

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

Penelitian tentang gender, strategi bisnis, motivasi kewirausahaan dan kompetensi SDM terhadap kinerja UKM membutuhkan beberapa teori yang mendasarinya, diantaranya:

##### 2.1.1. Gender

Di dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 diantaranya diamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pandangan Islam, segala sesuatu yang diciptakan Allah SWT berdasarkan kodrat. “*Sesungguhnya segala sesuatu Kami ciptakan dengan qadar*” (QS. Al-Qamar: 49). Qadar di sini dengan ukuran-ukuran, sifat-sifat yang ditetapkan Allah SWT bagi segala sesuatu, dan itu dinamakan kodrat. Dengan demikian, laki-laki dan perempuan sebagai individu dan jenis kelamin memiliki kodratnya masing-masing.

Hal serupa juga digambarkan dalam salah satu nilai budaya Hindu yang terkenal dengan istilah *ardhanareswari*. Artinya lebih kurang, persatuan antara pria dengan wanita dalam suatu perkawinan yang membentuk kesejahteraan bulat dan utuh yang terdiri atas dua belahan yang sama besar sama kuat dan sama pentingnya dalam menciptakan harmoni hidup di dunia ini. Akan tetapi, kenyataan menunjukkan bahwa status wanita lebih rendah dan mengalami

ketertinggalan yang lebih banyak dari pada pria dalam berbagai bidang pembangunan (politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan) baik sebagai pelaku maupun sebagai penikmat hasil pembangunan (Wayan Sudarta, 2003).

Menurut Ritzer (2004) tampaknya tak terbantahkan bahwa gender seseorang laki-laki atau perempuan berbasis biologis. Orang dipandang sekedar menampilkan perilaku yang tumbuh dari tampilan biologis mereka. Jenis kelamin (*sexiness*) jelas merupakan capaian, orang butuh bertindak dan bicara dengan satu dan lain cara agar bisa terlihat “berjenis kelamin”. Atika Purbawana (2009) kinerja perempuan dan laki-laki tidaklah berbeda, terutama dalam hal kepemimpinan dan kepemilikannya. Dalam masalah kepemimpinan menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki tidak berbeda dalam melaksanakan tugasnya, bahkan perempuan kadangkala lebih komit terhadap pekerjaannya.

Sugeng Haryanto (2008) berpendapat bahwa peningkatan partisipasi wanita dalam kegiatan ekonomi karena adanya perubahan pandangan dan sikap masyarakat tentang sama pentingnya pendidikan bagi kaum wanita dan pria, serta makin disadarinya perlunya kaum wanita ikut berpartisipasi dalam pembangunan dan adanya kemauan wanita untuk bermandiri dalam bidang ekonomi yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dan mungkin juga kebutuhan hidup dari orang-orang yang menjadi tanggungannya dengan penghasilan

sendiri. Kemungkinan lain yang menyebabkan peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja adalah makin luasnya kesempatan kerja yang bisa menyerap pekerja wanita, misalnya munculnya kerajinan tangan dan industri ringan.

Wayan Sudarta (2003) peran gender dapat diubah dan berubah dari waktu ke waktu sesuai dengan perkembangan jaman, dapat dicontohkan sebagai berikut. Pada masa lalu, menyetir mobil dianggap pantas dilakukan oleh pria, tetapi sekarang menyetir mobil sudah dianggap hal yang biasa. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran kodrati bersifat statis, sedangkan peran gender bersifat dinamis.

#### 2.1.2. Strategi bisnis

Menurut K.Bertens (2000) Strategi bisnis merupakan realitas yang sangat kompleks. Banyak faktor turut mempengaruhi dan menentukan kegiatan bisnis, antara lain ada faktor organisator manajerial, ilmiah teknologi, dan politik sosial kultural.

