

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman UKM di Indonesia semakin bertambah, selain untuk mendapatkan keuntungan juga untuk menciptakan lapangan kerja baru. Mulyanto (2007) berpendapat roda ekonomi Indonesia bisa bergerak sedikit demi sedikit karena keberadaannya. Oleh karena itu, menurut Rahdi (2008) dalam sistem ekonomi kerakyatan, pengembangan industri pedesaan melalui usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) merupakan langkah *strategic* dalam pembangunan ekonomi bangsa.

Tabel 1.1 *Kondisi UMKM Kab. Banjarnegara th 2010-2011*

No.	Nama Kecamatan	Jumlah Data Industri Th.2010	Jumlah Data UMKM Th.2011	Jumlah Data UMKM dan Industri	Jumlah Tenaga Kerja Pelaku UKM
1	Karangkoobar	608	1.190	1.798	2.332
2	Pejawaran	535	1.265	1.800	2.121
3	Pagedongan	317	806	1.123	1.185
4	Wanadadi	308	1.642	1.950	1.871
5	Rakit	1.490	2.038	3.528	2.858
6	Purwanegara	1.346	1.314	2.660	2.030
7	Bawang	287	1.833	2.120	2.507
8	Sigaluh	728	927	1.655	1.363
9	Banjarnegara	407	662	1.069	1.151
10	Madukara	372	279	651	455
11	Batur	81	580	661	799
12	Kalibening	367	993	1360	1.636
13	Mandiraja	4.522	1.521	6.043	2.552
14	Pandanarum	241	485	726	774
15	Punggelan	1.262	1.171	2.433	1.994
16	Pagentan	593	1.158	1.751	2.040
17	Pwj-Klampok	1.159	1.216	2.375	2.171

18	Susukan	3.960	1.458	5.418	1.989
19	Wanayasa	524	1.274	1.798	1.731
20	Banjarmangu	702	1.517	2.219	2.384
Jumlah		19.809	23.329	43.138	35.943

Sumber: *Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kab. Banjarnegara.*

UKM sangat penting bagi perekonomian Indonesia karena menyumbang 60% dari PDB dan menampung 97% tenaga kerja. Tetapi akses ke lembaga keuangan sangat terbatas baru 25% atau 13 juta pelaku UKM yang mendapat akses ke lembaga keuangan.

Semakin berubahnya zaman, emansipasi wanita serta kesetaraan gender, pemimpin usaha tidak hanya seorang laki-laki saja tetapi perempuan juga bisa ikut andil dalam memimpin suatu usaha untuk mencari nafkah dalam keluarga. Menurut Sugeng Haryanto (2007) di negara-negara berkembang atau miskin termasuk Indonesia banyak perempuan melakukan kegiatan ekonomi di luar rumah seperti menjadi pedagang kecil, pemilik warung dan membantu suami mengelola usaha rumah tangga semata-mata untuk menambah pendapatan keluarga. Jumlah perempuan yang terlibat sebagai wirausaha di UKM khususnya usaha kecil di Indonesia cukup signifikan, baik sebagai pemilik atau sebagai pimpinan usaha atau sebagai manajer bersama dalam suami. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil serta Menengah (Kemenkop dan UKM) 2011 mencatat data, bahwa saat ini ada 39% atau 53,8 juta pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di seluruh Indonesia, sebanyak 21 juta adalah UMKM yang dikelola oleh kaum perempuan. Wanita mempunyai potensi dalam memberikan kontribusi pendapatan rumah tangga, khususnya rumah tangga miskin. Dalam rumah tangga miskin anggota rumah tangga

wanita terjun ke pasar kerja untuk menambah pendapatan rumah tangga yang dirasakan tidak cukup (Wayan Sudarta, 2003).

Namun dalam Jurnal *Pengkajian Koperasi dan UKM Nomor 1 Tahun I -2006* menjelaskan bahwa perempuan berpotensi untuk melakukan berbagai kegiatan produktif yang menghasilkan dan dapat membantu ekonomi keluarga, dan lebih luas lagi ekonomi nasional. Perempuan sangat potensial dan memiliki kompetensi dalam pengembangan usaha kecil, menengah, maupun koperasi, baik perempuan tersebut sebagai pelaku bisnis, pengelola atau pendamping, atau sebagai tenaga kerja. Menurut Lestari (1997) dalam Sugeng Hariyanto (2007) mengemukakan wanita Indonesia terutama di pedesaan sebagai sumber daya manusia cukup nyata partisipasinya khususnya dalam memenuhi fungsi keluarga dan rumah tangga bersama pria. Beberapa hasil penelitian menunjukkan peran serta wanita dalam berbagai industri di beberapa daerah cukup besar dan menentukan dengan pengelolaan usaha yang bersifat mandiri.

