BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian UKM

Menurut Biro Pusat Statistik (BPS), UKM identik dengan industri kecil dan industri rumah tangga. BPS mengklasifikasikan industri berdasarkan jumlah pekerjanya, yaitu (1) industri rumah tangga dengan pekerja 1-4 orang, (2) industri kecil dengan pekerja 5-19 orang, (3) industri menengah dengan pekerja 20-99 orang, dan (4) industri besar dengan pekerja 100 orang atau lebih (Prasetyo, 2008). Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, industri adalah perusahaan untuk membuat atau menghasilkan barang-barang. Sementara itu, Departemen Perindustrian dan Perdagangan dalam Undang-Undang No.5 tahun 1984 tentang Perindustrian mendefinisikan industri sebagai berikut.

"Suatu kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi dan atau barang jadi menjadi barang yang lebih tinggi nilai kegunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri."

Berdasar Undang-Undang No. 9 tahun 1995 tentang Usaha Kecil, yang dimaksud dengan UKM adalah kegiatan ekonomi rakyat berskala kecil yang

memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan seperti kepemilikan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Kriteria pengelompokan UKM menurut Undang-undang No. 9 tahun 1995 adalah:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak dua ratus juta rupiah, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau,
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak satu milyar rupiah,
3. Milik Warga Negara Indonesia,
4. 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,
5. Berbentuk usaha perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum atau badan usaha yang berbadan hukum termasuk koperasi."

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menegah, pengertian UKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikusasi, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar. Kriteria UKM adalah memiliki kekayaan bersih lebih dari lima puluh juta rupiah tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari tiga ratus juta rupiah sampai dengan paling banyak dua milyar lima ratus juta rupiah. Menurut Surat Edaran Bank Indonesia No.26/I/BPPP tanggal 29 Mei 1993 perihal Kredit Usaha kecil (KUK), yang dimaksud dengan UKM adalah

usaha yang memiliki total asset maksimum enam ratus juta rupiah tidak termasuk tanah dan rumah yang ditempati. Pengertian ini meliputi usaha perseorangan, badan usaha swasta dan koperasi sepanjang asset yang dimiliki tidak melebihi nilai enam ratus juta rupiah juta.

Definisi serupa disampaikan oleh Bank Dunia yang menyatakan bahwa UKM adalah kegiatan ekonomi dengan jumlah pekerja 20-150 orang dengan asset tidak lebih dari 500 ribu US dollar di luar tanah dan bangunan (Prasetyo,2008). Departemen Perindustrian dan Badan Koordinasi Penanaman Modal mendefinisikan UKM sebagai badan usaha yang penanaman modalnya dalam badan usaha berupa mesin dan peralatan dan gedung (dengan pengecualian penanaman modal berupa lahan) tidak melebihi dua ratus juta rupiah (Wie, 1994: 91). UKM menurut Inpres No. 10/1999 tentang Pemberdayaan Usaha Menengah adalah usaha produktif milik Warga Negara Indonesia, yang berbentuk badan usaha orang perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha berbadan hukum termasuk koperasi yang berdiri sendiri dan bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha besar serta memiliki kekayaan bersih antara Rp. 200 juta sampai dengan Rp. 10 milyar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 100 juta per tahun. Anderson (dalam Partomo 2002:15) mengemukakan definisi pengelompokkan kegiatan usaha ditinjau dari jumlah pekerja sebagai berikut :

1. Usaha Kecil, terdiri dari usaha kecil I – kecil dengan jumlah pekerja 1 sampai

9 orang dan usaha kecil II-kecil dengan jumlah pekerja 10 sampai 19 orang

2. Usaha Menengah, terdiri dari:
   a. Usaha Besar – Kecil: dengan jumlah pekerja 100 sampai 199 orang
   b. Usaha Kecil – Menengah: dengan jumlah pekerja 200 sampai 499 orang
   c. Usaha Menengah – menengah: dengan jumlah pekerja 500 sampai 999 orang
   d. Usaha Besar- Menegah: dengan jumlah pekerja 1000 sampai 1999 orang
3. Usaha Besar, dengan jumlah pekerja lebih dari 2000 orang

