

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah atau UMKM adalah salah satu penggerak perekonomian. Kepala Departemen Pengembangan UMKM Bank Indonesia Yunita Resmi Sari menyatakan bahwa saat ini UMKM di Indonesia mendominasi unit usaha hingga mencapai 99,9 % dari total 57,89 juta. Tidak bisa dipungkiri bahwa kewirausahaan telah menjadi suatu simbol prestasi dan ketahanan bisnis. Kemampuan seorang pengusaha dalam melakukan inovasi dan keberhasilan mencapai prestasi serta kepekaan melihat peluang menjadi ukuran standar bagi perusahaan. Sebagai fakta bahwa revolusi pada abad ke 21 lebih kuat dibanding revolusi industri abad ke 20. Pengusaha akan terus menjadi elemen penting bagi kemajuan bangsa dengan sebagai kontributor bagi pertumbuhan ekonomi melalui kepemimpinan, inovasi, manajemen, penciptaan lapangan kerja, daya saing, penelitian serta efektivitas pembangunan, dan pembentukan industri baru (Kuratko & Hodgetts, 2007)

Dalam memasuki arus utama ekonomi sosial dan global kewirausahaan menjadi mekanisme penting bagi jutaan wirausaha. Tak ada batasan gender, usia, maupun etnis, dimana wirausaha telah menjadi jalan untuk mengakses “mimpi kewirausahaan”. Sumber kekuatan ekonomi terbesar merupakan upaya pertumbuhan ekonomi kewirausahaan, mobilitas dari atas kebawah serta memiliki kesempatan yang sama.

Dalam urusan SDM tidak dapat dipungkiri bahwa fenomena yang terjadi dikalangan UMKM kualitas daripada Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu hal yang kurang diperhatikan, sehingga tak sedikit pula wirausaha baru yang kemudian gulung tikar yang disebabkan karna faktor tersebut. Dalam penelitian Habtoor (2016) bahwa faktor Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif pada praktik penngkaan kualitas dan *performance* organisasi dan dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa faktor SDM memiliki pengaruh tidak langsung pada *performance* organisasi melalui pengaruh langsung oleh pada praktik peningkatan kualitas . Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Flynn et al (1994), Ho et al (2001), Rahman dan Bullock (2005), Abdllah et al (2008). Dimana *performance* merupakan prestasi pada kinerja, pencapaian kerja, pelaksanaan kerja , unjuk kerja atau penampilan kerja, sedangkan menurut Gomes (1999) *performance* sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan pada resiko input maupun output dalam organisasi. MenurutWhitmore (1977) *performance* ialah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Sementara faktor-faktor yang mempengaruhi *performance* menurut Mathis dan Jackson (2001) bahwa faktor yang mempengaruhi *performance* ialah kemampuan SDM, Motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, serta hubungan SDM dengan organisasi. Sedangkan menurut Gibson (1987) bahwa yang mempengaruhi *performance* ada 3 faktor yaitu pertama, Faktor Individu : kemampuan, keterampilan,latarbelakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua, faktor psikologis: sikap, peran, persepsi, kepribadian, kepuasan kerja, serta motivasi. Dan ketiga, faktor organisasi.

Dengan demikian faktor sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen organisasi untuk menghasilkan *performance* yang baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi *performance* salah satu yang menarik untuk diteliti adalah berkaitan dengan keterampilan, dimana keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan, mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Menurut Gordon (1994) keterampilan ialah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah dan tepat, sedangkan menurut Dunette (1976) keterampilan merupakan pengetahuan yang diperoleh serta dikembangkan melalui pengalaman dan latihan dengan melakukan berbagai tugas.

Dalam *Entrepreneurial Leadership* atau kepemimpinan wirausaha terdapat keterampilan-keterampilan yang menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam hal ini peningkatan *Business Performance*. Dalam penelitian Harrison, Burnard & Paul (2017) dengan menggunakan pendekatan kualitatif bahwa seorang pemimpin wirausaha harus memiliki empat *skills* yaitu *technical Business Skills*, *Conceptual Skills*, *Interpersonal Skills*, dan *Entrepreneur Skills*. Namun yang menjadi fokus penelitian kali ini adalah menganalisis pengaruh *Entrepreneur Skills* dan *conceptual skills* terhadap *Business Performance*. Dari kedua *skills* ini kemudian akan dilakukan penelitian secara mendalam terkait dengan beberapa indikator yang mempengaruhi lahirnya *skills* tersebut.

*Entrepreneurial leadership* adalah paradigma yang muncul dari domain kepemimpinan dan kewirausahaan. Sementara dalam beberapa dekade bidang

kepemimpinan dalam kewirausahaan telah mengembangkan banyak lembaga penelitian, secara mandiri konsep-konsep tersebut baru mencapai sedikit konsensus definisi, Bygrave dan Hofer (1991). Kemudian Alvensson dan Sveningsson (2003) menyatakan bahwa beragam definisi dan tipologi bermunculan. Basis penelitian dalam kepemimpinan kewirausahaan telah tumbuh secara signifikan sejak awal 1990-an karena sudah jelas bahwa studi sebelumnya yang dilakukan pada organisasi yang lebih besar dan lebih mapan tidak bisa begitu saja ditransformasikan ke dalam konteks usaha baru dan usaha kecil.

