

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. 1 Latar Belakang Masalah**

Wirausaha, usaha kecil menengah (umkm) memiliki sumbangan dan berperan strategi nyata pada pertumbuhan ekonomi. Kewirausahaan dianggap sebagai mekanisme penting bagi pembangunan ekonomi (Andjar Prasetyo, 2018). Dari tahun ke tahun pertumbuhan UMKM hampir dipastikan menunjukkan kenaikan, bahkan ditengah krisis ekonomi yang menimpa dunia pada saat krisis tahun 1998 UMKM di Indonesia justru bertahan dan stabil. Tentu hal ini dikarenakan UMKM tidak tergantung pada bantuan modal asing. Namun dipihak lain, tanpa bantuan modal asing terlebih minimnya dukungan dari pemerintah, dan keberlangsungan UMKM menjadi dipertanyakan.

Fakta bahwa pemerintah telah mengeluarkan berbagai macam regulasi yang tampak mendukung UMKM nyatanya tidak terlalu berdampak bagi keberlangsungan hidup UMKM. Semakin banyak peraturan dan pergantian pimpinan negara serta jajarannya maka justru membuat kebanyakan pelaku UMKM semakin bingung dalam bersikap.

Peningkatan produktivitas pada usaha mikro, kecil dan menengah harus menjadi target keberlangsungan pembangunan UMKM kedepannya. Pembaharuan produktivitas dan kapasitas usaha kecil dan menengah dapat dilakukan dengan penguatan keempilan, aset, dan keterhubungannya pada pemasaran serta jaringan usaha didalam system bisnis baik. Meningkatnya

kapasitas usaha kecil dan menengah diperlukan untuk meningkatkan hasil *income* rakyat yang secara keseluruhan akan berperan terhadap pengurangan jumlah kemiskinan.

Dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia usaha mikro atau UMKM sangat berperan penting didalamnya karena berkontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja, meningkatnya Produk domestik Bruto atau PDB yang menyediakan berbagai pengaman dan diutamakan kepada masyarakat yang berpendapatan rendah untuk dapat menjalankan berbagai kegiatan perekonomiannya yang lebih produktif, dan berkontribusi dengan ekspor, dan menciptakan modal tetap atau investasi.

Perkembangan ekonomi di Indonesia UMKM yang mampu menyerap sekitar 97% tenaga kerja di Indonesia. Kontribusi lainnya UMKM menyumbang 99,98% unit usaha dengan menyumbang pada PDB nasional sebesar 57% PDB nasional. Kelebihan pada UMKM salah satunya adalah mampu bertahan dalam menghadapi kondisi krisis ekonomi. Hal ini disebabkan oleh para pelaku UMKM mampu berkembang dengan modal sendiri, fleksibilitas UMKM dalam melakukan penyesuaian proses produksinya, dan tidak bergantung pada hutang luar negeri (Suharyati, 2020).

Para pelaku usaha UMKM sudah saatnya agar mengelolah usahanya secara baik serta profesional demi menghadapi era revolusi 4.0. Disaat persaingan semakin ketat, sebuah produk dihasilkan sebuah usaha tertentu harus bisa bersaing, terutama dengan penjual yang juga menjual produk sejenisnya. Jika UMKM tidak mampu memiliki keunggulan dalam produknya, maka akan sulit memenangkan persaingan. Ketidakmampuan bersaing ini yang dapat membuat

para pelaku usaha skala kecil serta menengah tidak mampu bertahan dalam mengelolah usahanya karena dipengaruhi oleh kurangnya penjualan.

Keunggulan sebuah produk yang diproduksi dan dijual oleh sebuah usaha akan dinilai oleh konsumen. Di era digital ini, konsumen akan terlebih leluasa untuk membandingkan berbagai produk sebelum mengambil keputusan pembelian. Di era ini, konsumen lebih menginginkan suatu barang/produk berkualitas baik tetap dengan *price* yang kompetitif.

UMKM merupakan usaha atau industri yang didukung dengan keterampilan, kreativitas dan kemampuan individu. Perindustrian atau usaha menciptakan suatu barang atau produk dengan memanfaatkan suatu kreativitasnya dan bakat setiap individu. Proses pekerjaan untuk mendukung pengolahan dalam suatu pekerjaan diperlukan sector pengolahan produk dan diperlukan karyawan yang kompetensi yang perlukan (Ratih Indriyanti, 2020). Menurut Spencer dan Spencer, 1993 dalam Ratih Indriyanti, 2020 “kompetensi kompetensi terdiri asala dimensi, yaitu perilaku, pengetahuan, serta ketrampilan. Ketiga tersebut diklaim sebagai indicator pengukur yang tepat dalam penilaian kompetensi personal”.

Indonesia sebagai Negara berkembang yang mempunyai masalah utama yaitu dalam memanfaatkan sumberdaya manusia yang kebanyakan tidak terlatih (*unskilled*) terhadap ketrampilannya, sehingga penduduk yang jumlahnya besar bukan beban pembangunan, tetapi menjadi modal pembangunan. Maka hal ini, diharapkan adanya tindakan pemerintah dalam memperdayaan sumberdaya manusianya. Dalam hal ini diperlukan upaya yang lebih kondusif bagi pertumbuhan serta perkembangan UMKM didalam kebijakan pemerintah.