Menurut Pandji Anoraga dan Djoko Sudantoko (2002: 225), secara umum sektor UKM memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Sistem pembukuan yang relatif sederhana dan cenderung tidak mengikuti kaidah administrasi pembukuan standar dan kadangkala pembukuan tidak di-*up to date* sehingga sulit untuk menilai kinerja usahanya,
2. Margin usaha yang cenderung tipis mengingat persaingan yang sangat tinggi,
3. Modal terbatas,
4. Pengalaman manajerial dalam mengelola perusahaan masih sangat terbatas,
5. Skala ekonomi yang terlalu kecil, sehingga sulit mengharapkan untuk mampu menekan biaya mancapai titik efisiensi jangka panjang,
6. Kemampuan pemasaran dan negosiasi serta diversifikasi pasar sangat terbatas,

7. Kemampuan untuk memperoleh sumber dana dari pasar rendah mengingat keterbatasan dalam sistem adminitrasinya.

Dari beberapa definisi mengenai UKM, terdapat karakteristik yang hampir seragam. Pertama, tidak adanya pembagian tugas yang jelas antara bidang administrasi dan operasi. Kebanyakan UKM dikelola oleh perorangan yang merangkap sebagai pemilik sekaligus pengelola perusahaan, serta memanfaatkan tenaga kerja dari keluarga dan kerabat dekatnya. Kedua, masih rendahnya akses UKM terhadap lembaga-lembaga kredit formal sehingga mereka cenderung menggantungkan pembiayaan usahanya dari modal sendiri atau sumber-sumber lain seperti keluarga, kerabat, pedagang perantara, bahkan rentenir. Ketiga, sebagian besar UKM ditandai dengan belum dipunyainya status badan hukum. Keempat, dilihat menurut golongan industri nampak bahwa hampir sepertiga bagian dari seluruh UKM bergerak pada kelompok usaha industri makanan, minuman, dan tembakau, diikuti oleh kelompok industri barang galian bukan logam, industri tekstil, dan industri kayu, bambu, rotan, rumput dan sejenisnya termasuk perabotan rumah tangga. Sedangkan yang bergerak pada kelompok usaha industri kertas dan kimia relatif masih sangat sedikit sekali.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan

pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Menurut Wardah (2007) Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja superior dalam pekerjaannya

Kompetensi Menurut Suryana (2003 :5) menyatakan Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu yang langsung berpengaruh pada kinerja, kinerja bagi wirausaha merupakan tujuan yang ingin dicapainya.

Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi.

Websterís Ninth New Collegiate Dictionary dalam Sri Lastanti (2005) mendefinisikan kompetensi adalah keterampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

David McClelland (dalam Martin, 2002:151) mengemukakan, “kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukan kinerja yang optimal. Kompetensi merupakan kumpulan sumber daya

manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang."

Spencer and Spencer, (1993:9) *"A competency is a underlying characteristic of individual that is causally related to criterion-referenced and/or superior performance in a job or situation"*.

Menurut Mathis & Jackson (2001:32), *competency is a base characteristic that correlation of individual and team performance achievement*. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*).

Menurut Byars dan Rue (1997) kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja. Pertimbangan kebutuhan kompetensi mencakup:

1. Permintaan masa mendatang berkaitan dengan rencana dan tujuan strategis dan operasional organisasi.
2. Mengantisipasi kebutuhan pergantian manajemen dan karyawan.
3. Perubahan pada proses dan teknologi dan peralatan organisasi
4. Evaluasi kompetensi pelaku usaha dalam melaksanakan kegiatan dan proses yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian

kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivas tingkat kinerja yang diharapkan.