Menurut Roebuck (2004) *Entrepreneurial Leadership* ialah kemampuan mengorganisir sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan menggunakan perilaku wirausaha proaktif dengan pengoptimalan resiko, berinovasi untuk mengambil keuntungan atau pemanfaatan terhadap peluang, mengambil tanggung jawab pribadi serta mengelola perubahan dalam suatu lingkungan yang dinamis untuk kepentingan organisasi.

Pada dasarnya *Entrepreneur* berbeda dengan *Entrepreneurial Leadership*, dimana *Entrepreneur* adalah sebutan bagi seseorang yang telah memiliki usaha sendiri atau menurut Burgess (1993) *entrepreneur* adalah seseorang yang mengelola, mengorganisasikan serta berani menanggung segala resiko yang ada untuk menciptakan peluang usaha serta usaha baru. Sedangkan *entrepreneurial* adalah proses kreatif untuk menciptakan suatu hal yang memiliki nilai lebih tinggi dengan optimalisasi segala daya upaya, misalnya mencurahkan dana, waktu, psikologis dan penerimaan penghargaan atas kepuasan seseorang, hal ini dikemukakan oleh Hisrich (2015) dan *Leadership* menurut Sutarto (1998) adalah

suatu rangkaian dari kegiatan penataan yang berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu sehingga bersedia untuk bekerjasama demi mencapai tujuan bersama. Maka dapat disimpulkan bahwa *Entrepreneurial Leadership* adalah kemampuan mempengaruhi, mengorganisir perilaku sekelompok orang dengan menggunakan kemampuan wirausaha dengan mengoptimalkan kreatifitas, inovasi, untuk menciptakan sesuatu yang berilai demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berkaitan dengan *Entrepreneurial Leadership*, dalam penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penelitian ini yaitu dua faktor dalam *Entrepreneurial Leadership* yang mempengaruhi *Business Performance* yaitu *Entrepreneur Skills* dan *Conceptual Skills*. *Entrepreneur Skills* menurut Riyanti (2003) yaitu berhubungan dengan kemampuan atau keterampilan seseorang mengubah hal atau konsep lama menjadi hal atau konsep baru yang lebih baik, sehingga *entrepreneur* diharapkan mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik sehingga usaha yang dilakukan memiliki kinerja yang baik. *Entrepreneur Skills* dalam penelitian sebelumnya oleh Harison (2017) meliputi *opportunity identification skills*, *opportunity exploitation skills*, dan *risk management skills*. Dimana ketiga hal ini akan menjadi indikator penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Entrepreneur skills* terhadap *Business Performance* sebagai variabel dependen dan *Product Advantage* sebagai variabel intervening.

Sedangkan *Conceptual Skills* menurut Armala (2012) adalah kemampuan untuk memahami persoalan dengan lebih menyeluruh. Fungsi *Conceptual Skills*

lebih banyak mengenai bagaimana mempengaruhi seseorang agar mengikuti apa yang diinginkan seorang pemimpin. Termasuk didalamnya kemampuan dalam *planning*, *organizing*, *actuating*, *controlling* serta *evaluating* terhadap pekerjaan yang dilakukan. Memiliki kemampuan analisa dan keterampilan yang baik dalam berorganisasi merupakan sifat utama yang kebanyakan dimiliki dari kebanyakan pemimpin sukses. Berpikir analisis adalah kemampuan untuk mengartikulasikan, mengonsep, memvisualisasikan atau memecahkan masalah yang rumit dan kompleks dengan membuat keputusan yang logis. Keterampilan konseptual atau *Conceptual Skills* adalah keterampilan daya pikir yang dimiliki seorang leader untuk kepentingan dan kegiatan perusahaan atau organisasi. Menurut Robert L. Katz (1970) bahwa minimal ada tiga keterampilan dasar yang harus dimiliki seorang manajer dalam menjalankan fungsinya dimana salah satu diantaranya ialah keterampilan konseptual. Menurutnya *top manager* harus memiliki keterampilan tersebut untuk membuat ide, konsep serta gagasan untuk kemajuan usaha.

*Conceptual Skills* dalam penelitian sebelumnya Harison (2017) meliputi *analitical skills*, *problem solving skills*, *envisining skills*, *strategic planning skills*, dan *decission making skills*. Hal ini juga akan menjadi indikator penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Conceptual Skills* terhadap *Business Performance* sebagai variabel dependen dan *Product Advantage* sebagai variabel intervening.