Begitu pula dengan Sumber energi manusia yang bukan cuma selaku perlengkapan penciptaan namun pula selaku penggerak serta penentu

berlangsungnya proses penciptaan serta seluruh kegiatan organisasi (Subowo and Setiawan 2015). Sumber energi manusia mempunyai donasi besar dalam memastikan meningkatnya ataupun berkembangnya sesuatu organisasi. Sumber energi manusia ialah peninggalan terutama didalam sesuatu organisasi ataupun industri skala besar maupun kecil. Oleh sebab itu, kemajuan sesuatu organisasi ditetapkan pula gimana mutu serta kapabilitas SDM di dalamnya (Muhid 2015). Tetapi didalam penerapannya tidak gampang untuk organisasi maupun industri buat menjadikan sumber energi manusia selaku peninggalan yang berguna. realitasnya masih banyak organisasi ataupun industri yang menyangka SDM cuma selaku perlengkapan penciptaan semata. Sampai dikala ini masih banyak perusahaan- perusahaan yang melaksanakan praktek manajemen sdm secara konvensional, sehingga terciptanya konflik antara pihak manajemen dengan pegawai membagikan akibat kurang baik terhadap kelangsungan sesuatu organisasi ataupun industri. Mengingat berartinya sumber energi manusia didalam sesuatu organisasi, hingga kompetensi ialah salah satu aspek yang bisa memastikan keberhasilan sesuatu industri ataupun organisasi (Supriyanto 2015). Dengan kompetensi besar yang dipunyai oleh SDM dalam sesuatu industri ataupun organisasi pastinya hendak memastikan mutu SDM yang dipunyai serta pada kesimpulannya hendak memastikan kompetitif industri ataupun organisasi itu sendiri. Begitu pula pada usaha mikro kecil serta menengah, kompetensi SDM pula memiliki peran penting pada pertumbuhan UMKM tersebut.

Sedangkan kinerja maupun *performance* ialah pencapaian yang diraih individu atau karyawannya yang memiliki usaha dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tugasnya, dimana karyawan atau pelaku usaha tersebut dapat mendapatkan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang

berbasis kompetensi, kinerja diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude*-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya

Kabupaten Pasuruan merupakan daerah salah satu dari ekonomi kreatif yang kebanyakan memproduksi hasil tangan dan ketrampilan bordir. Perizinan pengrajin bordir dilakukan oleh Aspendir (Asosiasi Pengusaha Bordir) dan Disperindag Kabupaten Pasuruan sebagai pimpinan departemen. Dalam proses peningkatan keterampilan perajin bordir yang lebih baik, diperlukan dukungan aspendil yang sehat dan berkualitas tinggi. Aspendir berperan sebagai tempat berbagi informasi dan mengakses informasi pasar. Selain itu, agar Aspendir mampu memberdayakan pengrajin bordir sesuai konsep pemberdayaan yang baik, juga perlu bersumber sepenuhnya dari dinas terkait yaitu Disperindag yang telah membentuk apa yang tertuang dalam renstra industri, dan 2013-2018 Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Dengan melaksanakan pelatihan dan pembinaan pengembangan industri dan pemberian bantuan peralatan, dinas mengutamakan pembinaan industri kecil, menengah dan mikro dengan mengutamakan lima (lima) produk yang berkualitas, yaitu: a) Bordir dan Konveksi; ) Kayu dan Perabotan; d) Logam; e) Makanan dan minuman.

Dalam pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Pasuruan UMKM bordir sangat pesat dan sebagian besar merupakan pengrajin bordir. Ini terbukti bahwasanya semakin banyak pelaku usaha bordir dan tenaga kerja di UKM bordir di Kabupaten Pasuruan terutama di Bangil meningkat setiap tahunnya. Dalam pemerintahannya yaitu Disperindag mendukung, membina, dan membantu para UKM bordir, sehingga para pelaku usaha bordir berkembang dengan baik dari tahun ketahunnya.

Penelitian ini dilakukan karena peneliti UKM yang paling dominan dan masyarakat yang sebagian kreativitasnya di bordir dan menjahit sekaligus paling khas di Bangil dan merupakan memiliki produk unggulan yang berkualitas baik. Selain itu, Penelitian ini dipilih untuk dilakukan karena dari observasi awal didapatkan data, bahwa pengrajin-pengrajin tersebut mengalami gejala-gejala permasalahan fundamental yang universal dialami industri kecil/ menengah yang dikelola secara tradisional serta turun-temurun, ialah terdapatnya kelemahan di bidang entrepreneurship, semacam minimnya motivasi, inovasi, tidak berani mengambil efek, pasif, serta cenderung menunggu konsumen tiba. Selain itu juga kurangnya kompetensi terutama aspek pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang penulis peroleh dan diuraikan kembali kedalam latar belakang yang dijelaskan, hingga periset melakukan riset berjudul **“Pengaruh Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Softskill*), dan Kemampuan (*Ability*) Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM Bordir di Bangil, Kab. Pasuruan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Didasarkan pendeskripsian pada latar belakang masalah diatas, bahwa rumusan masalah dalam riset ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengetahuan (*knowledge*) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM bordir di Bangil, Kab. Pasuruan ?
2. Apakah Keterampilan (*Softskill*) mempunyai nilai signifikansi serta berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM bordir di Bangil, Kab. Pasuruan?
3. Apakah Kemampuan (*Ability*) SDM pengaruh positif serta signifikansi terhadap kinerja UMKM bordir di Bangil Kab. Pasuruan?