Menurut Boulter *et.al* (1996) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-Concept, Self Image, Trait* dan *Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang *programmer* komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai dari), misalnya: pemimpin, *Self Image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, mereflesikan identitas contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seseroang yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. Motivasi adalah suatu dorongan seseorang secara konstitusi berprilaku, sebab perilaku seperti tersebut kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit *visible* dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan motivasi letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah

untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikotropi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu *trend* dalam mewujudkan satu organisasi pendidikan dan pelatihan. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang pelaku usaha di dalam organisasi. Berdasarkan berbagai kajian yang dilakukan, hampir 70% dari perusahaan swasta menggunakan modal kompetensi untuk membantu mereka dalam strategis bisnis dan seterusnya memperbaiki kinerja perusahaan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian sesorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi

adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Kesimpulan ini sesuai dengan yang dikatakan Armstrong (1998), bahwa kompetensi adalah *knowledge, skill* dan *ability* individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

2.1.2.2 Kategori Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (Tjutju Yuniarsih & Suwatno, 2009) kompetensi bisa dibagi menjadi dua kategori yaitu :

1. *Theresold Competences.*

Merupakan karakteristik inti yang diperlukan oleh setiap pekerja agar dapat mengerjakan tugasnya dengan efektif, tetapi tidak membedakan performer unggul dengan performer rata-rata.

2. *Differentiating Competencies.*

Merupakan karakteristik membedakan performer unggul dari performer rata-rata. Kriteria yang sering dugunakan dalam penelitian kompetensi adalah :

1. *Superior Performance.* Hal ini didefinisikan secara statistik sebagai suatu standar deviasi di atas kinerja rata-rata, kasarnya adalah level yang dicapai oleh 1 dari 10 orang dalam situasi kerja yang sama.
2. *Effective Performance.* Hal ini biasanya berarti level kerja “minimal yang dapat diterima.”

Kategori kompetensi jika dikaitkan dengan level jabatan terbagi menjadi:

1. Kompetensi untuk praktisi SDM yaitu :
   a. Pengetahuan tentang bisnis dan organisasi.
   b. Pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen.

c. Pengatahuan dan keahlian SDM yang spesifik.

2. Kompetensi untuk pelaku usaha manajerial yaitu :

a. Keahlian memimpin (*leadership skill),* karena setiap individu harus dapat menjalankan pekerjaan tanpa selalu dibimbing dan diberi petunjuk atasan.

b. Fokus pada customer (customer focus*)* sehingga segala kegiatan yang dilakukan oleh pelaku usaha atau individu tersebut adalah dalam rangka memuaskan customer perusahaannya baik internal maupun eksternal.

c. Berorientasi pada hasil bukan pada proses *(result oriented)* atau bagaimanapun proses yang dilakukan individu dalam bekerja tidaklah penting asalkan hasilnya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan sebagai standar.

d. Mampu memecahkan permasalahan *(problem solver)* sehingga tidak selalu tergantung pada petunjuk atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dimana hal ini menuntut kreativitas dan inovasi tinggi dari seorang SDM.

e. Kemampuan komunikasi *(communication skill)* baik itu dengan rekan kerja, bawahan serta atasan maupun dengan customer sehingga tercipta kerjasama harmonis untuk mencapai performansi yang sejak awal telah dicita-citakan.

f. Dapat bekerja dengan tim *(team worker)* ketika harus menyelesaikan suatu persoalan secara berkelompok.

2.1.2.3 Analisa Kompetensi

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 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 Amstrong (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 SDM UKM dimaksudkan adalah untuk menghasilakan profil atau model yang digunakan untuk:

1. Manajemen kinerja individu
2. Penerimaan atau penempatan
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 (kemempuan berinovasi)
6. Ketegasan dalam mengambil keputusan
7. Penilaian secarakomersial
8. Tim manajemen dan kepemimpinan
9. Hubunagan 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:

1. *Critical Incident* (Peristiwa kritis), yaitu digunakan untuk mengumpul-kan 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)

2.1.2.4 Manfaat Kompetensi

Konsep kompetensi diterapkan dalam berbagai aspek dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Awalnya kompetensi dimanfaat-kan dalam bidang pelatihan dan pengembangan (Competency Based Training), rekrutmen dan seleksi (Competency Based Recruitmen and Selection) dan sistem remunerasi (Competency Based Payment). Kemudian terakhir kompetensi diintegrasikan ke dalam konsep Competency Based Human Resource Managment (CBHRM) (Ruky, 2003 : 107)

Melalui CBHRM, kompetensi pegawai akan terdokumentasikan dengan baik dan dapat dilakukan pengembangan searah dengan pengembangan kompetensi utama (core competencies) organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Dengan demikian, dengan mudah dapat diidentifikasi kebutuhan kompetensi pegawai, sehingga arah kebijakan pengembangan pegawai dapat ditentukan.

