

ANALISIS STRATEGI KOMPETENSI UMKM DI KECAMATAN KARANGTANJUNG KABUPATEN PANDEGLANG

Oleh :

Pryo Handoko - pryohandoko@yahoo.co.id
Prodi Ilmu Administrasi Bisnis STIA Banten

PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memiliki peranan yang sangat vital di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara berkembang seperti Indonesia tetapi juga di negara-negara maju. Di Indonesia peranan UMKM selain berperan dalam pertumbuhan pembangunan dan ekonomi, UMKM juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mengatasi masalah pengangguran. Tumbuhnya usaha mikro menjadikannya sebagai sumber pertumbuhan kesempatan kerja dan pendapatan. Dengan banyak menyerap tenaga kerja berarti UMKM juga punya peran strategis dalam upaya pemerintah dalam memerangi kemiskinan dan pengangguran.

Perkembangan potensi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia tidak terlepas dari dukungan perbankan dalam penyaluran kredit kepada UMKM. Setiap tahun kredit kepada UMKM mengalami pertumbuhannya lebih tinggi dibanding total kredit perbankan. Jumlah pelaku usaha industri UMKM Indonesia termasuk paling banyak diantara negara lainnya, terutama sejak tahun 2014. Terus mengalami perkembangan sehingga diperkirakan hingga akhir tahun 2016 jumlah pelaku UMKM di Indonesia akan terus mengalami pertumbuhan. Kontribusi sektor usaha mikro, kecil dan menengah terhadap produk domestik bruto meningkat dari 57,84% menjadi 60,34% dalam 5 tahun terakhir. Serapan tenaga kerja pada sektor ini juga meningkat dari 96,99% menjadi

97,22% pada periode yang sama (www.bi.go.id).

Menyadari pentingnya kontribusi UMKM dalam meningkatkan perekonomian yang positif di Indonesia, Pemerintah terus berupaya dan mengajak BUMN dan perusahaan swasta lainnya untuk bersinergi mendorong serta mendukung aktivitas para pelaku UMKM Indonesia. Begitu juga Pemerintah Provinsi Banten melalui Dinas Koperasi dan UMKM terus berupaya meningkatkan pangsa pasar hasil produk dari Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang ada di Banten, diantaranya melalui Promosi Kemitraan Dunia Usaha dan Intermediasi Perbankan. Dengan banyaknya perusahaan / industri yang berlokasi di Provinsi Banten, diharapkan dapat berpartisipasi dalam memfasilitasi ruang untuk tempat promosi bagi koperasi dan UMK yang sampai saat ini tercatat jumlah UMKM di Banten sebanyak 984.118 unit usaha dan koperasi sebanyak 6.227 unit koperasi.

Guna membangun usaha mikro, kecil dan menengah sehingga tangguh dan memiliki daya saing tinggi ke depan, para pelaku tidak boleh lengah terhadap kecenderungan yang sedang dan akan terjadi di masa mendatang. Tantangan atau kecenderungan yang paling besar yang dihadapi adalah globalisasi, demokratisasi, dan desentralisasi/ otonomisasi. Tantangan yang paling besar dalam dunia bisnis adalah dunia tanpa kenal batas (*borderless*). Ini tak ubahnya ibarat air yang mengalir. Di mana ada lembah ke situlah air mengalir. Demikian juga halnya dengan arus barang dan jasa

yang terjadi dalam era globalisasi. Barang dan jasa yang memiliki kualitas tinggi dan harga paling murah, pasti akan menjadi rebutan pembeli. Di lain pihak, aliran dana investasi, akan terus mengalir ke tempat investasi yang menguntungkan, iklim usahanya kondusif, dan prospeknya menjanjikan. Hal ini terbukti saat ini masyarakat Indonesia lebih menggemari pembelian melalui sistem on-line. Sistem penjualan ini tentunya menjadi peluang dan tantangan tersendiri oleh para pelaku UMKM agar mampu bersaing dengan para pelaku usaha dari negara lain yang telah mampu memproduksi barang dengan kualitas yang bagus.

Pada sisi lain, para pelaku UMKM di Indonesia khususnya di Kabupaten Pandeglang juga memiliki keterbatasan kemampuan mengakses sumberdaya produktif, terutama terhadap permodalan, teknologi, informasi dan pasar. Dalam hal pendanaan, produk jasa lembaga keuangan sebagian besar masih berupa kredit modal kerja, sedangkan kredit investasi masih sangat terbatas. Bagi UMKM, dengan keadaan ini sulit untuk meningkatkan kapasitas usaha ataupun mengembangkan produk-produk yang mampu bersaing di pasar. Kondisi persyaratan pinjaman Bank juga tidak mudah dipenuhi, seperti jumlah jaminan meskipun usahanyalayang. Dunia perbankan yang merupakan sumber pendanaan terbesar masih memandang UMKM sebagai nasabah yang berisiko tinggi. Pada tahun 2006, untuk skala jumlah pinjaman dari perbankan sampai Rp 50 juta, hanya terserap sekitar 24% ke sektor produktif. Selebihnya atau sebesar 76% masih terserap ke sektor konsumtif.