Menurut Strickland (dalam Winardi, 2004) strategi organisasi terdiri dari tindakan-tindakan dan pendekatan-pendekatan bisnis, yang diterapkan oleh pihak manajemen guna mencapai kinerja keorganisasian yang ditetapkan sebelumnya, bahwa dalam membahas tahap implementasi suatu strategi bisnis pada dasarnya menyoroti tiga tahap yang sangat penting, yaitu:

1. Mengidentifikasi sasaran tahunan yang berperan sebagai “pemandu” dalam proses implementasi karena merupakan rincian sasaran jangka pendek yang spesifik diangkat dari sasaran jangka panjang.
2. Merumuskan strategi dalam berbagai bidang fungsional yang merupakan terjemahan strategi dasar pada tingkat satuan bisnis yang dikelola menjadi rencana bagi bagian-bagian satuan bisnis yang bersangkutan.
3. Merumuskan dan mengkomunikasikan berbagai kebijaksanaan untuk digunakan sebagai penuntun bagi para manajer operasional beserta para bawahannya dalam pengambilan berbagai keputusan operasional dalam rangka implementasi berbagai strategi yang telah ditetapkan oleh manajemen pada tingkat yang lebih tinggi.

Menurut McCarthy (2003) menjelaskan strategi bisnis tidak terlalu formal dalam perusahaan-perusahaan kecil yang berasal dari pemilik atau pengelola sebagai kunci pembuatan keputusan. Umumnya, menurut Moh. Fatkhul Mujib (2010) dalam usaha kecil atau bisnis yang memfokuskan diri pada suatu produk atau jenis layanan, maka strategi “tingkat perusahaan” melayani seluruh perusahaan. Strategi ini dilaksanakan ditingkat yang lebih bawah berupa strategi fungsional yang lebih memperjelas makna dan hakikat suatu strategi dasar dengan identifikasi rincian yang sifatnya spesifik

tentang bagaimana para manager harus mengelola bidang-bidang fungsional tertentu di masa yang akan datang.

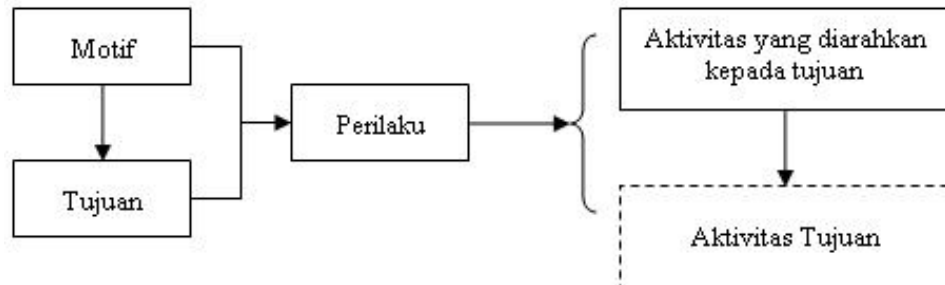
Dari berbagai pengertian dan definisi mengenai strategi bisnis, secara umum dapat didefinisikan bahwa strategi bisnis itu adalah rencana tentang serangkaian manuver, yang mencakup seluruh elemen yang kasat mata maupun yang tak kasat mata, untuk menjamin keberhasilan mencapai tujuan bisnis.

### 2.1.3. Motivasi Kewirausahaan

Secara etimologis, Winardi (2002) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi berwirausaha seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan.

Winardi (2002) menjelaskan, motifasi kewirausahaan kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang. Motif diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar. Motif-motif merupakan “mengapa” dari perilaku. Mereka muncul dan mempertahankan aktivitas, dan mendeterminasi

arah umum perilaku seorang individu. Hubungan antara motif, tujuan, dan aktivitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini.