Berbagai perusahaan besar di dunia menggunakan konsep kompetensi (Ruky, 2003:107-108) dengan alasan sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi karyawan
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi;
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.2.5 Model Kompetensi

Menurut Zwell (Hasibuan;2003:218) membedakan kompetensi menurut posisi dan menurut tingkat dan fungsi kerja sedangkan tingkat dan fungsi kerja dibedakan lagi antara superior serta antara mitra dan superior. Model-model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi. Model kompetensi dibedakan menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk *leadership, coordinator, experts* dan *support.*

Model kompetensi untuk kepemimpinan dan coordinator pada dasarnya sama dan meliputi : komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, berpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar profesionalisme tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim, dan keberagaman.

Model kompetensi untuk *experts* dan *support* pada dasarnya juga sama dan meliputi : komitmen atas pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, peduli atas ketepatan dan hal-hal detail, berfikir kreatif dan inovatif, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kerja sama tim dan keberagaman.

2.1.2.6 Indikator kompetensi

Menurut Suryana (2003:5) Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu yang langsung berpengaruh pada kinerja, kinerja bagi wirausaha merupakan tujuan yang ingin dicapainya. Sehingga indikator menurut Suryana adalah :

1. Kompetensi Pengetahuan
2. Kompetensi Kemampuan
3. Kompetensi Keterampilan

Selanjutnya spencer & spencer sebagaimana mengelompokkan kompetensi dalam enam kelompok, dan masing-masing kelompok tersebut memuat sejumlah kompetensi sehingga seluruh kelompok mencapai 36 kompentensi. Beberapa kompetensi berikut ini dikutip oleh kusumastuti (2001).

1. Semangat untuk berprestasi dan bertindak *(achievement and action)* yang meliputi kompetensi : orientasi untuk berprestasi; perhatian terhadap kerapihan, mutu, dan ketelitian; inisiatif ; pencarian dan pemgumpulan informasi..Orientasi untuk berprestasi merupakan derajat kepedulian atau upaya seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia berusaha bekerja dengan baik atau di atas standar. Kompetensi ini direfleksikan dalam orientasi kepada hasil, efisiensi, standar, perbaikan, kewirausahaan, dan optimasi penggunaan sumber daya. Perhatian terhadap kerapihan, mutu dan ketelitian yaitu dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan kerjanya, khususnya berkenaan dengan ketersediaan dan akurasi data serta informasi. Kompetensi ini meliputi

pemantauan, kejelasan, dan mengurangi ketidakpastian. Insiatif yaitu keinginan atau derajat usaha untuk bertindak melebihi yang di harapkan oleh pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dulu. Tindakan itu dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan dan menciptakan peluang-peluang baru secara proaktif. Pencarian dan pengumpulan informasi diartikan pula sebagai kemampuan memahami sesuatu secara lebih mendalam merujuk kepada besarnya usaha seseorang untuk mencari dan mengumpulkan informasi bagi peningkatan kualitas keputusan, dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat serta pengalaman atas kondisi lingkungan.

2. Kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi-kompetensi empati dan orientasi pada kepuasan pelanggan. Empati bermakna kemauan untuk mendengarkan, memahami, dan mendengarkan hal-hal yang tidak terkatakan, atau pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain. Orientasi pada kepuasan pelanggan merupakan kemauan untuk membantu dan melayanai kebutuhan atau harapan pelanggan / orang lain.