Bersamaan dengan itu, penguasaan teknologi, manajemen, informasi dan pasar masih jauh dari memadai dan relatif

memerlukan biaya besar untuk dikelola secara mandiri oleh UMKM. Sementara ketersediaan lembaga yang menyediakan jasa di bidang tersebut juga sangat terbatas dan tidak merata ke seluruh daerah. Peran masyarakat dan dunia usaha dalam pelayanan kepada UMKM juga belum berkembang, karena pelayanan kepada UMKM masih dipandang kurang menguntungkan. Sejalan dengan perkembangan dalam era globalisasi dan tuntutan dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, masalah krusial yang juga banyak dikeluhkan belakangan ini oleh para pelaku bisnis tanpa kecuali UMKM adalah munculnya berbagai hambatan yang berkaitan dengan peraturan-peraturan baru, khususnya di daerah. Peraturan-peraturan daerah ini sering tidak atau kurang memberikan ruang bagi UMKM untuk berkembang. Dalam implementasinya, para pelaku menjumpai birokrasi administrasi yang berbelit-belit dan lemahnya penegakan hukum juga menjadi tantangan yang harus terus menerus dihadapi. Sebagai contoh, di Jakarta (KPPOD; USAD; dan The Asia Foundation, 2007) menemukan fakta, bahwa pelaku bisnis harus mengikuti 12 prosedur, memerlukan 105 hari dan biaya 80% dari pendapatan per kapita untuk mengurus perizinan usaha baru.

Peningkatan kompetensi pelaku UMKM sudah barang tentu perlu dilakukan, baik oleh instansi terkait maupun peningkatan kompetensi secara individu pelaku usaha tersebut. Hal ini untuk mengimbangi derasnya daya saing melalui pasar bebas, yang ditandai dengan banyaknya situs-situs belanja secara on-line dan kecenderungan masyarakat senang berbelanja melalui on-line. Secara spesifik, beberapa hal yang perlu dibenahi untuk meningkatkan daya saing UMKM adalah:

1. Produktivitas dan Inovasi
Peningkatan produktivitas dilakukan dengan perbaikan tingkat pendidikan dan keahlian manajerial.
2. Kemudahan Berusaha (*Ease of Doing Business*)
Pemerintah telah memberikan kemudahan pengurusan perizinan bagi UMKM dan pembebasan biaya. Usaha lainnya adalah pembebasan UMKM dari pajak penghasilan selama 2 tahun pertama dan memberikan fasilitasi akses terhadap jasa konsultan pajak murah.
3. Akses Permodalan (*Access to Finance*)
Pemerintah mempunyai program Kredit Usaha Rakyat (KUR) untuk mendorong penyaluran kredit UMKM yang dijamin tanpa mempersyaratkan agunan tambahan dengan tingkat bunga disubsidi sebesar 12% per tahun. Selain itu, pemerintah melalui LPEI memberikan kredit ekspor bagi UMKM dengan persyaratan minimal 50 tenaga kerja.
4. Akses Pasar
Dengan melakukan program yang mendukung aspek pemasaran UMKM di pasar domestik dan program promosi ekspor dengan cara pandang yang lebih berorientasi pada pasar global.
5. Dukungan Infrastruktur.
Perbaikan dan pembangunan infrastruktur baru saat ini telah menjadi fokus pemerintah Indonesia, dan diperkirakan akan berdampak positif terhadap pertumbuhan bisnis di Indonesia.
6. Siklus Bisnis

Dampak krisis finansial menyebabkan turunnya permintaan global idealnya dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas dan keahlian pelaku UMKM sehingga pada saat permintaan mulai naik, UMKM Indonesia telah memiliki daya saing yang lebih baik.

Namun demikian pengembangan UKM harus disertai dengan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam berbagai aspek. Salah satu hasil survei menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pengusaha UKM di Indonesia adalah SLTA (44,1 persen), D-3 (7,4 persen), dan S-1 (17,9 persen) dan sisanya di bawah SLTA. Fakta ini sebenarnya menepis pandangan bahwa pendidikan UKM di Indonesia relatif rendah. Namun peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti *knowledge*, *skill* dan *ability* serta *attitude* dalam berwirausaha. Pengembangan SDM harus dilakukan tidak hanya kepada UKM sebagai pemilik usaha, tetapi juga para pekerjanya. Semangat kewirausahaan dan peningkatan produktivitas yang didukung pengembangan teknologi menjadi penting dalam fokus penguatan SDM. Di sisi lain, penggunaan teknologi makin penting mengingat 60 persen proses produksi UMKM masih dilakukan secara sederhana.

Di Kabupaten Pandeglang berdasarkan data dari dinas terkait, terdapat jumlah pelaku UMKM mencapai 48 ribu yang tersebar di 35 kecamatan. Berdasarkan penelusuran di lapangan untuk wilayah Kecamatan Karangtanjung terdiri dari 25 kelompok UMKM yang tersebar di 4 kelurahan, dengan data sebagai berikut:

Tabel : Kelompok UMKM di Wilayah Kecamatan Karangtanjung Pandeglang

No.	Kelurahan	Kelompok Usaha	Jumlah	Jml. Pekerja
1.	Juhut	Peternakan	5	16
		Pertanian	3	27
		Pengrajin Tahu Tempe	2	5
2.	Cigadung	Pengrajin Purniture	3	11
		Makanan Khas Daerah	2	8
		Pengrajin Emping Melinjo	2	8
3.	Kadumerak	Kerupuk	1	13
		Pengrajin Bambu	1	3
4.	Pagadungan	Peternakan	2	6
		Pertanian	3	9
		Pengrajin Madu	1	1
Jumlah			25	107

Sumber : Dinkop UMKM Pandeglang, 2016

Berdasarkan penelusuran di lapangan, para pelaku UMKM ini kebanyakan masih berupa industri rumahan yang dikelola dan proses produksi yang masih tradisional, proses produksi kadang berjalan ketika ada pesanan saja atau musiman, terutama untuk makanan khas daerah dan madu. Sementara dari hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pandeglang, pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Perindustrian sebetulnya telah melakukan berbagai upaya memberikan penyuluhan terkait proses produksi dan merek, yang harapannya dapat meningkatkan kualitas barang dan nilai jual. Namun dilapangan, para pelaku UMKM tersebut banyak yang tidak memanfaatkan dan mengikuti anjuran dan arahan dari dinas.