### **1. 3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka diambil tujuan riset, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengetahuan SDM terhadap kinerja UMKM bordir di Bangil, Kab. Pasuruan
2. Untuk mengetahui keterampilan SDM terhadap kinerja UMKM bordir di Bangil, kab. Pasuruan
3. Untuk mengetahui kemampuan SDM terhadap kinerja UMKM bordir di Bangil, kab. Pasuruan

### **1. 4 Manfaat Penelitian**

Didasarkan tujuan penelitian, maka dari itu Manfaat penelitian yang didapatkan, yaitu:

1. Aspek Akademik  
Dengan hasil riset ini diharapkan bisa memberikan dan menambah pengetahuan serta tambah wawasan peneliti terutama dalam masalah dengan kaitan kompetensi SDM, usaha mikro, kecil dan menengah, kewirausahaan, dan kinerja dalam berbisnis.
2. Aspek Pengembang Ilmu Pengetahuan  
Hasil riset ini diharapkan bisa jadi bahan teks serta data dalam riset lebih lanjut ataupun dalam pengembangan ilmu pengetahuan, paling utama yang berkaitan dengan kinerja usaha serta kinerja karyawan.
3. Aspek Praktis
  - a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan pemahaman mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi SDM, Kewirausahaan, kinerja, beserta faktor yang mempengaruhi dan penerapan dilapangan.

b. Bagi pelaku usaha

Digunakan menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan kompetensi SDM sesuai dengan kebutuhan usaha sehingga dapat bisa tingkatkan kinerjanya dalam berwirausaha.

c. Bagi Almamater

Selaku kajian keilmuan serta menaikkan pengetahuan rujukan dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber dayamanusia yang khususnya mengenai pengaruhnya kompetensi SDM terhadap kinerja usaha.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen ditinjau sebagai ilmu merupakan berusaha untuk sistematis memahami mengapa dan bagaimana manusia berusaha untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen sebagai seni adalah terkait dengan kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sumberdaya manusia (SDM) adalah manusia bekerja dalam suatu organisasi (pegawai atau karyawan, personil) sebagai penggerak organisasi daam mewujudkan eksistensinya dan sebagai asset, berfungsi sebagai modal (nonmaterial) dalam organisasi yang bisa diwujudkan secara nyata, (Ndraha, 1999 dan Hasibuan 2000).

Manajemen sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan pengolahan aset yang paling berharga organisasi yaitu orang-orang bekerja secara individu dan kolektif berkontribusi dalam mencapai tujuan. Kajian manajemen sumberdaya manusia sangat kompleks dan aktivitas MSDM adalah aktivitas SDM. Manajemen sumberdaya manusia atau *human Recourse system* sebagai proes keterlibatan dalam pengelolaan organisasi.

Manajemen sumberdaya manusia atau MSDM terdiri dari dua bagian yaitu manajemen dan sumberdaya manusia. Manajemen ialah bekerja dengan sekelompok orang untuk menentukan, menginterpretasikan serta mencapai berbagai tujuan dari organisasi dengan melaksanakan fungsinya, perencanaan pengorganisasian, penyusunan personalia, kepegawaian pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Cara mengidentifikasi dan memahami tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktifitas orang-orang yang adalah dalam suatu perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggungjawab secara strategis social, dan etis (Marthis & Jackson 2011).

Faktor manusia dalam perusahaan sangat penting, karena perusahaan tergantung pada kreativitas manusianya. Perusahaan yang memiliki SDA yang melimpah namun namun tidak memiliki SDM yang kreatif yang dimiliki tidak akan memberikan manfaat banyak. Maka dari itu, Departemen SDM mendorong para tenaga kerja untuk melaksanakan strategi-strategi untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia**

Fungsi MSDM menjadi dua bagian, yaitu manajerial dan operasional. Tugas pokok dan fungsi MSDM adalah manajemen SDM atau staff perusahaan secara efektif menumbuhkan sikap paing memuaskan dalam hal tugas-tugasnya yang telah terurai dalam tugas pokok dan fungsi masing-masing individu dengan perusahaan sesuai posisinya.

Pelaksanaan menjadi fungsi manajemen bukan hanya bias membentuk sdm yang produktif mendukung tujuan perusahaan, melainkan membentuk satu

syarat yang lebih baik sebagai akibatnya bias mempertinggi motivasi serta potensi manusia pada berkarya. Melaksanakan *job analysis*, rencana SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan serta training, karir serta pendidikan serta membina yang baik akan memeprtinggi potensi SDM buat berkarya, lantaran sudah menerima bekal pengetahuan serta keterampilan yang ditempatkan dalam kedudukan yang tepat. Sedangkan aplikasi manfaatnya misal kompensasi, perindungan, interaksi perburuhan akan bisa mengakibatkan timulus yang mempertinggi motivasi kinerja sumberdaya manusia.