Selain daripada kedua faktor diatas peneliti menambahkan satu variabel *Product Advantage* sebagai variabel intervening juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *performance*. Sebagaimana dalam penelitian Raihani et al

(2017) menemukan bahwa *Competitive advantage* memediasi hubungan antara konseptual dan *performance* usaha mikro yang dimiliki dan dikelola oleh perempuan pengusaha mikro di Kelantan Malaysia. *Product Advantage* merupakan bagian dari *Competitive advantage*. Dalam penelitian Aaker dalam Wibowo (2000) bahwa perbedaan dalam manfaat rasional maupun manfaat psikologis bagi suatu perusahaan adalah hal yang sangat penting. Dimana apabila produk dalam suatu perusahaan unik maka akan menjadi suatu keunggulan dan ciri khas bagi perusahaan tersebut, artinya seperti pernyataan Ferdinand (2003) bahwa suatu keunggulan berupa posisi superioritas pada suatu perusahaan atau bahkan pasar sehingga keunggulan bersaing akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan melalui aset-aset strategis maupun ciri khas perusahaan. Adanya suatu perusahaan akan sangat penting membuat perbedaan dalam faktor manfaat menjadi manfaat rasional dan manfaat psikologis.

Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi beroperasi dengan seluruh sumber daya yang ada untuk menghasilkan produk terbaik yang dapat dipasarkan, khususnya Sumber Daya Manusia yang menjadi bagian paling penting sebagai motor penggerak perusahaan.

Pada penelitian ini saya bermaksud meneliti kepemimpinan wirausaha pada sektor UMKM Kota Semarang. Mengingat Kota Semarang adalah salah satu wilayah yang berlokasi di Jawa Tengah dengan jumlah UMKM terbanyak dibanding wilayah lain di Jawa Tengah. Sebagaimana Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Kota Semarang menyatakan bahwa pertumbuhan UMKM Kota Semarang begitu pesat, dimana dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas, dari data UMKM

Pemerintah Kota Semarang (2018). Yang tercatat menunjukkan bahwa saat ini jumlah UMKM sebanyak 897 yang terdaftar di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Semarang.

Menarik untuk teliti mengingat semakin berkembangnya UMKM juga dipicu oleh perkembangan Teknologi yang juga banyak membantu UMKM khususnya dalam bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan kemampuan pelaku UMKM dalam keunggulan bersaing dan melakukan inovasi sehingga menghasilkan *performance* yang baik.

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat serta tuntutan bagi angkatan kerja saat ini yang juga didominasi oleh generasi X dan Y (*Millenials*) yang dituntut untuk memiliki kualifikasi pendidikan serta keterampilan yang memadai khususnya diperkotaan telah menjadi kendala sekaligus tantangan utama para *job seekers*. Pada umumnya *job seekers* berkeinginan untuk bekerja pada sektor formal, namun pada akhirnya juga bermuara pada sektor informal. Wicaksono (2009) menyatakan bahwa kota-kota utama pada negara misalnya Indonesia memiliki konsentrasi penduduk yang tinggi serta berkontribusi pada tumbuhnya tenaga kerja informal. Sehingga dapat dikatakan bahwa sektor Informal di Indonesia telah banyak memberikan kontribusi dalam penyerapan tenaga kerja. Satu satunya peluang yang dapat menyelamatkan jutaan korban PHK saat adanya krisis yang melanda ialah sektor informal. Seperti yang disampaikan Direktur Utama PT Bank Indonesia (Persero) Tbk. Asnawi Syam bahwa UMKM dikenal sebagai bisnis yang tahan krisis dimana telah terbukti pada masa krisis 1998.

Dengan demikian, topik pada penelitian ini adalah “Model *Entrepreneurial Leadership* di UMKM Kota Semarang”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah hasil penelitian mengenai tinjauan pengaruh *Entrepreneurial Skill & Conceptual skill* terhadap peningkatan *performance* maka penulis membuat rumusan sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh *Entrepreneurial Skill* terhadap *Business Performance*
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh *Conceptual Skill* terhadap *Business Performance*
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh *Entrepreneurial Skill* terhadap *Product Advantage*
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh *Conceptual Skill* terhadap *Product Advantage*
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh *Product Advantage* terhadap *Business Performance*

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Atas masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sehingga peneliti menawarkan solusi berikut:

- 1.3.1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Entrepreneur Skill* terhadap *Business Performance*
- 1.3.2. Mendeskripsikan dan menganalisis *Conceptual Skill* terhadap *Business Performance*
- 1.3.3. Mendeskripsikan dan menganalisis *Entrepreneur Skill* terhadap *Product Advantage*

**1.3.4.** Mendeskripsikan dan menganalisis *Conceptual Skill* terhadap *Product Advantage*

**1.3.5.** Mendeskripsikan dan menganalisis *Product Advantage* terhadap *Performance*

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan manfaat berkembangnya peradaban ilmu untuk memajukan wawasan keilmuan bagi pembaca khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Sebagai manfaat praktis diharapkan dalam penelitian ini mampu menyumbangkan pemikiran terhadap perusahaan atau organisasi khususnya UMKM, Pemerintah dalam mengatasi permasalahan Sumber Daya Manusia.