Berdasarkan analisa kondisi di atas, maka Strategi Kompetensi UMKM di Kecamatan Karang Tanjung Kabupaten

Pandeglang harus diperhatikan, sehingga selain mampu menciptakan tenaga kerja yang memiliki jiwa berwirausaha yang dapat bersaing secara terbuka di pasar global. Selain itu dengan peningkatan strategi kompetensi UMKM peran dari Koperasi juga sangat diperlukan, mengingat perkembangan UKM tidak terlepas dari peran serta lembaga koperasi yang selalu memberikan pinjaman modal, dan memfasilitasi jaringan bisnis serta pemasaran hasil produk UKM.

Strategi kompetensi UMKM yang seperti apasajakah yang dapat memberikan peningkatan pada para pelaku UKM di Kecamatan Karangtanjung. Oleh karena itu, untuk keperluan tersebut diperlukan data dan informasi yang kongkrit tersebut perlu dilakukan kajian yang mendalam melalui suatu penelitian di bidang ini.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sampai seberapa tingkat kompetensi yang terdiri dari *Knowledge*, *Skill* dan *Ability* yang dimiliki oleh para pelaku UMKM di Kecamatan Karangtanjung?
2. Dari variabel kompetensi UMKM di atas, variabel mana yang paling berpengaruh terhadap hasil peningkatan kualitas individu pelaku UKM?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan oleh Mitrani (1995:21) adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job*), Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja sekedar cukup atau rata-rata, diperlukan kompetensi batas (*threshold competencies*) atau kompetensi esensial. Kompetensi batas atau kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personel selection*), Perencanaan pengalihan tugas (*succession planing*), penilaian kinerja (*performance appraisal*), dan pengembangan.

Kompetensi didefinisikan (Mitrani et.al, 1992; Spencer and Spencer, 1993) sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Atau

karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian.

Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Selanjutnya menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu "*threshold competencies*" dan "*differentiating competencies*". *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan "*differentiating competencies*" adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran "*threshold competencies*", selanjutnya apabila dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kerjanya maka hal itu sudah masuk kategori "*differentiating competencies*".

Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau keterampilan kognitif maupun keterampilan 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 perilaku yang tidak efektif. (Alain Mitrani et.al 1995)

Mathis dan Jackson (2001) 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. Stoner (1996), telah mengidentifikasi tiga macam keterampilan dasar yaitu:

- a. Keterampilan teknis yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus;
- b. Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok;
- c. Keterampilan konseptual yaitu, kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagiannya saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

2. Analisa Kompetensi

Kompetensi UMKM yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis produk baru, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-

orang yang sanggup membuka peluang dan membuat inovasi baru dari produk yang telah ada. Konsep dasar standar kompetensi ditinjau dari estimologi, 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/disepakati (LPPKMITB, 2005:3).

Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Menurut Armstrong (1994) 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 mengantisipasinya.

Analisa kompetensi UMKM dimaksudkan adalah untuk menghasilkan profil atau model yang digunakan untuk: 1) Manajemen kinerja individu; 2) Penerimaan atau penempatan; dan 3) Pengembangan karier.

Beberapa kriteria yang dapat dianalisis antara lain:

1. Dorongan individu (motivasi untuk sukses)

2. Dampak dan hasil
3. Daya analisis
4. Berpikir strategis
5. Berpikir kreatif (kemampuan berinovasi)
6. Ketegasan dalam mengambil keputusan
7. Penilaian secara komersial
8. Tim manajemen dan kepemimpinan
9. Hubungan antar pribadi
10. Kemampuan berkomunikasi
11. Kemampuan untuk beradaptasi dan mengatasi perubahan dan tekanan
12. Kemampuan merencanakan dan mengendalikan proyek.

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:

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

3. Pengertian Kinerja

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 (Suyudi, 1999). Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik. Menurut Levenson (1979) Unjuk kerja atau kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2001) 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)

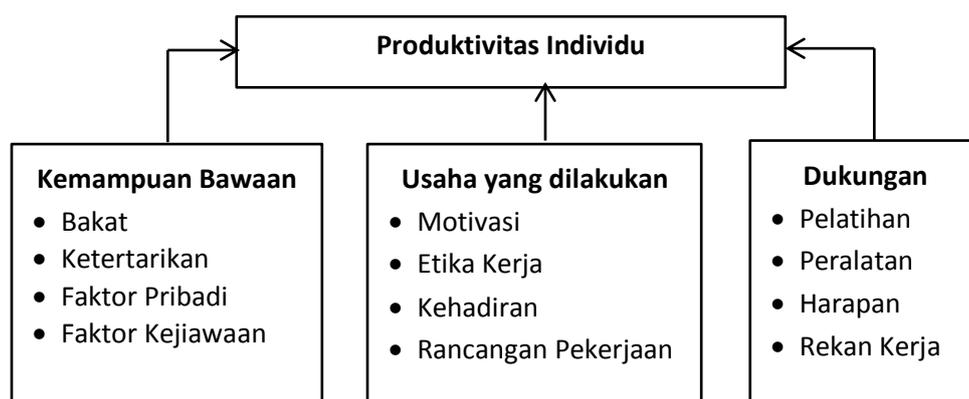
E = Effort (usaha)

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 rangsangan 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. Komponen produktivitas individu dapat dijelaskan seperti berikut:

Gambar 1 : Komponen Perilaku Produktivitas Individu



Sumber: Robert L. Mathis & John H. Jackson (2001), "Manajemen Sumber Daya Manusia" Saslemba Empat Jakarta.