## **2.1.2 Kinerja UMKM**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja UMKM**

Arti usaha mikro, kecil serta menengah (UMKM) didasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang umkm ialah :

Pasal 1, Nomor 10, Usaha Mikro adalah kepemilikan perseorangan usaha produktif dan atau badan usaha perseorangan yang masuk kriteria usaha mikro diatur dalam undang-Undang.

Pasal 1 No. 11. Usaha kecil merupakan kegiatan ekonomi produktif berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan, badan hukum yang bukan merupakan cabang, cabang usaha yang dimiliki secara langsung maupun tidak langsung merupakan bagian dari usaha menengah, usaha besar yang memenuhi kriteria usaha Kecil yang diatur dalam perundang-undangan.

Wirausaha menengah ekonomi produktif berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perseorangan atau badan hukum yang bukan merupakan cabang, cabang dari perusahaan yang dimiliki secara langsung maupun tidak langsung.

Pasal 2 usaha mikro, kecil, dan menengah didirikan dengan prinsip : a. kekeluargaan; b) demokrasi ekonomi; c. kebersamaan; d) efisiensi keadilan; dan keberlanjutan; e. berwawasan lingkungan; g. Kemerdekaan; h. neraca kemajuan; i) satuan ekonomi nasional.

Pasal 3 usaha mikro, kecil, dan menengah tujuannya untuk mengembangkan serta menumbuhkan kegiatan guna pembangunan ekonomi nasional didasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan.

Pasal 6, adapun kriteria usaha mikro adalah sebagai berikut:

- a. Memilik kekayaan bersih sampai dengan Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Penjualan per tahun maksimal Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Kriteria usaha kecil adalah sebagai berikut:

- a. Harta bersih melebihi dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan yang digunakan untuk tempat usaha atau
- b. Omset tahunan melebihi dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Usaha Menengah Kriterianya sebagai berikut:

- a. Harta bersih melebihi dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha

- b. Omset tahunan lebih dari Rp.2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Usaha Mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Indonesia memiliki jumlah perusahaan yang cukup besar dan beragam, akan tetapi UMKM di Indonesia juga memiliki keterbatasan dalam menangani berbagai kriteria UMKM yang beragam juga. Kontribusi kecil, mikro serta menengah menjadi rencana pembangunan dikelola oleh Kementerian Perindustrian dan Perdagangan serta Kementerian Koperasi dan UKM.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dalam keahlian tertentu. Menurut Stephen Robbins menjelaskan bahwa kinerja diartikan hasil penilaian pekerjaan dilakukan oleh individu terhadap kriteria yang ditetapkan (Robbins, 1996).

Kinerja bisnis merupakan cara untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang di capai dari pekerjaannya dan selanjutnya akan menjadi tujuan pada suatu bisnis. Kinerja secara kausal berkaitan dengan kompetensi (kompetensi dan kemampuan) dan fungsi kompetensi, tindakan, serta sikap. (Silfia, 2018). Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan, tanggung jawab masing-masing, berusaha untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tidak melawan hukum, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kebijakan, serta moral dan etika (Prawrosentono, 1999).

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan dengan cara keseluruhan serta membandingkan hasil kerja, tujuan, indikator atau kriteria yang sudah ditetapkan

sebelumnya, yang disepakati bersama sehubungan dengan identitas bisnis dan kriteria aset dan perputaran yang di amanatkan secara hukum.

Kinerja bisnis adalah cara menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan hasil pekerjaan, yang kemudian akan menjadi tujuan bisnis. Kinerja secara kausal terkait dengan kompetensi (kapasitas dan kemampuan) dan merupakan fungsi dari kompetensi, tindakan, dan sikap (Silfia, 2018).

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Usaha**

Minuzu, Dinar, 2017 yang mempengaruhi kinerja UMKM dua jenis umkm, yaitu:

Faktor internal meliputi :

1. Dari teknis produksi atau operasi
2. pemasaran.
3. Sumber daya manusia
4. Aspek keuangan.

Faktor eksternal meliputi :

1. Aturan pemerintah
2. Segi ekonomi serta sosial budaya
3. Aspek teknis produksi
4. Peran instansi.

#### **2.1.2.3 Indikator Kinerja Usaha**

Zainal, 2012 dalam Silfia, 2018 mengungkapkan indikator mengukur kinerja suatu UMKM, yaitu :

- 1) Peningkatan laba
- 2) Meningkatnya jumlah pelanggan
- 3) Meningkatnya penjualan
- 4) penambahan total aset

Sedangkan penelitian yang dikembangkan menurut kerja yang sudah diteliti Minuzu, 2010 pada Dinar 2017. Adapun indikator yang digunakan:

- 1) penjualan berkembang
- 2) Modal meningkat
- 3) Menambahnya tenaga kerja pertahun
- 4) Peningkatan pasar
- 5) Laba bertumbuh.

### **2.1.3 Kompetensi Pengetahuan (*Knowledge*)**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengetahuan (*Knowledge*)**

Kompetensi pengetahuan (*knowlagde*) adalah keahlian buat menguasai, mengenal, mengahayat, serta menguasai suatu pekerjaan yang dipunyai oleh seorang karyawan. Manajemen pengetahuan ialah proses yang di perluka memperbaiki daya guna buat mempunyai pengetahuan yang dibutuhkan (silfia, 2018).