Gambar 2.1 Motivasi Sebagai Pencapaian Aktivitas

Sumber: Winardi. (2002:41)

Gambar 1 menunjukkan sebuah motivasi dijadikan pedoman untuk mencapai tujuan, di mana motif-motif seorang individu, diarahkan ke arah pencapaian tujuan. Motif terkuat, menimbulkan perilaku, yang bersifat diarahkan kepada tujuan atau aktivitas tujuan. Mengingat bahwa tidak semua tujuan dapat dicapai, maka para individu tidak selalu mencapai aktivitas tujuan, terlepas dari kekuatan motif yang ada. Jadi dengan demikian aktivitas tujuan dinyatakan dalam gambar berupa garis putus-putus.

Berdasarkan uraian di atas, dalam konsep motif terkandung makna (1) motif merupakan daya pendorong dari dalam diri individu, (2) motif merupakan penyebab terjadinya aktivitas, dan (3) motif diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motif dapat didefinisikan sebagai daya pendorong dari dalam diri individu sebagai penyebab terjadinya aktivitas, yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Asmara Hendra Komara (2009) Keinginan dan keairahan kerja ini dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan akan adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis, yaitu:

1. Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperoleh dengan tercapainya tujuan organisasi.
2. Aspek motivasi statis adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkannya tersebut.

Motivasi secara harfiah yaitu sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan secara psikologi, berarti usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya, atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya (Winardi, 2002).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian motivasi adalah keseluruhan daya penggerak baik dari dalam diri maupun dari luar dengan menciptakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek itu dapat tercapai (Oemar Hamalik, 2003).

#### 2.1.4. Kompetensi SDM

Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi mengemukakan “Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu”.

Kompetensi atau kemampuan dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku. Setiap sifat perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang seorang perilaku unggul dari seorang perilaku yang berprestasi rata-rata, atau seorang perilaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif (Musran Munizu, 2010)

Mathis dan Jackson 2001 (dalam Ardiana, 2010) mengilustrasikan bahwa kompetensi 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.

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. Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas ditempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan (*skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*cognitive*) dan kemampuan (*ability*) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan atau disepakati (LPPKMITB, 2005:3).

Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Menurut Armstrong 1994 (dalam Ardiana, 2010) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan kinerja organisasi (perusahaan) didasarkan pada bagaimana manajemen perusahaan merespon kondisi eksternal dan internalnya, yang dengan tolok ukur tertentu akan dapat diketahui berapa tingkat turbelensinya dan berapa tingkat kemampuan untuk mengantisipasi.

Menurut Musran Munizu (2010) analisis kompetensi juga dapat menggambarkan sifat seseorang dengan cara menilai pengetahuan, keterampilan khusus yang dibutuhkan, pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Ada beberapa teknik analisis kompetensi yang sedang digunakan antara lain:

1. *Critical Incident* (Peristiwa kritis), digunakan untuk mengumpulkan dan memperoleh data mengenai perilaku yang efektif atau kurang efektif, lalu dihubungkan dengan peristiwa kritis yang sebenarnya.
2. *Repertory grid analysis*, digunakan untuk mengidentifikasi dimensi yang membedakan orang yang mempunyai kinerja baik dari orang yang mempunyai kinerja kurang standard.
3. *Job competency assessment* (penilaian kompetensi pekerjaan).

#### 2.1.5. Kinerja Usaha

★ Kinerja atau performansi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik dengan sendirinya. Sedangkan Mathis dan Jackson 2001 (dalam Ardiana 2010) berpandangan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan, usaha dan dukungan. Secara empiris dapat dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$\text{Kinerja} = f (A \times E \times S)$$

A = Ability (kemampuan)

E = Effort (usaha)

S = Support (dukungan)

Faktor (A) berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi yaitu kemampuan alami dengan memilih orang berbakat dan memiliki minat yang tepat dengan pekerjaan yang diberikan. Faktor (E) merupakan usaha yang dilakukan seseorang yang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, insentif dan rancangan pekerjaan. Faktor (S) merupakan dukungan organisasi seperti, pelatihan, konsistensi manajemen, pengembangan karier karyawan yang jelas dan adil, peralatan yang disediakan memadai dan harapan. Kinerja individu dapat dilihat dari tiga elemen yang utama yaitu produktivitas, kualitas dan pelayanan.

