BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini usaha kecil dan menengah (UKM) dihadapkan pada persaingan yang lebih ketat sehingga harus mampu menghasilkan produk atau jasa yang memiliki daya saing tinggi dalam usaha memenangkan pangsa pasar, sekaligus menghindari market misses (Pahlevi, 2006). Untuk itu dibutuhkan pengembangan yang tepat bagi UKM, melalui perbaikan kinerja yang mampu meningkatkan daya saing maupun pangsa pasar, dan juga sesuai dengan karakteristik UKM dengan segala keterbatasannya.

Kabupaten Demak mempunyai potensi yang cukup besar dalam pengembangan industri UKM, salah satu usaha kecil sektor industri yang memiliki prospek sangat potensial untuk dikembangkan di kabupaten Demak adalah usaha industri yang bergerak dibidang manufaktur. Namun di sisi lain pengembangan usaha kecil industri dibidang manufaktur dihadapkan pada beberapa masalah antara lain kesulitan dalam memperoleh tunjangan modal karena kurangnya pengetahuan dan kepercayaan dari lembaga keuangan, jumlah usaha skala industri rumah tangga yang banyak dan menyebar menimbulkan kesulitan dalam pembinaannya dan sering kali hanya dipakai sebagai penampungan tenaga kerja tanpa memperdulikan segi efisiensi, efektivitas dan kualitas.

Agar dapat menghasilkan program kinerja UKM yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas dengan menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya. Di sini peran pemimpin menjadi menentukan sebagai prasyarat utama keberhasilan upaya kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja UKM (Anwar, 2006). Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil pencapaian karyawan selama waktu tertentu yang mengedepankan kualitas dan kuantitas.

Selain itu kebutuhan pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan inovasi sebagai faktor psikologi yang penting dalam memicu seseorang melakukan aktivitas sepanjang tujuannya belum tercapai pasti menjadi faktor penting dalam pembangunan kapabilitas inovasi (Merz and Suber, 2005). dengan demikian permasalahan kapabilitas inovasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan peningkatan kinerja UKM di Indonesia, khususnya di Demak.

Dunia bisnis bergeser ke paradigma baru, di mana kompetensi merupakan bentuk yang dominan dari aspek modal. Kompetensi yaitu suatu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang melekat pada diri seseorang serta penerapannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh lapangan (Dirjen Dikdasmen, 2004). Selain itu pemimpin hendaknya memiliki kompetensi yang baik, agar dalam menjalankan tugasnya dapat maksimal. Penelitian dari Budi Untara dan Lie Liana (2014) menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian berbeda yang dilakukan Ardiana, Brahmayanti, Subaedi (2010), Muzakar Isa (2012) yang menyatakan kompetensi UKM berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja UKM. Karena

adanya perbedaan penelitian (*research gap*) oleh beberapa peneliti maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja UKM”. Berikut Tabel jumlah UKM dan tenaga kerja UKM di Demak.

TABEL 1.1
JUMLAH UKM DAN TENAGA KERJA UKM DI DEMAK

Tahun	Jumlah UKM	Jumlah UKM yang punya ijin Usaha	Tenaga Kerja
2013	3.898	809	15.055
2014	3.907	816	15.105
2015	3.923	824	15.119
2016	3.939	831	15.226
2017	3.952	853	15.420

Sumber : Disperindag Jateng, 2017

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Jumlah UKM tidak sebanding dengan Jumlah UKM yang memiliki ijin Usaha, hal ini menandakan bahwa UKM mempunyai beberapa masalah intern, diantaranya yaitu kualitas SDM yang kurang potensial, terbatasnya kemampuan penguasaan teknologi, kurangnya kerjasama organisasi.

Dunia *leadership* sekarang sedang bergeser kearah yang baru di mana kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja SDM (Subanegara, 2005). Tanpa adanya kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi dari atasan, maka kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tidak dapat mendukung efektifitas sebuah organisasi (Brown, 2003). Penelitian dari Sunarsih (2017) menunjukkan pemimpin transformasional berpengaruh terhadap kinerja.

Selain itu pengembangan kinerja UKM diperlukan data kongkrit bagaimana profil kepemimpinan transformasional, kompetensi SDM UKM dan kapabilitas yang kita miliki saat ini dan apakah ada pengaruhnya terhadap dan kinerja (Indrawati, 2009). Berdasar uraian latar belakang, maka 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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan, maka rumusan masalah di susun sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi profesional ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional terhadap kapabilitas inovasi ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional dan kapabilitas inovasi terhadap kinerja UKM ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji peran dari kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi profesional
2. Untuk menguji peran dari kepemimpinan transformasional dan kompetensi profesional terhadap kapabilitas inovasi

3. Untuk menguji peran dari kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional dan kapabilitas inovasi terhadap kinerja UKM

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan penelitian dalam bidang manajemen SDM dalam kaitannya dengan Peningkatan Kinerja UKM.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Sebagai masukan untuk penelitian berikutnya khususnya bidang manajemen SDM.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan perusahaan untuk menentukan langkah yang tepat bagi manajemen perusahaan dalam memperhatikan inovasi usahanya untuk meningkatkan Kinerja UKM

- c. Bagi Pembaca dan pihak lain

Sebagai referensi dan perbendaharaan untuk dapat memberikan manfaat pada mahasiswa lain dalam menyusun penelitian.