Menurut Martopo, 2004 dalam jurnal Fadhil, 2016, mengemukakan jika pengetahuan sangat bernilai dalam penuhi keahlian menerima inovasi, adopsi serta inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi kerja. Wardoyo 2005 *knowlegde* merupakan keahlian atau kemampuan yang dipunyai oleh seorang individu sumberdaya manusia berdasarkan jenjang, latar belakang pendidikan, disiplin ilmu yang ditekuni membentuk suatu pengetahuan

yang komprehensif dalam membentuk sikap dan karakter dalam mencapai tujuan pembangunan pendidikan nasional. Hasan 2003 dalam jurnal Fadhil, 2016 menjelaskan pentingnya pengetahuan dalam meningkatkan sumberdaya manusia sangat diperlukan mengingat pengetahuan memberikan andil dalam melaksanakan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan kemasyarakatan.

Manajemen pengetahuan berkaitan dengan pengetahuan, berbagi pengetahuan merupakan bagian penting bagi peningkatan sumberdaya manusia pada organisasi. Peningkatan sumberdaya manusia tersebut akan dapat memberikan daya ungkit bagi setiap proses efektif dalam organisasi. Manajemen pengetahuan adalah manajemen dengan pendekatan kolaborasi dan terpadu untuk mencipta, mendapatkan, menata, mengakses, dan menggunakan aset intelektual perusahaan (Dakir, 2011) dalam Khoe Yao Tung, 2018;hal 5).

McInerney Koenuing dalam Silfia, 2018 berpendapat menyatakan ada tiga cara pengetahuan (*Knowledge*), yaitu *express data principle* merupakan pengetahuan suatu informasi yang ditampilkan sebagai suatu secara nyata (*tangible*), *Implicit data* adalah pengetahuan yang tidak ditampilkan cara nyata tetapi sebenarnya ditampilkan secara *tangible*, *implied Knowledge* ialah pengetahuan yang sangat terlalu sulit untuk ditampilkan dengan konret.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor Penentu Sikap Berbagi Pengetahuan**

Faktor personal dan faktor sosial menentukan sikap dalam berbagi pengetahuan

Faktor Personal :

Terdiri dari :

1. Motivasi ekstrinsik. Motivasi merupakan energi menggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seseorang untuk bermauan inginbekerja dengan gigih serta bekerja sama. Motivasi ekstrinsik



merupakan motivasi yang bisa memuaskan seorang dengan memperoleh sumber-sumber motivasi dari luar semacam sumber finansial serta nonfinansial.

2. Keahlian meresap, yakni keahlian ataupun kapasitas industry meresap pengetahuan.
3. Kekayaan media komunikasi. Organisasi bias melaksanakan proses berbagi pengetahuan lewat sebagian saluran ataupun media komunikasi yang menghubungkan karyawan satu dengan lainnya dalam perusahaan.
4. *Sense of self-worth*. Harga diri (*self-worth*) merupakan konsep diri yang jadi gambaran perilaku menimpa kompetensi, status, serta perilaku moral yang berharga tentang seseorang diantara para rekannya (*Book et al., 2005*).
5. *In Role Behavior*. Orang yang mempunyai penafsiran serta perilaku nyata dalam melaksanakan tugas yang diharapkan.
6. Perilaku berbagi pengetahuan. Di tandai dengan sikap orang dalam berbagi pengetahuan yang diperolehnya dengan anggota lain dalam organisasi (*Ryu dan Han, 2003*).

Aspek Sosial yang diperngaruhi Berbagi Ilmu:

- a. Sokongan manajemen terhadap budaya organisasi,
- b. Kepemimpinan,
- c. Iklim organisasi, dan
- d. Norma-norma subjektif.

### **2.1.3.3 Indikator Pengetahuan**

Pendapat Ardiana *et al*, 2010 dalam jurnal Silfia, 2018 menyatakan indikator pengetahuan (*Knowledge*) adalah:

- 1) Pengetahuan tentang manajemen bisnis
- 2) Pengetahuan jasa dan produk
- 3) Pengetahuan konsumen
- 4) Promosi
- 5) Strategi pemasaran.

### **2.1.4 Kompetensi Keterampilan (*Softskill*)**

#### **2.1.4.1 Pengertian Keterampilan (*Softskill*)**

*Softskill* atau keterampilan merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang mampu memaksimalkan dan mengembangkan kinerja seseorang. Keterampilan tercermin dari perilaku seseorang yang memiliki kepribadian, perilaku dan sikap yang diterima dalam kehidupan masyarakat.

Keterampilan adalah kreativitas seseorang sesuai dengan kemampuannya untuk suatu aktivitas ataupun pekerjaannya. Perseorangan yang memiliki kemampuan kreatif dapat diperlihatkan tingkatan kemandirian dalam suatu pekerjaan, dapat diandalkan menyelesaikan pekerjaannya serta profesional pada bidang yang ditekuni, sesuai pelatihan yang dihasilkan dari karya yang fundamental dengan syarat kualitas (Fadhil, 2016).

Hayes, 2002 mengemukakan bahwa keterampilan *interpersonal* merupakan salah satu dari sejumlah istilah yang sangat mirip keterampilan interaktif, keterampilan orang, keterampilan tatap muka, keterampilan sosial dan kompetensi sosial.