3. Kemampuan mempengaruhi orang lain yang meliputi kompetensi-kompetensi: mendukung dan mempengaruhi, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja. Kompetensi merupakan kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik pada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya. Kompetensi yaitu kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi, mengidentifikasi orang-rang yang berperan atau berpengaruh

dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan memprediksi pengaruh suatu situasi kondisi terhadap nasib individu atau kelompok dalam organisasi.

4. Kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi sebagai berikut: kemampuan memberi dukungan, keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan, kerja kelompok dan kerja sama; dan kepemimpinan kelompok. Kompetensi merupakan kemampuan mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain. Kompetensi yaitu kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuan diri maupun karena kekuasaan jabatannya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sasaran organisasi. Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja atau menjadi bagian suatu kelompok kerja. Kompetensi merupakan kemampuan dan kemauan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas formal.

5. Daya fikir yang mencakup kompetensi-kompetensi : berfikir analitik, bersikap konseptual, keahlian teknis. Kompetensi yaitu kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dengan cara menguraikannya menjadi bagian-bagian yang lebih rinci, atau kemampuan untuk mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pemahaman dan pengetahuan masa lalu. Kompetensi ialah kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan, mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang bersifat tidak tampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar

dalam situasi kompleks. Kompetensi yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit berupa keahlian atau ketrampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, mengunakan dan mendistribusikan pengetahuan dan ketrampilan kepada orang lain.

6. Efektivitas individu yang mencakup kompetensi-kompetensi : pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas dan komitmen pada organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan mengendalikan emosi diri sehingga mampu mencegah perilaku negatif, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan. Kompetensi yaitu keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kompetensi merupakan kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi, kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan perspektif dengan sesuatu hal; kemampuan untuk berubah atau kemudahan untuk menerima suatu perubahan dalam organisasi maupun pekerjaan. Kompetensi berupa kemauan seseorang untuk menyesuaikan sikap atau perilakunya, atau melakukan tindakan yang menunjang kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi.

Pengalaman pun merupakan indikator kompetensi. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh latar belakang pengalaman. Misalnya, lamanya bekerja, jenis pekerjaan yang pernah dijalani, pengalaman pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya (Kubr & Proponenko, 1989; Wentling, 1996; Deakin, 1994).

Namun penulis memilih pendapat Suryana dikarenakan lebih mudah dan lebih umum dalam pembuatan kuesioner.

2.1.3 Konsep Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dari seseorang atau pekerja setelah dia melakukan sesuatu dalam hal ini pekerjaannya. Contohnya seorang teknisi memiliki pekerjaan memperbaiki alat-alat elektronik yang rusak. Dengan memperbaiki alat-alat elektronik tersebut menjadi baik seperti sediakala, maka kinerja dalam hal ini tersebut adalah berfungsi kembalinya alat-alat elektronik yang telah diperbaiki oleh teknisi tersebut. Berikut adalah beberapa definisi dan penjelasan mengenai kinerja.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2005) mendefinisikan Kinerja sebagai berikut : ”Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan ”.

Menurut Soeprihanto (2001) mendefinisikan Kinerja sebagai berikut : ”Kinerja adalah hasil kerja pelaku usaha selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target / sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama”.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) mendefinisikan Kinerja sebagai berikut : ”Kinerja adalah apa yang dilakukan pelaku usaha, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi pelaku usaha organisasi antara lain Kuantitas output,Kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan

sikap kooperatif ”.

Mangkunegara (2002:67) mengemukakan, “kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maluyu S.P. Hasibuan (2006:94) mengemukakan “(prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Bernardin and Russel (Sudarmanto, 2009:12) menyatakan, “kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dapat dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu.”

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Mathis dan Jackson, 2002) adalah :

1. Kualitas kerja

   Bagi perusahaan baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa, menyediakan produk–produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkat keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Kuantitas kerja

   Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas

produksi akan menentukan kemampuan perusahaan guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk di dalam pasar.