Untuk menentukan kinerja individu dapat diawali dengan menetapkan standard kinerja perusahaan berdasarkan tujuan yang akan dicapai, kemudian diproyeksikan pada standard kinerja individu.

Penilaian kinerja individu dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan standard kinerja yang ditetapkan. Pada gambar di atas ditunjukkan faktor utama tentang perilaku individu, kinerja dan motivasi. Model ini berdasarkan penelitian Moorhead & Griffin 1989, dimana variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dapat dikontrol dengan mengatur hal-hal berikut:

1. Rancangan pekerjaan (tugas, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, beban kerja)
2. Hubungan organisasi (gaya pengawasan, tim kerja, kondisi psikologis kerja, jam kerja dll)
3. Kinerja objektif (berhubungan dengan kinerja objektif : *kompetensi, knowledge, skill* dan kemampuan)
4. Organisasi

Objektivitas dan sasaran pekerjaansangat penting, misalnya aktivitas yang dilakukan oleh karyawan harus dapat diidentifikasi berwujud dan dapat dikontrol. Pekerjaan secara formal ditentukan di dalam

uraian pekerjaan, rancangan pekerjaan yang meliputi spesifikasi dan aktivitas, metode dan hubungan pekerjaan untuk memenuhi persyaratan kinerja. Rancangan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja, mnumbuhkan dan meningkatkan kompetisi individu. Pekerjaan mempunyai nilai motivasi yang lebih besar apabila karyawan diberikan perencanaan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Dalam pengertian bebas, kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Simamora (2001 : 327) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapain persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari out put yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan sebagaimana yang dikatakan simamora di atas dapat berupa fisik maupun nonfisik. Hal ini ditegaskan oleh Nawawi (1997:234) yang menyebut kinerja dengan isitilah karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat/material maupun non fisik/nonmaterial Pada organisasi kerja dimana outputnya dapat terindentifikasi

secara individu dalam bentuk kuantitas seperti pabrik rokok, indikator kinerja pekerjaanya dapat diukur dengan mudah, yaitu dari besarnya output yang dicapainya dalam kurun waktu tertentu. Namun pada unit kerja kelompok atau tim, kinerja tersebut agak sulit teridentifikasi secara kuantitas secara individual. Dalam hubungan ini (Simamora, 2001:327) Kinerja antara lain dapat dilihat dari indikator-indikator berikut: kepatuhannya terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan paling rendah), dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Veithzal Rivai Ahmad Fawzi MB, (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja.

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan

pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps: 1992).

2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin: 1987).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux: 1993).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard: 1993).
5. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio: 1992).
6. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1994).
7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin: 1996).
8. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn: 1991).

9. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f (A x M x O). Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 1996).

Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalakan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Sehubungan dengan itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and In Vancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan

dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Kinerja Usaha Kecil

Kinerja perusahaan adalah hasil dari banyak keputusan individu yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen (Helfert, 1996). Untuk mengukur kinerja perusahaan, Kotler (1991) menyarankan agar didasarkan pada ROI bukan pada margin laba/profit. Sedangkan Soetjipto (1997) menyebutkan bahwa untuk mengukur kinerja bisnis, dapat dilakukan dengan "*balanced score card*" (BSC).

Sejalan dengan pandangan di atas, Baswir (1995) menambahkan bahwa ada 4 faktor penyebab utama rendahnya kinerja usaha kecil dan menengah (UKM) di Indonesia yaitu: 1) Hampir 60% usaha kecil masih menggunakan teknologi tradisional; 2) Pangsa pasar cenderung menurun karena kekurangan modal, lemahnya teknologi dan mansjerial; 3) Sebagian besar usaha kecil

tidak mampu memenuhi persyaratan administratif guna memperoleh bantuan dari Bank; 4) Tingkat ketergantungan terhadap fasilitas pemerintah cenderung sangat besar. Sedangkan kendala-kendala yang umumnya dihadapi oleh usaha kecil dan menengah (UKM) adalah;

1. Produktivitas rendah.
2. Nilai tambah rendah.
3. Jumlah investasi yang sangat kecil.
4. Jangkauan pasar yang sempit.
5. Jaringan usaha sangat terbatas.
6. Akses ke sumber modal dan bahan baku terbatas.
7. Manajemen yang masih belum profesional dan sumber daya manusia pada umumnya belum memiliki kualitas yang bisa bersaing untuk maju (Rizal, 2002).

Berdasarkan beberapa kajian di atas penelitian ini mencoba untuk melihat dan mengkaji kendala yang berhubungan dengan kinerja usaha kecil dan menengah (UKM), yang dikaitkan pada manajemen dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh UKM yang bersangkutan.

Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Kerangka penelitian merupakan bagian terpenting dalam suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambarkan model konseptual penelitian, juga sebagai gambaran secara umum proses penelitian tersebut dilakukan. Menurut Umar Sekaran (2006;14), kerangka penelitian merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai masalah yang penting. Suatu konseptual memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (obyek) penelitian.