Keetrampilan kognitif atau disebut kompetensi mental termasuk analisis dan konseptual. Berdasarkan penjelasan dalam jurnal Silfia, 2018 oleh Setiawan 2015:64, Jenis keterampilan dasar adalah keterampilan teknis, yaitu kemampuan khusus untuk melakukan suatu tugas atau menggunakan prosedur, teknik, alat, dan pengetahuan di bidangnya secara khusus dan benar dalam pelaksanaan pekerjaan. Keterampilan manajemen adalah mengorganisasikan, mengelola dan mendokumentasikan informasi mengenai pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta kendala yang dihadapi. Keterampilan interpersonal adalah ketaifitas untuk mempelajari dan memberi motivasi baik individu maupun kelompok. Keterampilan ini menyangkut kemampuan untuk membangun hubungan yang baik, memedulikan orang lain, memberikan motivasi, mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan kegiatan organisasi dengan mengintegrasikan serta mengkoordinasikan sejumlah besar kegiatan yang merupakan keterampilan konseptual untuk memahami situasi organisasi secara keseluruhan. Keterampilan diagnostik berkaitan pada kemampuan menganalisis dari kondisi serta situasi tertentu, data kacau, fakta, serta pengamatan.

Contreras, 2013 dalam Suharyati *et al.*, (2020:24) seorang pengusaha atau wirausaha harus memiliki keterampilan untuk berkomunikasi dengan orang lain, diantaranya:

- 1) Trampil dalam komunikasi (terampil komunikasi: email, pesan teks, jejaring social)
- 2) Kemampuan berkomunikasi dengan orang lain (mampu membentuk hubungan dengan orang lain)
- 3) Manajemen konflik yang efektif ( efektif konflik resolusi )
- 4) Keterampilan Negosiasi ( *Negotiation skills*)

- 5) Manajemen Stres Pribadi
- 6) Keterampilan Persuasi ( *Persuasion Skills*)
- 7) Keterampilan membangun tim
- 8) Berpikir Strategis (Strategic Thingking)
- 9) Pemecahan masalah kreatif

#### **2.1.4.2 Indikator Keterampilan (*Softskill*)**

Menurut Ardiana dkk (2010) dalam jurnal Silfia, 2018 mencakup ukuran keberhasilan proyek berikut dari perspektif keterampilan:

- 1) Keterampilan produksi
- 2) Komunikasi
- 3) Kolaborasi dan organisasi
- 4) Pengawasan,
- 5) Keuangan dan Administrasi
- 6) Akuntansi.

#### **2.1.5 Kemampuan (*Ability*)**

##### **2.1.5.1 Pengertian Kemampuan (*Ability*)**

Robbins dan Judge (2015) dalam jurnal Silfia, 2018 menunjukkan bahwa keterampilan mengacu pada kemampuan perseorangan buat melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan dengan demikian memerlukan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan itu. Kemampuan seseorang membuatnya berbeda dengan orang lain dengan berkemampuan biasa saja.

Sulistyandari *et al.*, (2016:97) Kompetensi keaahlian ialah kemampuan seorang individu buat melakukan banyak sekali tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi ialah kumpulan antara teori serta pengalaman yang diperoleh pada praktek di

lapangan, termasuk mempertinggi kemampuan menerapkan teknik yg sempurna buat mempertinggi efisiensi kerja.

Livingstone dikutip oleh Stoner (2004:118) dalam jurnal Rino, 2015 Peran iptek sebagai salah satu alat pembangunan dalam peningkatan sumber daya manusia, terutama dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas berbagai organisasi, sangat penting bagi mereka yang telah memiliki kapasitas yang sesuai di bidangnya masing-masing.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan**

Menurut Robbins Rino (2006:102), pada tahun 2015, perangkat factor kemampuan seseorang pada dasarnya ada dua, yaitu kemampuan intelektual serta fisik. Kecerdasan merupakan keahlian guna melakukan aktivitas intelektual. Keahlian fisik ialah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan daya tahan, kemahiran, kelincahan, dan bakat serupa.

#### **2.1.5.3 Indikator Kemampuan (*Ability*)**

- 1) Kemampuan manajemen bisnis
- 2) Membuat keputusan
- 3) Memimpin
- 4) Mengontrol
- 5) Inovasi
- 6) Mengelolah perubahan dalam lingkungan bisnis.

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Peneliti Rachawati (2015) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumberdaya Manusia Terhadap UKM diPanjangrejo, Bantul Yogyakarta”. Peneliti tersebut merupakan riset jenis kuantitatif, uji validitas serta

reliabilitas dilaksanakan kepada 20 responden dengan 5 butir soal kinerja valid dan reliabel. Populasi riset berjumlah 80 orang aktif. Dengan teknik analisis regresi berganda berlanjut dengan pengujian t pada tingkat signifikansi 0,60. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keterampilan, pengalaman dan kapabilitas sumberdaya manusia pengaruh terhadap UKM Srihardono, Pundong, Bantul Jogjakarta.

