

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Demak adalah salah satu ujung tombak yang berhadapan langsung dengan masyarakat dibidang pengembangan koperasi, perdagangan dan UMKM yang tentu saja akan berupaya untuk menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dengan baik yaitu pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, oleh karena itu dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal agar bisa menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas. Kinerja UMKM belum optimal disebabkan karena tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai akan dirubah menjadi kinerja organisasi. Untuk mengatasi masalah tersebut, organisasi harus bias menemukan akar masalah dan bisa mencari solusinya. Akar masalah tersebut bisa dari proses rekrutmen yang kurang selektif, salah penempatan jabatan, kurangnya pelatihan atau tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Kinerja sumber daya manusia memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja SDM. Kinerja pada dasarnya merupakan kemampuan karyawan di tempat kerja untuk menjalankan tugasnya. Dengan demikian, dalam rangka untuk melakukan dengan baik karyawan harus mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang di perlukan dalam pekerjaan tersebut. Kemudian mereka harus memahami apa yang diperlukan untuk melakukan dan memiliki motivasi (Landy dan Conte, 2010).

Apabila kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Oleh karena itu, dari beberapa studi yang telah dilakukan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2013) yang berkaitan dengan faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Widodo (2015) yang berkaitan dengan sasaran, standar, umpan balik, peluang. Menurut Simanjuntak (2005) yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung dan supra sarana. Termasuk variabel kompetensi dan pelatihan yang berkaitan dengan kinerja SDM.

Salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja adalah kompetensi. Pada hakikatnya kompetensi merupakan dasar karakteristik perilaku individu yang terkait dengan kriteria atau kinerja dalam pekerjaannya (Sudarmanto, 2015). Sehingga apabila seseorang memiliki kompetensi yang tinggi maka dia akan lebih mudah menyelesaikan suatu pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja. Studi hubungan antara kompetensi dengan kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti Martini (2018) hasilnya semakin tinggi tingkat kompetensi maka akan meningkatkan kinerja.

Disamping kompetensi, pelatihan merupakan salah satu faktor juga yang mampu meningkatkan kinerja karena dapat menambah suatu pengetahuan dan keterampilan dalam suatu tujuan. Berdasarkan beberapa studi tersebut ternyata masih menunjukkan adanya perbedaan. Ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan tidak sejalan diantara para peneliti. Diantara para penelitian yang dilakukan Fey et al (2002) yang mengkaitkan antara pelatihan terhadap kinerja menghasilkan bahwa semakin meningkat keterampilan yang dimiliki karyawan di

tempat kerja maka akan kinerja tersebut juga akan meningkat. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Sahinidis, AG dan Bouris, J. (2008). menunjukkan bahwa jika karyawan merasa pelatihan tidak menyediakan keterampilan atau pengetahuan yang cukup maka akan mengakibatkan konflik antara karyawan dan organisasi. hal ini dapat berdampak negative pada kinerja organisasi.

Namun tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi belum bias tercermin dari hasil kinerja organisasi secara keseluruhan karena tidak semua pegawai di dalam organisasi tersebut berkinerja rendah karena masih ada pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan mengabdikan kepada organisasi.

Tabel 1.1 dibawah ini merupakan perbandingan antara target dengan realisasi pada pengukuran pencapaian kinerja tahun 2015-2017

**Tabel 1.1.**  
**Perbandingan antara Target dengan Realisasi pada pengukuran pencapaian kinerja tahun 2015-2017**

No	Sasaran strategi	Indikator kinerja	Target Th. 2017	Realisasi Th. 2015	Realisasi Th. 2016	Realisasi Th. 2017
1.	Meningkatnya jumlah usaha kecil	Prosentase Usaha Mikro menjadi Usaha kecil	0,60%	0,112%	0,146%	0,45%
2.	Meningkatnya jumlah koperasi aktif	Prosentase koperasi aktif	80%	79,11%	79,55%	82,89%

Sumber: Data diolah (UKM Kab. Demak)

Berdasarkan data perbandingan antara target dengan realisasi dapat disimpulkan bahwa meningkatnya jumlah usaha kecil dengan indikator prosentase usaha mikro menjadi usaha kecil pada target tahun 2017 sebesar 0,60%, sedangkan realisasi pada tahun 2015 sebesar 0,112%, tahun 2016 sebesar 0,146% dan tahun 2017 sebesar 0,45%. Realisasi tahun 2015 dan 2016 sudah sesuai target

yang telah di tentukan sedangkan realisasi tahun 2017 tidak sesuai dengan target yang telah di tentukan tahun 2017.