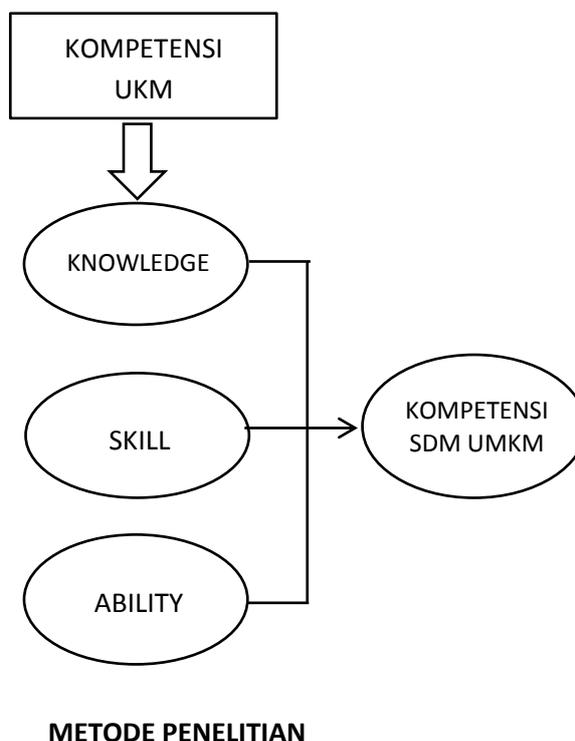
Berdasarkan beberapa uraian konsep dan teori di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dirumuskan dimana variabel Kompetensi X atau independen yang

terdiri dari Pengetahuan (X-1), variabel keterampilan (X-2) dan variabel Kemampuan (X-3) secara langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja SDM UKM (Y), dan gambar hubungan yang skematis dapat dilihat pada Gambar 2.

Berdasarkan permasalahan dan kerangka penelitian seperti di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semakin tinggi pengetahuan pelaku UKM di Kecamatan Karangtanjung maka semakin tinggi juga kinerja pelaku UKM.
2. Semakin tinggi keterampilan pelaku UKM di Kecamatan Karangtanjung maka semakin tinggi juga kinerja pelaku UKM.
3. Semakin tinggi kemampuan pelaku UKM di Kecamatan Karangtanjung maka semakin tinggi juga kinerja pelaku UKM.
4. Variabel kemampuan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja UKM di Kecamatan Karangtanjung.

Gambar 2: Hubungan antar Variabel



Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian diskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan Kompetensi populasi atau fakta empiris. Keadaan populasi atau fakta empiris yang akan didiskripsikan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) UKM (Usaha Kecil Menengah) yang meliputi Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Kemampuan (*Ability*) terhadap kinerja UKM di Kecamatan Karangtanjung.

Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: variabel Kompetensi SDM yang merupakan variabel bebas (*independent variable*), yang terdiri dari; *Knowledge* (X2), *Skill* (X2) dan *Ability* (X3). Sedangkan variabel tergantung (*dependent variable*) yang digunakan adalah variabel Kinerja UKM (Y).

Definisi Konsep

Komptensi adalah sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa kemampuan, keterampilan, konsep diri, dan komptensi pengetahuan yang dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan pelaku pelaku cakap. Kinerja, 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.

Definisi Operasional

Kompetensi SDM UKM dalam penelitian ini memfokuskan pada tiga hal pokok yaitu : Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*) dan Kemampuan (*Ability*) Pengetahuan (*Knowledge*), merupakan

penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang, dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Indikator pengetahuan (*knowledge*) dalam hal ini adalah, pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.

Keterampilan (*Skill*), adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi: keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi. Kemampuan (*Ability*), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi : kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

Kinerja, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi dan merupakan sarana penentu dalam suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi harus dapat diukur berdasarkan ukuran tertentu dan dalam kesatuan waktu. Indikator kinerja meliputi : keuntungan, kondisi keuangan, hasil produk mampu bersaing, jumlah pelanggan yang dimiliki, jumlah penjualan, kepuasan karyawan akan kompensasi dan motivasi karyawan. Populasi dan Sampel Populasi penelitian ini meliputi semua Pelaku atau SDM UKM (Usaha Kecil Menengah) di Kecamatan Karangtanjung yang masih aktif usahanya di tahun 2016.

Sesuai dengan Profil Data Sentra UKM Kecamatan Karangtanjung, terdapat 25 Unit Usaha yang tersebar di 4 Kelurahan dengan jumlah pekerja sebanyak 107 orang (sudah termasuk pemilik usaha). Penentuan sampel

dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 10%. Pemilihan sample sendiri menggunakan teknik Random Sampling, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 51 orang, yang terdiri dari 25 orang sebagai pemilik usaha dan 26 orang tenaga kerja.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dari Pelaku UKM dan data sekunder seperti profil data jumlah Sentra UKM. Sedangkan sumber data adalah dari responden (pelaku usaha) yang terdiri dari Pemilik UKM dan tenaga kerja yang terdapat pada Sentra UMKM di Kecamatan Karangtanjung.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara yang dilengkapi dengan kuesioner.

Kuesioner digunakan sebagai panduan agar wawancara lebih terstruktur dan terstandar. Langkah-langkah yang akan dilakukan dalam proses pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan kuesioner dan melakukan uji validitas dan reliabilitas;
2. Merekrut surveyor dan supervisor sebagai pelaksana lapangan;
3. Menyelenggarakan pelatihan kepada para surveyor dan supervisor;
4. Pelaksanaan pengumpulan data;
5. Penyerahan hasil pengumpulan data kepada tim peneliti;
6. Selanjutnya data yang terkumpul ditabulasi, diolah, dan diinterpretasi sesuai tujuan penelitian.

Metode Analisis Data

Data yang di-entry akan di cek ulang kebenarannya dan kelengkapannya sebelum

dianalisis. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program Excel dan SPSS serta software lain yang diperlukan.