Peneliti Mahyarni dan Astuti Meflinda (2016) "Peran Kondisi Lingkungan dan Perilaku Berbagai Pengetahuan dalam Meningkatkan Kinerja Usaha UMKM Tenun Songket di Provinsi Riau". Populasi dari penelitian ini keseluruhan usaha industri tenun dengan jumlah populasi 330 dengan sampel 76 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik Proportionet Stratified Random Sampling, menggunakan metode statistik deskriptif untuk menganalisis data. Riset peneliti ini hasilnya peran lingkungan usaha UMKM Songket berada pada 80,38% kategori sangat setuju, sedangkan peran perilaku berbagai pengetahuan UMKM tenun Songket berada pada 70,68% kategori setuju, tingkat kinerja UMKM Songket berada pada kategori sangat setuju. kategori, skor adalah 81,91%.

Sulistiyandari *et al.*, (2016) peneliti yan berjudul Kompetensi sdm dan pengaruhnya terhadap kinerja umkm batik dikab. banyumas. Populasi dari peneliti seluruh UMKM batik di wilayah Kab. Banyumas jumlah sampel 65 UKM batik. Sampel menggunakan teknik *convenience sampling*, teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dan hasil riset menjelaskan kompetensi SDM mempengaruhi kinerja UMKM, keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.

Edi Sarwoko (2016) peneliti yang berjudul *Growth Strategy As a Mediator Of The Relationship Between Entrepreneurial Competencies and Performance Of SMEs*. Sampel penelitian sebanyak 146 dari 243 populasi binaan UKM data dikumpulkan dengan kuesioner dan wawancara dan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pertumbuhan dipengaruhi oleh kompetensi kewirausahaan, strategi pertumbuhan bertindak sebagai mediasi pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja UKM. Jadi, peningkatan kompetensi kewirausahaan akan menyebabkan kemampuan lebih tinggi dalam penerapan strategi pertumbuhan, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja UKM.

Dewi Kurniawati *et al.*, (2017) peneliti “Membangun Keinovasian UMKM lewat Kenaikan Kedudukan Organisasi Pasar Kompetensi SDM serta Organisasi Pendidikan”. Riset ini terdiri dari 100 orang dari pelaku usaha UMKM di kota Depok. Tipe riset ini memakai pendekatan kuantitatif serta analisis informasi memakai informasi SPSS Hasil riset ini menampilkan terdapatnya pengaruh yang signifikan serta orientasi pasar, kompetensi sumberdaya manusia, serta organisasi pendidikan terhadap keinovasian UMKM di kota Depok. Tetapi kompetensi SDM serta organisasi pendidikan terhadap inovasi UMKM di kota Depok.

Endang Dhamayantie serta Rizky Fauzan (2017) periset yang bertajuk “Penguatan Ciri serta Kompetensi Kewirausahaan Buat Tingkatkan Kinerja UMKM”. Metode pengambilan ilustrasi dengan tata cara purposive sampling sebanyak 184 UMKM informasi yang dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner dan metode analisis informasi memakai persamaan model struktural dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Serta hasil riset yang menampilkan kalau ciri kewirausahaan mempengaruhi positif signifikan terhadap kompetensi

kewirausahaan, tetapi ciri kewirausahaan tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja UMKM serta kompetensi kewirausahaan mempengaruhi positif signifikan terhadap UMKM. Riset pula mengidentifikasi bahwasanya kompetensi kewirausahaan memediasi penuh ikatan antara ciri kewirausahaan serta kinerja UMKM.

Mohammed Kabir, dkk (2017) dalam jurnal yang berjudul "*Entrepreneurial Competency Determinant For Success Of Female Entrepreneurs In Nigeria*". Dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana dari 200 responden pengusaha Wanita dengan metode pengumpulan informasi data dengan kuesioner serta analisisnya dengan memakai SPSS serta Smart PLS 3.0. Serta hasil riset yang menampilkan kalau pengusaha perempuan di Nigeria melaksanakan bisnis mereka secara efisien serta efektif, mereka butuh memenuhi diri dengan kompetensi yang dibutuhkan. Penemuan tersebut mengatakan kalau strategi, kesempatan serta kompetensi pengorganisasian mempunyai ikatan langsung yang positif dengan kinerja industri.

M. Trihudiyatmanto dan Heri Purwanto (2018) peneliti yang berjudul pengaruh motivasi, kompetensi dan orientasi berwirausaha terhadap kinerja usaha pada UMKM pande besi di Wonosobo. Dengan jumlah sampel 88 responden yang diambil seluruh populasi, teknik sampel dengan metode pengambilan sensus sampling. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Hasil riset menunjukkan sumbu menunjukkan keterampilan dan kinerja bisnis tidak ada nilai signifikansi serta tidak ada pengaruh positif. Terdapat pengaruh positif yang signifikansi dari kinerja bisnis dan keterampilan, serta orientasi kewirausahaan berpengaruh nilai positif signifikansi terhadap kinerja usaha



Silfia Nora Paraswati dan Nur Laily (2018) peneliti dari “pengaruh kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja Bisnis wanita batik mangrove Surabaya”. Pengumpulan data menyebarkan kuesioner, populasi dalam riset ini sebanyak 60 pelaku komersial serta memperoleh sampel dengan jumlah 38 pelaku usaha. Teknik pengumpulan data menggunakan *simple randomsampling* dan metode analisis menggunakan alat SPSS (*Satistika Product And Service Solutions*) untuk analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,344 serta taraf signifikansi berjumlah 0,002. Pengaruh positif variabel keterampilan sebesar 0,024, pengaruh positif variabel kompetensi kemampuan signifikan, koefisien regresi 0,260, dan signifikansi 0,001.