Kinerja usaha yang dilakukan oleh para pelaku UKM tidak terlepas dari strategi. Dalam buku teori manajemen strategik pada umumnya sepakat bahwa strategi berperan terhadap kinerja usaha. Bahwa keputusan manajerial (strategi) menjadi salah satu penentu masa depan perusahaan (Muhammad, 2000).

Menurut Strickland dalam Winardi (2002) strategi bisnis terdiri dari tindakan-tindakan dan pendekatan-pendekatan bisnis, yang diterapkan oleh pihak manajemen guna mencapai kinerja keorganisasian yang ditetapkan

sebelumnya. Pengaruh strategi bisnis dan motivasi kewirausahaan terhadap sukses gagalnya kinerja pegawai suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti. Namun peran strategi organisasi dan motivasi kerja tersebut kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan pelaku organisasi di Indonesia (Asmara Hendra, 2009).

Motivasi kewirausahaan dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan wirausaha, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Akhmad Sudrajat, 2008). Siagian (1997) dalam Mulyanto (2007) menjelaskan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya, sehingga terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Seberapa kuat motivasi kewirausahaan yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya (Winardi, 2002). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang dalam konteks studi psikologi.

Ardiana (2010) Kompetensi SDM yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis organisasi di tempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi tersebut. Konsep dasar standar kompetensi ditinjau dari etimologi, standar kompetensi terbuka atas dua kosa kata yaitu standar dan kompetensi. Mathis dan Jackson (2001) dalam Ardiana (2010) mengilustrasikan bahwa kompetensi SDM ada yang terlihat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan lebih terlihat dapat dikenali oleh perusahaan untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat sebagian lagi kurang teridentifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga dapat meningkatkan kinerja.

Dari pemaparan diatas, maka dapat diuraikan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Alfin Samir (2011) menyimpulkan bahwa faktor karakteristik entrepreneur (gender) tidak berpengaruh secara signifikan tetapi dalam faktor manajemen SDM (strategi dan motivasi) berpengaruh secara signifikan. Tetapi dalam penelitian Atika Purbawana (2009) tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pengelola UKM laki-laki dan pengelola UKM perempuan. Sedangkan faktor kompetensi SDM berpengaruh signifikan menurut penelitian Ardiana (2010) dan Musran Munizu (2010).

Dari pemaparan diatas, ada sedikit ketidakkonsistenan dari penelitian terdahulu terutama faktor gender. Maka peneliti ini akan menguji kembali

penelitian yang telah dilakukan dengan variabel independen yang akan digunakan adalah gender, strategi bisnis, motivasi kewirausahaan, dan kompetensi SDM. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja UKM. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada periode yang digunakan dan lokasi penelitian.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gender, strategi bisnis, motivasi kewirausahaan dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja usaha kecil menengah?
2. Apakah gender berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja usaha kecil menengah?
3. Apakah strategi bisnis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja usaha kecil menengah?
4. Apakah motivasi kewirausahaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja usaha kecil menengah?
5. Apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja usaha kecil menengah?

1.3. Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang sebenarnya, maka peneliti memberi pembatasan masalah. Penelitian ini dibatasi pada masalah gender, strategi bisnis, motivasi kewirausahaan, kompetensi SDM terhadap kinerja UKM. Penelitian kali ini akan dilakukan terhadap pelaku UKM di Kecamatan Rakit karena merupakan daerah yang paling banyak jumlah UKM di Kabupaten Banjarnegara.

1.4. Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji adanya pengaruh signifikan variabel gender, strategi bisnis, motivasi kewirausahaan dan kompetensi SDM secara simultan terhadap kinerja usaha kecil menengah.
2. Untuk menguji adanya pengaruh signifikan variabel gender secara parsial terhadap kinerja usaha kecil menengah.
3. Untuk menguji adanya pengaruh signifikan variabel strategi bisnis secara parsial terhadap kinerja usaha kecil menengah.
4. Untuk menguji adanya pengaruh variabel motivasi kewirausahaan secara parsial terhadap kinerja usaha kecil menengah.
5. Untuk menguji adanya pengaruh variabel kompetensi SDM secara parsial terhadap kinerja usaha kecil menengah.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan beberapa manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

a. Pemerintah

Bagi institusi pemerintah dapat memberikan formulasi kebijakan secara tepat kepada pelaku UKM berbasis gender. Sehingga basis ekonomi kerakyatan yang dijalankan oleh pelaku UKM dapat dijalankan dengan kompetitif.

b. Pelaku Bisnis Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Bagi pelaku bisnis penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dalam rangka melakukan peningkatan kinerja usaha. Pelaku bisnis dapat memahami dapat mengetahui kondisi bisnis yang sedang mereka jalankan dengan melihat potensi yang ada.

c. Akademisi

★ Bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini dapat memperkaya wacana keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi pihak yang berkepentingan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memahami gender, strategi bisnis, motivasi kewirausahaan dan kompetensi SDM terhadap kinerja UKM sehingga dapat meningkatkan nilai dan pertumbuhan UKM.