Hasil analisis akan ditampilkan secara deskriptif baik kualitatif maupun kuantitatif dan dilengkapi dengan menggunakan tabel agar lebih komunikatif. Sedangkan analisis data digunakan analisis statistik inferensial yaitu, analisa regresi linier berganda (Simultan) untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara simultan. Dan Analisa Regresi linier sederhana (Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh tunggal antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dengan demikian untuk membuktikan dan menguji apakah ada pengaruh secara parsial signifikan atau tidak, maka akan digunakan uji t, sedangkan untuk menguji apakah ada pengaruh secara simultan akan digunakan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 51 orang, yang terdiri dari 25 orang pemilik usaha dan 26 orang tenaga kerja dari kalangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di 4 (empat) kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Karangtanjung Kabupaten Pandeglang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1: Jenis Kelamin dan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	L	P	TOTAL
SD	4	6	10
SMP	3	7	10
SLTA	16	12	28
PT	3	0	3
TOTAL	26	25	51

Sumber : Data Primer Penelitian

Dari tabel di atas, terlihat bahwa tingkat pendidikan responden yang paling tinggi adalah SLTA (54.9%). Sementara berdasarkan usia, dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 2: Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	%
< 25	3	5.88
26 - 30	10	19.61
31 – 45	17	33.33
46 – 50	18	35.29
> 50	35	5.88
TOTAL	51	

Sumber : Data Primer Penelitian

Tabel 3: Lama menggeluti usaha

Usia Responden	Jumlah	%
< 2	5	9.8
3 – 5	15	29.41
5 - 7	21	41.18

Tabel 4. Tingkat Pengetahuan Responden

		Tingkat Pengetahuan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	9.8	9.8	9.8
	Tinggi	25	49.0	49.0	58.8
	Sangat Tinggi	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Tabel 4. menunjukkan bahwa mayoritas responden (41.2%) memiliki kompetensi yang sangat tinggi, dan bahkan ada sekitar 29% tinggi serta 9.8% rendah. Hal ini berarti bahwa sebenarnya UMKM di Karangtanjung memiliki pengetahuan wirausaha dalam kategori yang tinggi, dan ini perlu pertahankan agar mereka dapat memiliki usaha yang mampu bersaing secara global.

8 – 10	7	13.73
> 10	3	5.88
TOTAL	51	100

Dari tabel 3 di atas, bahwa mayoritas responden telah menekuni usahanya sekitar 5 - 7 tahun sebesar 41.18%. Sementara untuk 8 ke atas jika ditotalkan prosentasenya yaitu sekitar 18%. Hal ini menunjukkan bahwa mereka cukup memiliki pengalaman dalam berwirausaha.

DISKRIPSI HASIL PENELITIAN

Pengetahuan Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kompetensi pelaku usaha UMKM di Kecamatan Karangtanjung dan sampai seberapa kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Jika dilihat dari tingkat kompetensi pelaku usaha yang terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *ability* dapat dilihat pada Tabel 5.

Keterampilan Responden

Variabel kedua sebagai indikator pengukuran variabel Kompetensi adalah Keterampilan dimana variabel ini telah dijabarkan dalam 10 (sepuluh) item pertanyaan yang di sampaikan kepada responden. Sedangkan hasil jawaban responden setelah dilakukan analisa tabulasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas pelaku usaha yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah memiliki keterampilan yang tinggi (28%) dan bahkan 19% dari mereka memiliki

keterampilan yang sangat tinggi, ini menunjukkan bahwa untuk menjadi Wirausaha yang sukses harus memiliki keterampilan dalam menjalankan wirausahanya.

Tabel 5. Tingkat Keterampilan Responden Tentang Berwirausaha
Tingkat Keterampilan Berwirausaha

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	4	7.8	7.8	7.8
Tinggi	28	54.9	54.9	62.7
Sangat Tinggi	19	37.3	37.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Kemampuan Responden Variabel Kemampuan merupakan indikator yang ketiga dari kompetensi, dimana dalam penelitian ini hasil analisa data dari jawaban

responden terhadap beberapa item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Kemampuan Responden dalam Berbisnis
Tingkat Kemampuan dalam Berbisnis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	1	2.0	2.0	2.0
Rendah	10	19.6	19.6	21.6
Tinggi	24	47.1	47.1	68.6
Sangat Tinggi	16	31.4	31.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Tabel 6 merupakan hasil dari jawaban responden terhadap 10 (sepuluh) item pertanyaan sebagai indikator dari variabel kemampuan, dimana variabel kemampuan ini telah dimiliki oleh responden pelaku UKM dengan kategori tinggi (47.1%), dan bahkan ada yang termasuk kategori sangat tinggi yaitu 31.4%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan responden tergolong cukup dalam menjalankan usahanya masing-

masing. Kinerja pelaku UKM dalam penelitian ini merupakan variabel dependen (Y) yang kemungkinannya dipengaruhi oleh Variabel Independen (X) yaitu Kompetensi SDM yang dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga indikator yaitu Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan. Sedangkan hasil analisa data tentang kinerja UMKM di Karangtanjung dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Kinerja Pelaku Usaha

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	7.8	7.8	7.8
	Tinggi	36	70.6	70.6	78.4
	Sangat Tinggi	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas UKM yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki kinerja yang tinggi yaitu 70.6%, dan bahkan ada juga yang memiliki kinerja sangat tinggi (21.6%) serta rendah (7.8), hal ini menunjukkan bahwa Kinerja UKM di Kecamatan Karangtanjung memiliki kinerja yang tinggi. Namun demikian perlu adanya peningkatan kompetensi pelaku usaha seperti Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan tentang berbisnis sehingga dapat meningkatkan kinerja agar mampu bersaing baik secara lokal maupun global.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini maka terlebih dahulu dilakukan analisa korelasi, analisa determinasi dan analisa regresi dengan demikian dapat diketahui sampai seberapa permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diketahui jawabannya.