3. Waktu kerja

   Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang pelaku usaha dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama dengan rekan kerja

   Pada dasarnya kerjasama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerjasama merupakan tuntunan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan kerjasama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis dalam Karyantoro (2004), faktor – faktor yang Mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan (Ability)

   Secara psikologis, kemampuan pelaku usaha terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

   Motivasi terbentuk dari sikap seorang pelaku usaha dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pelaku usaha yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel

2.1.4.1 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja seorang pelaku usaha selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Kompetensi Menurut Suryana (2003 :5) menyatakan Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu yang langsung

berpengaruh pada kinerja, kinerja bagi wirausaha merupakan tujuan yang ingin dicapainya.

Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karir, tetapi menentukan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi pendidikan, kompetensi kemampuan, dan kompetensi keterampilan yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu UKM menciptakan budaya kinerja tinggi. Uraian diatas dapat dijadikan dasar ditetapkannya sebuah hipotesis tentang hubungan antara kompetensi dengan kinerja.

Dari penjelasan tersebut berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah adanya asumsi bahwa kompetensi memiliki pengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti (Nama&Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nurhalis (2007)	Pelatihan sumber daya manusia berbasis kompetensi	Pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti sangat bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai	Dalam upaya pengembangan SDM dengan kompetensi	Kinerja sebagai variabel Y
2.	Intan Ghina (2008)	Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Adanya keterikatan antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada tiap karyawan	Dalam upaya pengembangan kinerja	Kompetensi sebagai variabel X
3.	Agus Mulyono (2009)	Analisis faktor - faktor kompetensi aparatur inspektorat dan pengaruhnya terhadap kinerja inspektorat	Faktor latar belakang pendidikan dan kompetensi teknik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja inspektorat	Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja	Kompetensi terbatas hanya pada kompetensi teknik dan pendidikan
4	Simbolon (2009)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Medan	Kemampuan, motivasi dan kesempatan karirsecara parsial maupun serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.	Variabel Kinerja sebagai variabel Y	Kompetensi sebagai variabel X
5	Denis Prayudhia Rahman (2011)	Analisis Motivasi Dan Kepuasaan Kerja	Motivasi dan kepuasan berpengaruh positif terhadap	Kinerja sebagai variabel Y	Motivasi dan kepuasan sebagai variabel x1 dan x2

		Terhadap Kinerja karyawan	kinerja karyawan		
6	Widi Mulyadi (2011)	Pengaruh Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Toko Top Fashion Cimahi	Adanya pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawaan	Adanya variabel kemampuan terhadap kinerja	Hanya sebatas kemampuan, sedangkan penulis meneliti keterampilan, kemampuan dan pengetahuan
7	Mochammad Ikhsan Zain (2011)	Pengaruh Beban Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung	Adanya pengaruh beban kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan	Variabel keterampilan dan kinerja	Hanya terbatas kepada keterampilan dan kinerja sedangkan penulis meneliti juga pengetahuan dan kemampuan
8	Fitri Purwati Ayudhita (2011)	Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dan Kompetensi Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CIMB Securities Indonesia	Implementasi Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Karyawan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT CIMB Indonesia	Adanya variabel kompetensi sebagai variabel x dan kinerja sebagai variabel Y	Fenomena yang terjadi berbeda juga objek penelitian

2.2.2 Kerangka Pemikiran

UKM mempunyai arti penting dalam perekonomian, termasuk di Kecamatan Garut Kota Kabupaten Garut yang merupakan sentra Kerajinan Jaket Kulit. Hal ini karena UKM merupakan sektor kunci dalam penciptaan kesempatan kerja yang skalanya jauh lebih besar bila dibandingkan dengan industri besar. Selain itu UKM sangat erat kaitannya dengan strategi pokok pembangunan nasional yaitu keterkaitannya dengan sektor pertanian sehingga dapat dikatakan UKM merupakan pencipta dinamika perekonomian