★ Menurut Atika Purbawana (2009) penilaian terhadap kinerja mempunyai peran serta yang sangat strategis dalam upaya menjelaskan tujuan-tujuan dan standar kinerja serta untuk memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Dalam upaya mencapai tujuan, diharapkan pelaku UKM menempatkan manajemen kinerja yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih dari organisasi, team dan individu dengan pemahaman dan pengaturan kinerja. Hal ini meliputi kerangka kerja yang telah direncanakan serta standar pencapaian.

Moh. Fatkhul Mujib (2010) menjelaskan bahwa kinerja bisnis dilihat dari sudut pemilik usaha yang menanamkan modalnya pada suatu perusahaan memusatkan diri pada dua kriteria untuk mengukur kinerja perusahaan: 1) imbalan atas penanaman modalnya dan 2) risiko dari penanaman modal mereka. Karena strategi bisnis yang harus dilaksanakan oleh manajer harus ditujukan untuk memuaskan pemilik bisnis. Para manajer harus menentukan bagaimana strategi bisnis yang bermacam-macam akan mempengaruhi imbalan atas penanaman modal perusahaan dan resikonya.

#### 2.1.6. Usaha Kecil dan Menengah

Definisi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mempunyai batasan yang bervariasi. Dinas Perindustrian dan Koperasi (Disperindagkop) Kabupaten Purwokerto sampai saat ini masih menggunakan UU No. 9 tahun 1995 sebagai acuan dalam mengklasifikasikan Usaha Kecil Menengah.

Berdasarkan UU No. 9 tahun 1995, usaha kecil dan menengah memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Kekayaan bersih paling banyak Rp 200 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha;
2. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp.200.000.000,- (dua ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau;
3. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp.1.000.000.000,- (satu milyar rupiah);

4. Milik Warga Negara Indonesia;
5. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar;
6. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Mulyanto (2006) menjelaskan bahwa gender dan kegiatan usaha seringkali tidak bisa diabaikan keterkaitannya, beberapa jenis usaha sangat beraroma gender. Dilihat dari pendapatan yang diperoleh oleh istri yang diperoleh sebagai pemecah batu menunjukkan relatif cukup tinggi dan pendapatan wanita pemecah batu juga merupakan pendapatan keluarga (Sugeng Haryanto, 2007).

Dalam *Jurnal pengkajian Koperasi dan UKM tahun 2006* menjelaskan bahwa dalam kegiatan UKM wanita mempunyai kelebihan-kelebihan yang dimiliki wanita seperti tekun, teliti, ulet, sabar, jujur, tangguh, disiplin, maka kebanyakan wanita berhasil dalam bidang keuangan, kerajinan, industri pengolahan. Namun dalam penelitian Atika Purbawana (2009) menyatakan kepemimpinan dan kinerja UKM lebih baik dikelola oleh laki-laki dari pada perempuan.

Asmara Hendra Komara (2009) mengatakan bahwa baik buruknya kinerja sangat ditentukan oleh strategi bisnisnya. Keberhasilan kinerja sangat ditentukan dukungan, disiplin, dan kerja keras para pegawai yang mempedomani strategi bisnis, semakin ditingkatkan penerapan strategi bisnis maka semakin meningkat kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia diantaranya strategi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja UKM *catering*, hal ini menunjukkan bahwa strategi dan motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja UKM *catering*, dengan demikian maka keterampilan karyawan, pengalaman dan *knowledge* sebagai aset dengan potensi untuk menghasilkan pendapatan ekonomi mencapai daya saing global dan juga untuk perbaikan tingkat kinerja ekonomi (Alfin Samir, 2011).