Muhamad Fauzan Aditya dan Isniar Budiarti (2019) peneliti yang berjudul Analisis Pengaruh Karakteristik Kewirausahaan dan Kompetensi Usaha Terhadap Kinerja Usaha pada Sentra Olahan Susu Sapi Cipageran Cimahi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Bored Sampling* atau sensus, jumlah sampel yang digunakan seluruh pengusaha di sentra Olahan susu sapi Cipageran yaitu 30 orang pengusaha. Penelitian ini menggunakan dengan metode analisis yaitu analisis deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari regresi linier berganda, korelasi, koefisien determinasi, dan kalibrasi hipotesis pada uji-t secara parsial dan uji-f. Hasil riset ditunjukkan ada hubungan erat antara kewirausahaan, karakteristik dan kompetensi terhadap kinerja usaha pada pengusaha di Sentra Olahan Susu Sapi Cipageran Cimahi. Hasil uji- f menyatakan bahwasanya karakteristik kewirausahaan serta kompetensi usaha bernilai positif serta signifikan terhadap kinerja usaha.

Andri Hendrawan, Ferri Kuswanto, Hari Sucahyanti (2019) peneliti yang berjudul Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Usaha dan Menengah (UMKM). Sampel menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi untuk menjadi sampel berjumlah 30 UMKM teknik pengumpulan data dengan pengukuran langsung yaitu pengukuran dimensi kreativitas dan pengukuran pengembangan UMKM. Data analisis menggunakan analisis korelasi dan regresi. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh dimensi kreativitas person terhadap pengembangan UMKM sebesar  $P=0,01$ , tidak terdapat pengaruh dimensi kreativitas proses terhadap pengembangan UMKM sebesar  $P=0,068$ , terdapat pengaruh dimensi kreativitas produk terhadap pengembangan UMKM  $p=0,00$ , dan terdapat pengaruh dimensi kreativitas proses terhadap pengembangan UMKM sebesar  $p=0,00$ .

Ekaningtyas Widiastuti (2019) peneliti yang berjudul "peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumberdaya manusia sebagai strategi keberlangsungan usaha pada umkm batik di kabupaten banyumas". Pengambilan sampel dengan teknik *convenience sampling* serta keseluruhan sampel 52 UMKM, analisisnya menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari riset dapat dijelaskan bahwa pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kelangsungan usaha, keterampilan pengaruh signifikan terhadap kelangsungan usaha. Variabel pengetahuan, keterampilan serta kemampuan mempunyai pengaruh terhadap kelangsungan usaha sebesar 48,2%.

Ratih Indriyanti dan Monica Dewi (2020) peneliti yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja melalui sumberdaya manusia Sebagai variabel intervening pada UKM keripik tempe malang". Besar sampel adalah 100 karyawan UKM keripik tempe Malang, dan pengumpulan data data kuesioner serta teknik sampel menggunakan *purpose sampling*, dan teknik analisis dengan

partial least squares. Hasil riset menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada persaingan sumber daya manusia, persaingan sumber daya manusia memiliki efek signifikan. kinerja pribadi dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pribadi atau individu.

Muhammad Reza Aulia (2020) peneliti yang berjudul “pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja usaha kedai kopi skala mikro dan kecil di kota medan”. sampel data dari peneliti ini sebanyak 60 sampel data kedai kopi yang terdiri dari 30 unit skala kecil dan dan 30 unit skala mikro, teknik pengumpulan data *Snowball Sampling* dan analisis data yang digunakan SEM-PLS dengan software SMART PLS3. Hasil riset dihasilkan bahwasanya kinerja usaha berpengaruh oleh kompetensi kewirausahaan baik dalam skala kecil maupun skala mikro.

Sholeh, Budi dan Fahrurrozi (2020) peneliti yang judul “pengaruh keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan ukm medel dusun tenga, desa asemjaran, banyuates, kab. sampang)”. Jenis penelitian menggunakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, sampel dari penelitian menggunakan teknik sampling jenuh ini sebanyak 36 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan keterampilan nilai positif dan signifikansi terhadap kinerja UMKM dengan koefisien 3,421 dan tingkat signifikan 0,002. Variabel pengalaman berpengaruh dengan koefisien 2,608 positif 0.014, dan variabel kemampuan (*ability*) berpengaruh positif serta signifikansi yang memiliki nilai koefisien regresinya adalah 2.914 serta signifikan 0.006.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kumpulnya berbagai teori sistentesis dari hubungan antara Pengetahuan X1 dan Y serta sudah diuraikan. Berasaskan teori yang sudah diuraikan, kemudian dianalisis secara sistematis serta kritis, untuk menghasilkan suatu sintesa hubungan antara variabel-variabel tersebut, yang kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis. (Sugiyono, 2018:96).

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk anggapan karena harus diuji kebenarannya. Atas dasar dari tujuan penelitian, studi teoritis, peneliti terkait dan kerangka kerja konsep di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif pengetahuan terhadap kinerja UKM bordir di Kab. Pasuruan

H2 : Ada pengaruh positif keterampilan terhadap kinerjaUMKM bordir di Kab. Pasuruan

H3 : Ada pengaruhpositif kemampuan terhadap kinerja UMKM bordir di Kab. Pasuruan.