752	0,80
Sumatera Barat		584.781	100	8.300	100	593.081	100

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2020)

Berdasarkan pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa potensi penerimaan pajak dari sektor ini sangat tinggi dengan menunjukkan jumlah seluruh pertumbuhan UMKM di Provinsi Sumatra Barat mencapai 593.081 usaha pada tahun 2020. Dengan semakin meningkatnya jumlah dan pertumbuhan UMKM maka diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan penerimaan pajak, akan tetapi tingginya jumlah UMKM di Sumatera Barat ternyata tidak diiringi dengan meningkatnya penerimaan pajak.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak UMKM, di dapatlah beberapa fenomena yang terjadi di UMKM tentang rendahnya keterampilan karyawan dalam bekerja yang diberikan pada karyawan, pengalaman kerja karyawan yang rendah, dan kemampuan sumber daya manusia yang rendah. Perusahaan dalam penelitian ini adalah UMKM Kota Bukittinggi, Masalah yang ada di perusahaan ini adalah masa kerja karyawan yang belum secara optimal. Salah satu bentuk kurangnya masa kerja karyawan di perusahaan ini adalah Keterampilan yang masih rendah. Banyaknya karyawan dari masing-masing bagian yang masih belum bisa menguasai based training ketika dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hal ini tentunya akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Semakin tumbuhnya usaha pada UMKM Kota Bukittinggi membuat persaingan semakin ketat, sehingga alat berat saling bersaing di dalam memberikan pelayanan. Mengingat hal tersebut tingkat pendidikan diantara karyawan masih perlu dibenahi agar semua tugas serta kendala karyawan dalam bekerja dapat segera di atasi sehingga masa kerja yang diharapkan tercapai seperti masih adanya tingkat pendidikan

karyawan Hal-hal seperti ini diakibatkan kurangnya Pengalaman dan motivasi yang diterima karyawan yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja yang dinilai kurang baik.

Berdasarkan data yang dihimpun dari BPS Kota Bukittinggi (2020), diketahui jumlah UMKM di kota Bukittinggi mengalami fluktuasi. Jumlah UMKM tahun 2018 sebanyak 1830 unit, dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 menjadi 1930 unit. Tahun 2020 penurunan UMKM cukup tinggi yaitu menjadi 1881 unit. Sebagai kota wisata, oleh-oleh khas daerah kota Bukittinggi menjadi peluang usaha yang potensial untuk dikembangkan.

Salah satu produk unggulan kota Bukittinggi di bidang makanan dan minuman yaitu kerupuk, produk ini sudah di kenal oleh para wisatawan. Secara kuantitas Kerupuk memiliki unit usaha yang dominan dibanding produk pangan lainnya selain kue basah. Jumlah UMKM makanan dan minuman kota Bukittinggi pada tahun 2019 mengalami kenaikan, yaitu dari 607 menjadi 610 unit, sedangkan tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 609 unit , baik yang sudah memiliki izin maupun yang belum.

Perusahaan industri yang telah memiliki izin tercatat sebanyak 140 buah, sementara industri yang belum memiliki sebanyak 469 buah. (BPS 2020). Besarnya jumlah UMK kota Bukittinggi menjadi tantangan bagi pemerintah daerah dan masyarakat untuk berupaya meningkatkan skala usaha (upgrading) yang diyakini dapat meningkatkan ekonomi masyarakat. Untuk itu diperlukan kajian sebagai salah satu alternatif dalam pengembangan UMKM di Kota Bukittinggi di masa datang yaitu tentan **“Pengaruh Keterampilan, Pengalaman**

dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada UMKM Kota Bukittinggi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Buruknya Keterampilan yang dimiliki karyawan.
2. Minimnya Pengalaman karyawan.
3. Kurangnya Kemampuan Sumber Daya Manusia.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan.
5. Rendahnya kesadaran karyawan.
6. Lingkungan Kerja yang kurang nyaman.
7. Disiplin Kerja yang masih rendah.
8. Loyalitas Kerja yang masih belum optimal.
9. Kemampuan Sumber Daya Manusia yang masih rendah.
10. Kurangnya respon dari pihak UMKM Kota Bukittinggi untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir karyawannya.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenan dengan Kinerja. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Sumber Daya Manusia dan sebagai variabel terikat yaitu Kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja pada UMKM Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja pada UMKM Kota Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pada UMKM Kota Bukittinggi?
4. Bagaimana pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pada UMKM Kota Bukittinggi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan secara parsial terhadap Kinerja pada UMKM Kota Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman secara parsial terhadap Kinerja pada UMKM Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja pada UMKM Kota Bukittinggi.

4. Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja pada UMKM Kota Bukittinggi.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Sumber Daya Manusia pada UMKM Kota Bukittinggi.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada UMKM Kota Bukittinggi yang berkaitan dengan Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Sumber Daya Manusia bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan Kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.