

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Upaya yang ditempuh oleh penduduk suatu negara berdampak pada ekonomi negara tersebut. Berbagai bantuan yang diberikan oleh pemerintah dapat mempercepat pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Pengusaha yang mendirikan usaha secara independen dapat memilih jenis usaha yang sedang populer, strategi pengembangan yang tepat, bahkan menggali minat dan hobi pribadi sebagai langkah awal dalam memulai UKM. Pertumbuhan UKM sangat tergantung pada peran manusia, dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan. Meningkatkan kinerja SDM adalah salah satu proses yang signifikan, ini dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan mereka dan mempertahankan keunggulan pasar yang semakin kompetitif (Wonua, A.R., et al. 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang paling vital dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi. Ketika organisasi memiliki SDM yang berkualitas, maka mereka menjadi kompeten di dalam bidangnya. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam operasional bisnis sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas dan profesional (Oktavianti, 2020). Kualitas SDM dapat diukur sebagai baik jika mereka memiliki kinerja yang unggul, didukung oleh pengetahuan dan

keterampilan yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Demikian oleh Tajibu dan Karim (2020), menyatakan bahwa untuk menjalankan operasional perusahaan dibutuhkan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran yang signifikan dalam mengurangi tingkat pengangguran dan menyerap angkatan kerja yang ada di suatu negara, dan sering dianggap sebagai penyelamat ekonomi negara tersebut. Walaupun, jika dilihat dari jumlah pegawai yang terlibat, UKM memiliki lebih sedikit pegawai dibandingkan dengan perusahaan besar, namun hal ini tidak mengurangi kebutuhan mereka akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu contoh adalah di sektor industri pangan. Oleh karena itu, SDM dalam UKM harus memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang baik agar tujuan dari UKM dapat tercapai sambil memastikan kepuasan kerja yang optimal. Menurut data BPS tahun 2018, Indonesia memiliki sekitar 64.194.057 unit Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang mencakup Usaha Mikro (UM) sebesar 63.350.222 (98,68%), Usaha Kecil (UK) sebesar 783.132 (1,22%), dan Usaha Menengah sebesar 60.702 (0,09%). Di samping itu, terdapat Usaha Besar (UB) sekitar 5.550 (0,01%). Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar, yaitu 99% unit bisnis di Indonesia adalah Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

Dalam usaha untuk menjalankan tugas-tugasnya, seorang karyawan perlu memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang relevan.

Keterampilan, seperti yang dijelaskan oleh Nurriqli, et al. (2020), mencakup kemampuan teknis, kemampuan dalam berinteraksi dengan sesama manusia, dan kemampuan konseptual, dengan indikator meliputi kemampuan teknis yang sesuai dengan pekerjaan, kemampuan dalam berhubungan dengan orang lain, pemahaman konseptual, dan kemampuan beradaptasi dengan tugas dan pekerjaan yang dihadapi.

Keterampilan ini adalah hasil dari ide dan pikiran yang menghasilkan kreativitas bernilai dalam pekerjaan. Namun, jika seseorang menyelesaikan tugas dengan cepat tetapi belum mencapai target yang ditentukan, maka itu tidak dapat disebutkan sebagai keterampilan yang baik. Sebaliknya, jika seseorang berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan target, maka seseorang dapat dianggap terampil. Keterampilan ini merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan.

Selain itu, kemampuan sumber daya manusia menjadi faktor yang penting. Menurut Viviani (2020) kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Menurut Tajibu dan Karim (2020) untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kemampuan untuk dapat bekerja, misalnya kemampuan teknologi dan kesehatan fisik.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang kuat cenderung lebih produktif, mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas, serta berperan

dalam inovasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, manajemen kemampuan SDM yang efektif juga mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen karyawan, serta retensi, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan kemampuan SDM dan perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam meraih kesuksesan organisasi.