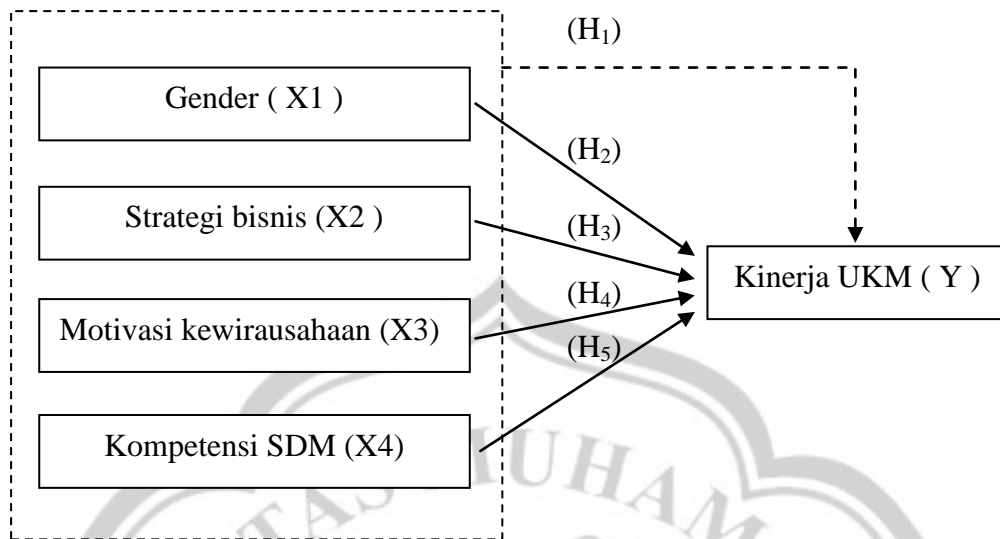
Mulyanto (2007) menyatakan bahwa Motivasi PKL di Pusat Perdagangan pada umumnya dalam kategori baik terutama pada indikator kemauan untuk berprestasi dan orientasi pada masa depan, mencari umpan balik atas tindakannya dan tanggung jawab pribadi, selain itu masih terdapat sebagian kecil responden menyatakan kurang terutama pada indikator berani menerima resiko, usaha cara baru dan kreatif inisiatif. Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja usaha PKL di Pusat Perdagangan sedangkan di Pusat Wisata motivasi berpengaruh positif pada tingkat signifikansi 92%. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa jika motivasi usaha PKL di Pusat Wisata meningkat, maka kinerja usahanya juga akan meningkat. Asmara Hendra Komara (2009) menyatakan bahwa baik buruknya kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi kerja. Motivasi kerja

intrinsik yaitu pemberian kesempatan berprestasi, kesempatan berkarir, pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin ditingkatkan motivasi kerja intrinsik maka kinerja pegawai semakin efektif.

Hasil penelitian Ardiana (2010) menunjukkan bahwa kompetensi SDM UKM memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja UKM. Hal ini juga didukung oleh hasil analisa determinasi. Dari hasil analisa data ditemukan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan kecuali variabel pengetahuan yang tidak signifikan, namun demikian jika diuji lebih lanjut secara bersama-sama ketiga variabel diatas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UKM. Dari ketiga variabel kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan pengetahuan ternyata variabel kemampuan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja UKM. Menurut Musran Munizu (2010) faktor-faktor internal seperti kompetensi sumber daya manusia (pemilik, manajer, karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja usaha mikro dan kecil.

### **2.3 Kerangka Penelitian**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan temuan penelitian terdahulu yang menguji pengaruh antara gender, strategi bisnis, motivasi kewirausahaan dan kompetensi SDM dengan kinerja UKM, maka dapat dibuat model penelitian seperti dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

#### 2.4 Hipotesis

- H1 : Gender, strategi bisnis, motivasi kewirausahaan dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja UKM.
- H2 : Gender berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja UKM.
- H3 : Strategi bisnis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja UKM.
- H4 : Motivasi kewirausahaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja UKM.
- H5 : Kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja UKM