Analisa Korelasi dan Determinasi

Analisa Korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel X terhadap Y. Dari hasil analisa statistik yang dilakukan dengan menggunakan spogram SPSS versi 12 maka didapatkan hasil korelasi, dan determinasi seperti yang dapat kita lihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisa Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.779	.765	1.571	2.180

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, KETERAMPILAN, PENGETAHUAN

b. Dependent Variable: KINERJA PELAKU UMKM

Tabel 8 menunjukkan bahwa perhitungan Korelasi berganda (R) menghasilkan nilai sebesar 0,883 dengan nilai standar error sebesar 1.571 ini berarti ada hubungan yang erat antar variabel bebas Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan dengan kinerja UKM di Kecamatan Karangtanjung.

Dalam Tabel 8 juga dapat dilihat hasil analisa determinasi (R² atau R Square) yang menunjukkan seberapa peran variabel X dalam menentukan variabel Y. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka sebesar 0,779 berarti Variabel Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan memiliki peranan yang cukup penting dalam Penentuan Kinerja UKM di Kecamatan

Karangtanjung. Ini berarti bahwa peranan ketiga faktor diatas bersama-sama memiliki sumbangan sebesar 77.9% sedangkan sisanya sekitar 22.1% ditentukan oleh faktor lain selain ketiga hal tersebut di atas.

Analisa Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui sampai seberapa pengaruh variabel X terhadap Y. Dimana dalam penelitian ini hasil analisa regresi dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisa Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.482	2.447		3.875	.000
	PENGETAHUAN	.477	.068	.583	7.035	.000
	KETERAMPILAN	-.835	.637	-.103	-1.310	.197
	KEMAMPUAN	.342	.060	.482	5.743	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PELAKU UMKM

Dari Tabel 9 maka dapat kita susun kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 9.482 + 0.447 (X_1) - 0.835 (X_2) + 0,342 (X_3)$$

Dari persamaan regresi dapat di analisa sebagai berikut:

1. Bilangan Konstan (a) sebesar 9,482 menunjukkan bahwa kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Karangtanjung adalah sebesar 9,482 jika pelaku UMKM tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan Kemampuan. Ini berarti bahwa pelaku UMKM di Karangtanjung lebih banyak melakukan kegiatan usahanya berdasarkan pengalaman.
2. Nilai Koefisien Regresi untuk Variabel Pengetahuan (X-1) sebesar 0,447 menunjukkan bahwa ternyata pelaku UMKM di Karangtanjung yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak memerlukan adanya pengetahuan tentang berwirausaha untuk mencapai kinerja mereka, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengetahuan tentang berwirausaha mereka akan

tetap exist dalam berwirausaha karena mereka lebih memperhatikan terhadap kejadian-kejadian yang mereka alami dari pada harus belajar melalui buku, sekolah atau dari sumber lainnya.

3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Keterampilan (X-2) sebesar -0.835, hal ini berarti bahwa apabila Keterampilan ditingkatkan satu satuan maka kinerja pelaku UMKM di Karangtanjung akan meningkat sebesar 0.835. Namun demikian pengaruh ini tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa keterampilan pelaku UMKM di Kecamatan Karangtanjung perlu di tingkatkan sehingga memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat bersaing baik secara nasional maupun internasional.
4. Sedangkan untuk variabel Kemampuan (X3) memiliki pengaruh sebesar 0.342 ini artinya jika Kemampuan pelaku UMKM di Karangtanjung ditingkatkan 1 satuan maka ada peningkatan pula terhadap kinerja pelaku UMKM sebesar 0.342. Dengan demikian bahwa Kemampuan Pelaku UMKM sangat diperlukan jika kita ingin meningkatkan kinerja mereka.

Dari ke-tiga variabel X tersebut ternyata variabel Pengetahuan memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dua variabel lainnya, hal ini dapat dilihat dari hasil analisa Standardized Koefisien Beta yang menunjukkan angka sebesar 0.583 dimana merupakan angka yang paling besar dibandingkan dengan variabel lain seperti

Keterampilan hanya -0.835 dan Kemampuan sebesar 0.342.

Analisa t-test

Hasil analisa uji-t dapat digambarkan ke dalam tabel 10 dimana dari ketiga variabel X hanya satu yang tidak signifikan yaitu variabel Pengetahuan.

Tabel 10. Hasil Analisa Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.482	2.447		3.875	.000
	PENGETAHUAN	.477	.068	.583	7.035	.000
	KETERAMPILAN	-.835	.637	-.103	-1.310	.197
	KEMAMPUAN	.342	.060	.482	5.743	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PELAKU UMKM

Pada Tabel 10 di atas juga dapat kita lihat hasil analisa t-test dimana menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial variabel X-2 (Keterampilan) sebesar -0.103, dan nilai alfa sebesar 0,197, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X-2 (Keterampilan) terhadap Kinerja Pelaku UKM di Karangtanjung tidak signifikan karena nilai signifikansi menunjukkan angka di atas alfa 0,05.

Sedangkan pengaruh variabel X-1 (Pengetahuan) terhadap Kinerja Pelaku UMKM dapat dilihat dari hasil uji-t yang menunjukkan angka sebesar 7.035 dan dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa angka tersebut merupakan angka yang lebih kecil dari alfa 0,05 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan. Variabel X3 atau

Kemampuan berbisnis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) Pelaku UMKM di Kecamatan Karangtanjung karena hasil analisa uji-t menunjukkan angka sebesar 0.482 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan angka yang lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05.