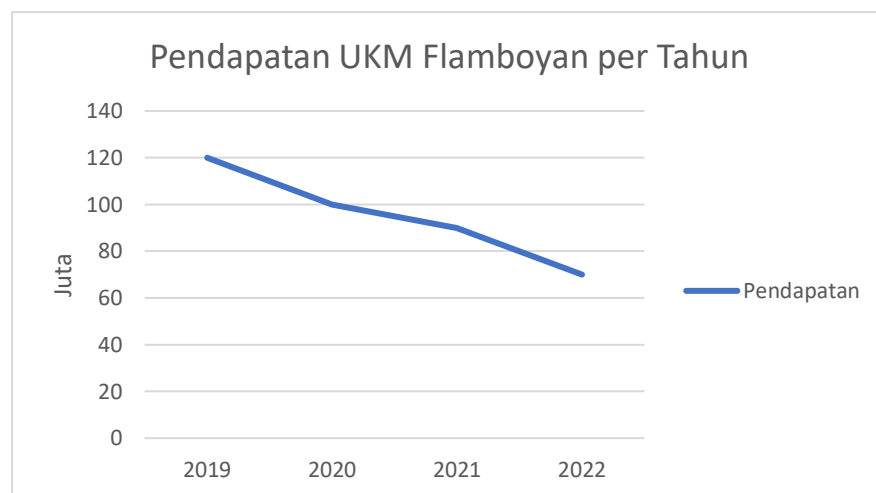
Tujuan suatu organisasi bisa tercapai melalui cara kerjanya bekerja, dan kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan akan memiliki dampak positif pada kinerja mereka. Dengan adanya kepuasan kerja, seringkali diiringi dengan pencapaian kinerja yang optimal, sehingga tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan meningkat. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki peran yang signifikan dalam persaingan yang dihadapi oleh UKM. Kinerja kerja karyawan yang sejalan dengan visi perusahaan akan mendorong perkembangan organisasi dan membantu mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Oktavianti, 2020).

Salah satu UKM yang terdapat di Kota Gorontalo adalah UKM Flamboyan. UKM Flamboyan adalah salah satu usaha kecil menengah bergerak dalam bidang kuliner yaitu industri rumah tangga yang memproduksi keripik pisang, nike crispy, sambal tuna, sambal cakalang fufu, sambal sagela, dan produk lain-lainnya juga merupakan salah satu

usaha yang berkembang di Gorontalo. UKM ini tetap beroperasi meskipun sumber daya manusia dalam perusahaan masih kurang.

Masalah yang sering dihadapi oleh para pengusaha UKM mencakup aspek teknologi, produk, keuangan, kemampuan SDM, dan modal. Jika tantangan-tantangan ini tidak diselesaikan dengan baik, maka akan mempengaruhi performa UKM. Permasalahan yang dihadapi oleh UKM Flamboyan di Kota Gorontalo adalah fluktuasi kinerja yang tidak stabil. Hal ini menyebabkan pendapatan UKM Flamboyan di Kota Gorontalo mengalami penurunan beberapa tahun terakhir.

**Gambar 1.1**



Sumber : Laporan Keuangan UKM Flamboyan

Data di atas didapatkan secara langsung dari pemilik usaha tersebut yaitu UKM Flamboyan, dimana data pendapatan tidak terlepas dari kinerja karyawan, yang berarti jika kinerja karyawan baik maka pendapatan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan kajian (Munandar 2008:50) yang mengatakan bahwa salah satu faktor penyebab turunnya pendapatan adalah

faktor ketersediaan dari karyawan yang berkualitas baik itu dari jumlah ataupun kualitasnya itu sendiri, faktor lain adalah bagaimana karyawan atau sumber daya manusia yang ada dapat berkembang sesuai dengan kondisi yang ada di masa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti secara kualitatif dengan judul **”Tinjauan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterampilan Dan Kemampuan Kerja Sumber Daya Manusia UKM Flamboyan Di Kota Gorontalo”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi kinerja karyawan berdasarkan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia pada UKM Flamboyan di Kota Gorontalo?
2. Bagaimana deskripsi kinerja karyawan berdasarkan kemampuan kerja yang dimiliki sumber daya manusia pada UKM Flamboyan di Kota Gorontalo?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan berdasarkan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia pada UKM Flamboyan di Kota Gorontalo.

2. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan berdasarkan kemampuan kerja yang dimiliki sumber daya manusia pada UKM Flamboyan di Kota Gorontalo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak.

1. Bagi Para Stakeholder UKM Flamboyan di Kota Gorontalo

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat terhadap *stakeholder* pada UKM Flamboyan di Kota Gorontalo terkait tinjauan kinerja karyawan berdasarkan keterampilan dan kemampuan kerja sumber daya manusia UKM Flamboyan di Kota Gorontalo.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian lanjutan untuk melanjutkan penelitian mengenai tinjauan kinerja karyawan berdasarkan keterampilan dan kemampuan kerja sumber daya manusia.