Sedangkan jumlah koperasi aktif dengan indikator prosentase koperasi aktif target yang telah ditentukan pada tahun 2017 sebesar 80%. Realisasi pada tahun 2015 sebesar 79,11%, tahun 2016 sebesar 79,55% dan pada tahun 2017 sebesar 82,89%. Realisasi pada tahun 2017 sudah sesuai target dengan target yang telah ditentukan, sedangkan realisasi tahun 2016 dan 2017 tidak sesuai target yang telah ditentukan.

Namun demikian, fenomena yang dihadapi UMKM Kabupaten Demak adalah prosentase usaha mikro menjadi usaha kecil belum sesuai dengan harapan yang ditargetkan oleh UMKM Demak. Dari hasil penelitian penulis, kondisi di atas dipengaruhi oleh faktor yang menyangkut kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan. Sebagai jalan keluar dari fenomena tersebut UMKM Demak dapat memberikan pelatihan terhadap masyarakat yang belum mempunyai pekerjaan, agar masyarakat tersebut dapat mengembangkan usaha yang telah di ikutinya. Dengan masyarakat mengembangkan usaha tersebut maka akan meningkatkan prosentase usaha mikro menjadi usaha kecil yang telah di targetkan oleh UMKM Demak.

Variabel pelatihan terhadap kinerja SDM yang dilakukan Asifaw et al (2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Franklin Dang Kum et al (2014) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja SDM.

Masalah penelitian adalah bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja SDM dalam suatu perusahaan sehingga terciptalah judul “ Modal Pengembangan Karir Yang Berbasis Kompetensi, Dan Pelatihan Menuju Peningkatan Kinerja SDM (Dinas Koperasi, Perdagangan, Dan UMKM Kabupaten Demak).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang ingin di selesaikan jawabnya dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap sumber daya manusia pada UMKM Kabupaten Demak?
- 2) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia pada UMKM Kabupaten Demak ?
- 3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pada UMKM Kabupaten Demak ?
- 4) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir pada UMKM Kabupaten Demak ?
- 5) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja sumber daya manusia pada UMKM Kabupaten Demak?
- 6) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM melalui pengembangan karir pada UMKM Kabupaten Demak?
- 7) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM melalui pengembangah karir pada UMKM Kabupaten Demak?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini bertujuan antara lain:

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir di UMKM Kabupaten Demak.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir di UMKM Kabupaten Demak.
- 3) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM di UMKM Kabupaten Demak.
- 4) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM di UMKM Kabupaten Demak.
- 5) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja sumber daya manusia di UMKM Kabupaten Demak.
- 6) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM melalui pengembangan karir di UMKM Kabupaten Demak
- 7) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM melalui pengembangan karir di UMKM Kabupaten Demak.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti dari penelitian ini antara lain:

- 1) Aspek Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis mengenai kompetensi, dan pelatihan terhadap pengembangan karir dan kinerja SDM yang dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

## 2) Aspek Praktis

### a. Bagi penulis

Menambah wawasan penulis mengenai kompetensi, dan pelatihan terhadap pengembangan karir dan kinerja SDM.

### b. Bagi Dinas

Dapat digunakan sebagai alat untuk memperediksi tingkat kinerja SDM dan dapat digunakan untuk memberikan informasi kepada manajemen untuk memperbaiki kinerja SDM nya.

### c. Bagi akademis

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam ilmu pendidikan sehingga dapat memperkaya wawasan.

### d. Bagi peneliti berikutnya

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau di kembangkan lebih lanjut, serta referensi mengenai penelitian yang sejenis.