Analisa F-test

Hasil analisa F-test seperti yang bisa kita lihat pada Tabel 12 menunjukkan bahwa hasil uji-F menunjukkan angka 55.212 dan signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga masing-masing variabel harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Karangtanjung.

Tabel 11. Hasil Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.636	3	136.212	55.212	.000 ^a
	Residual	115.952	47	2.467		
	Total	524.588	50			

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, KETERAMPILAN, PENGETAHUAN

b. Dependent Variable: KINERJA PELAKU UMKM

Interpretasi

Dari hasil analisa diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat di ketahui sebagai berikut:

1. Hipotesis No 1 yang menyatakan "Semakin tinggi pengetahuan SDM UKM amaka semakin tinggi pula kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Karangtanjung" tidak diterima atau ditolak, karena tidak terbukti kebenarannya.
2. Hipotesis No 2 yang menyatakan "Semakin tinggi keterampilan Pelaku usaha UMKM di Kecamatan Karangtanjung semakin tinggi pula kinerja Pelaku usaha UMKM di Kecamatan Karangtanjung" terbukti kebenarannya, ini berarti hipotesis no 2 ini diterima.
3. Hipotesis No 3 yang menyatakan "Semakin tinggi kemampuan SDM UKM maka semakin tinggi pula kinerja UMKM di Kecamatan Karangtanjung" dikatakan signifikan sehingga diterima karena terbukti kebenarannya.
4. Hipotesis No 4 yang menyatakan "bahwa kemampuan Pelaku UKM memiliki pengaruh paling dominan terhadap UMKM" juga diterima, karena terbukti bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pelaku UMKM di Kecamatan Karangtanjung. Temuan ini juga mendukung beberapa penelitian yang telah dikaji diatas bahwa kompetensi Pelaku UMKM dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diambil dari responden yang memiliki karakteristik dalam hal pendidikan mereka kebanyakan lulusan SLA, berusia rata-rata antara 26 – 50 tahun, memiliki jumlah karyawan sekitar 20 orang dan lama usaha selama 20 tahun ke bawah. Responden ini diambil dari kluster usaha kecil dibawah binaan Dinas Koperasi.
2. Hasil analisa korelasi menunjukkan bahwa kompetensi Pelaku UMKM memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM. Hal ini juga didukung oleh hasil analisa determinasi.
3. Pengaruh variabel keterampilan ternyata tidak signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM karena nilainya negatif dan sangat kecil, akan tetapi dua variabel alinnya yaitu pengetahuan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan sehingga kedua variabel ini perlu diperhatikan dalam mengembangkan meningkatkan kinerja UKM.
4. Dari hasil analisa data diketemukan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan 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 di Kecamatan Karangtanjung.
5. Dari ketiga variabel kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan

dan pengetahuan ternyata variabel pengetahuan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Karangtanjung.

Saran

Berdasar kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka dapat peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam rangka mengembangkan UMKM memang seharusnya memperhatikan dari segi kompetensi pelaku UKM yang terlibat dalam menjalankan usaha mereka sehingga UKM bisa eksis dan dapat bersaing dengan lebih baik baik secara nasional dan global.
2. Banyak program pemerintah dalam meningkatkan UKM di Indonesia namun belum menyeluruh dalam pelaksanaan, dalam meningkatkan UKM hendaknya sangat memperhatikan dari segi kemampuan dan keterampilan UKM sehingga memiliki kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J. Durbin, R. Duane Ireland, J. Clifton Williams, 1996, *Management Organization*, South-Western, West Texas.
- Fred Luthans, 1995, *Organizational Behavior*, Mc.Graw-Hill, New York.
- H. Handari Nawawi, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Husein Umar, 2003, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Heyel, Cart, 1990, *The Encyclopedia of Management and Human Resources*, Melbourne: Van Nostrand Reinhold Company, Student Edition.
- James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Girbet, 1996, *Manajemen*, Prenhelindo, Jakarta.
- James W. Walker, 1992, *Human Resource Stratgy*, Mc.Graw-Hill.
- Kerlinger, Fred N. and Elazar B. Pedhazur, 1999, *Korelasi dan Analisa Regresi Berganda*, Terjemahan Nur Cahaya, Bandung.
- Lyle M. Spencer, Jr. Phc. and Signe M. Spencer, 1993, *Competence At Work Models For Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Lyle M. Spencer, Jr. Phc., 1995, *Reengineering Human Resources*, John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Marwansyah, Mukaram, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusat Penerbit Administrasi Niaga, Bandung.
- Michael Amstron, 1994, *Performance Management*, Kogan Page London.
- Moh. Nazir, 1983, *Metode Penelitian*, Ghalia Jakarta.
- Nie, Norman, H., 1991, *SPSS: Statistical Package For The Social Sciences*, New York, Mc.Graw Hill, Inc. Second Edition.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 1998, *Perilaku Organisasi*, PT. Prenhelindo, Jakarta.
- Surya Dharma, 2002, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta.
- Sakaran, Uma, 1992, *Research Methods For Bussiness: A Skill Building Approach*, New York, John Wiley Sons Inc. Scond Edition.
- Thomas F. Gilbert, 1996, *Human Competence*, HRD Press, Inc. Amherst, Massachusetts.

Timpe A. Dale, 1991, Memotivasi Pegawai,
PT. Elex Media Komputindo, Gramedia
Jakarta.

Tohardi Ahmad, 2002, Pemahaman Praktis
Manajemen Sumber Daya Manusia,
Mandar Maju, Bandung.