desa karena sifat sebarannya menjangkau pelosok desa. Kontribusi UKM lainnya adalah kemampuannya dalam penerimaan terhadap ekspor, kemampuannya memanfaatkan sumber daya domestik-lokal dan ajang latihan kewirausahaan yang murah dan efektif. Kegiatan pengembangan dan pembinaan UKM telah banyak dilakukan baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Pengembangan dan pembinaan terhadap UKM penting untuk dilakukan karena UKM merupakan potensi pembangunan ekonomi yang mampu menghidupi masyarakat dan mengurangi angka pengangguran yang harus dilestarikan. Program atau kebijakan pengembangan dan pembinaan diharapkan mendukung UKM untuk berkembang, berinovasi dan mampu bersaing dengan pasar. Oleh karena itu pada setiap suatu program atau kebijakan perlu untuk dilakukan penilaian terhadap dampak yang ditimbulkan. Sebagaimana dipaparkan diatas, penilaian dampak terhadap suatu program atau kebijakan dapat menggunakan pengukuran kinerja. Dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi pelaku usaha terhadap kinerja UKM Kerajinan Jaket Kulit di Kecamatan Garut Kota Kabupaten Garut, dilakukan pengukuran kinerja.

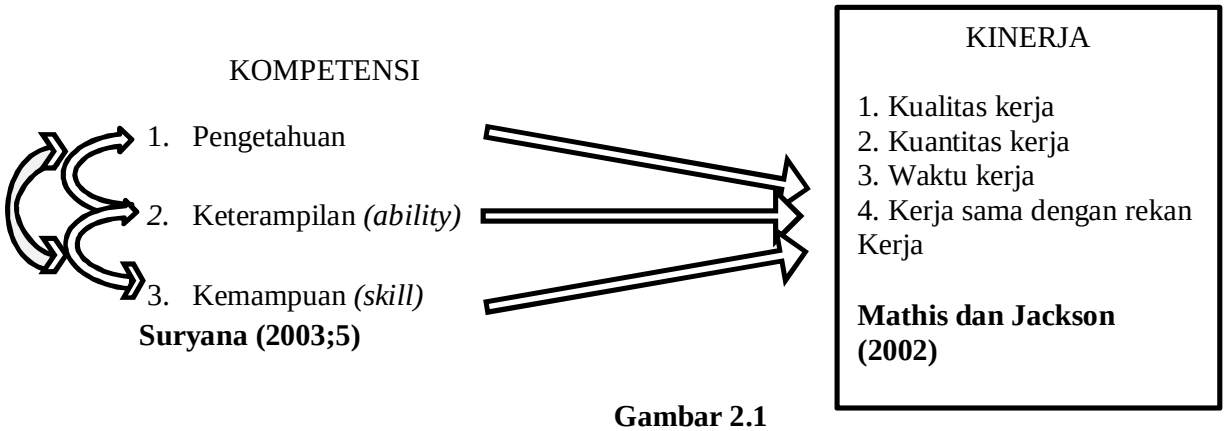
Kompetensi Menurut Suryana (2003 :5) menyatakan Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu yang langsung berpengaruh pada kinerja, kinerja bagi wirausaha merupakan tujuan yang ingin dicapainya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) mendefinisikan Kinerja sebagai berikut : ”Kinerja adalah apa yang dilakukan pelaku usaha, sehingga ada

yang mempengaruhi kombinasi pelaku usaha antara lain Kuantitas output, Kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif ". Indikator kinerja menurut (Mathis dan Jackson,2002) adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Waktu kerja
4. Kerja sama dengan rekan kerja

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka paradigma tentang pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja UKM, seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menutut Sugiono (2003:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat.

Berdasarkan beberapa uraian konsep dan teori diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dirumuskan seperti gambar 2.1 , dimana variabel X

atau independen adalah Kompetensi dan sub Variabel Kompetensi Pengetahuan sub Variabel Kompetensi Kemampuan dan sub Variabel Keterampilan secara langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja UKM (Y). Berdasarkan permasalahan dan kerangka penelitian seperti di atas, penulis mengambil suatu dugaan atau hipotesis "**Adanya Pengaruh Kompetensi Pelaku Usaha terhadap Kinerja UKM Kerajinan Jaket Kulit Garut"**.