

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro Kecil Menengah atau yang biasa disingkat (UMKM) masih menjadi sektor penting bagi pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Dalam pembangunan ekonomi Indonesia, Usaha Mikro Kecil dan Menengah menduduki peran yang cukup strategis dan penting. Proporsi Usaha Mikro Kecil Menengah adalah 99,99% dari seluruh pelaku usaha nasional atau sebesar 62,9 juta unit, menyumbang sekitar 61,07% dari total PDB (Kemenkop, 2018). Sumbangan Usaha Mikro Kecil Menengah pada PDB tersebut berasal dari agregasi beberapa sektor ekonomi, menurut Bank Indonesia (2015) diantaranya adalah sektor usaha tani (pertanian, peternakan, kehutanan, dan perikanan) sebesar 48,85% industri pengolahan sebesar 6,41% sektor pemasaran (perdagangan, restoran, dan hotel) sebesar 28,83% dan jasa pendukung (distribusi, komunikasi, keuangan, sewa, dan jasa lain) sebesar 13,77%

Berdasarkan data dari Kementrian Koperasi dan UKM, pada tahun 2023, terdapat 1.166.918 UMKM di Sumatera Utara. Jumlah tersebut juga mencerminkan peran penting Usaha Mikro Kecil Menengah dalam perekonomian provinsi, karena UMKM menjadi tulang punggung dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara

Persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Dapat dilihat saat ini usaha sejenis yang muncul semakin banyak. Selaras dengan program pembangunan ekonomi pemerintah Indonesia, dimana titik tolak diarahkan pada peningkatan kesejahteraan dan pemberantasan kemiskinan melalui pemberdayaan ekonomi rakyat melalui pengembangan wirausaha baru terkait dengan upaya menumbuhkan lingkungan usaha yang kondusif, menumbuhkan keinginan masyarakat untuk berwirausaha, meningkatkan kemampuan masyarakat untuk berwirausaha.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik dimasa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi (Setiawan & Fahmi, 2020).

Namun demikian pengembangan UMKM harus disertai dengan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam berbagai aspek. Peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti knowledge, skill dan ability serta attitude dalam berwirausaha. Pengembangan SDM harus dilakukan tidak hanya kepada UMKM sebagai pemilik usaha, tetapi juga para pekerjanya.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya (Ermaya & Mujdalipah, 2019).

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan jika dibandingkan dengan sumber daya lain yang semakin berkurang keampuannya seperti teknologi produk dan proses produksi (Sugiyanto et al., 2021).

Kompetensi adalah bagian yang tertanam dari kepribadian seseorang yang memanifestasikan dirinya dalam perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai

pengaturan dan aktivitas kerja. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Kompetensi SDM memainkan peran kritical dan asensial karena pada satu sisi merupakan human capital dan active agent bagi perkembangan suatu organisasi sekaligus ssebagai determinan kapabilitas untuk mengelola sumber daya organisasi. Penciptaan SDM yang mempunyai kompetensi menuntut peran serta dari dunia akademis. Hal ini berarti peran utama dari tenaga pengajar sangat penting dalam upaya meningkatkan student performance.

Kompetensi menurut (Edison et al., 2016) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Purnamawati, 2021).

Kompetensi sumber daya manusia sangat berperan penting terhadap kinerja UMKM, sebagian besar UMKM tumbuh secara tradisional dan merupakan usaha yang turun temurun. Kualitas sumber daya manusia dari segi keterampilan serta pengetahuannya sangat berpengaruh terhadap pengolahan manajemen usahanya (Muhammad Nizar, 2018)

Kinerja merupakan ukuran keberhasilan sebuah entitas usaha dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan, hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan UMKM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan agar UMKM mampu memberikan layanan yang

optimal kepada pelanggan, menjaga loyalitas pelanggan, dan bersaing secara efektif.

Pratiwi & Juniarty (2018) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Sholehatusya'diah, 2017). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan Usaha Mikro adalah usaha yang ditandai dengan penggunaan teknologi yang sederhana dan tingkat modal yang rendah.

PT Juragan Dimsum adalah sebuah usaha kecil yang bergerak di bidang produksi makanan ringan, khususnya dimsum. Pabrik Juragan Dimsum memenuhi karakteristik usaha kecil. Usaha ini memiliki jumlah karyawan terbatas, omset yang terbatas, modal yang relatif kecil, serta beroperasi dengan skala produksi dan teknologi yang sederhana. Dengan demikian, PT Juragan Dimsum dapat digolongkan sebagai usaha kecil yang berfokus pada pasar lokal dengan pengelolaan yang efisien dan terbatas pada kapasitas produksi yang tidak terlalu besar. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 2019 dan telah mengembangkan struktur organisasi yang melibatkan berbagai sumber daya manusia dengan keahlian yang beragam. Struktur tenaga kerja di pabrik ini mencakup beberapa level pimpinan dan pekerja yang dibagi ke dalam beberapa divisi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan

No	Divisi	Jumlah Pekerja	Deskripsi Tugas
1.	Finance	2 Orang	Bertanggung jawab atas perencanaan anggaran, pengelolaan keuangan, serta laporan keuangan perusahaan.
2.	Packing	4 Orang	Mengelola proses pengepakan produk untuk memastikan kualitas produk terjaga sebelum dikirim ke pelanggan.
3.	Bumbu	4 Orang	Bertugas dalam pengolahan dan pengendalian kualitas bumbu yang digunakan dalam produksi, termasuk pengadaan bahan baku bumbu, pengujian kualitas, serta pengawasan kebersihan dan keamanannya.
4.	Distribusi	6 Orang	Mengelola logistik dan distribusi produk ke berbagai lokasi atau pelanggan, termasuk perencanaan rute pengiriman, pemantauan pengiriman, serta koordinasi dengan pihak ketiga atau mitra distribusi.
5.	Produksi	70 Orang	Merupakan divisi terbesar yang bertanggung jawab langsung dalam proses produksi barang, mulai dari pengolahan bahan baku, pemeliharaan mesin, hingga produksi akhir yang siap dikirim.
	Total	86 Orang	

Sumber: PT. JURAGAN DIMSUM

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas operasional sehari-hari di pabrik.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan manajer bahwa tingkat kompetensi karyawan di pabrik ini bervariasi. Beberapa karyawan yang telah memiliki pengalaman lebih lama menunjukkan pemahaman yang lebih baik dalam proses produksi, mulai dari pemilihan bahan, teknik pengolahan, hingga pengemasan. Namun, karyawan baru atau yang belum pernah mengikuti pelatihan formal cenderung mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan standar produksi yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik bertujuan untuk menganalisis: **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Juragan Dimsum**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah ini sebagai berikut :

1. Penurunan Kinerja Karyawan Ada indikasi bahwa kinerja karyawan di PT Juragan Dimsum belum optimal, terlihat dari produktivitas yang tidak sesuai target.
2. Kurangnya Kesadaran tentang pentingnya kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja keseluruhan bisnis.
3. Minimnya Program Pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Juragan Dimsum”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT juragan dimsum?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Juragan Dimsum.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pabrik

Penelitian ini dapat membantu manajemen pabrik memahami sejauh mana kompetensi karyawan mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan hasil penelitian, pabrik dapat mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan kompetensi dan fokus pada pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di sektor usaha kecil dan menengah. Ini bisa menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks yang berbeda atau dalam skala yang lebih besar.

3. Bagi pembaca

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk keterampilan dan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.