



PENINGKATAN KOMPETENSI WIRAUSAHA MELALUI PERUBAHAN STRATEGI USAHA UNTUK KINERJA YANG BERKELANJUTAN

¹⁾Agus Haryono, ²⁾Mokhamad Natsir, ³⁾Adi Suprayitno

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Merdeka Malang

Abstrak

Pengembangan wirausaha kecil dan mikro di Indonesia masih terkendala banyak persoalan, namun modal yang selalu menjadi alasannya. Pada kenyataannya fenomena di lapang tidak menunjukkan hal yang demikian, pendidikan, motivasi berwirausaha, persaingan, perlindungan usaha, pemberdayaan menjadi masalah yang membutuhkan sentuhan dalam pengembangan wirausaha. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengembangkan secara berkelanjutan keberadaan usaha kecil dan mikro dengan cara meningkatkan kompetensi pelaku wirausaha melalui perubahan strategi usaha untuk kinerja yang berkelanjutan. Selain itu penelitian ini didasarkan pada artikel hasil penelitian Dajani (2013) tentang pemberdayaan wirausaha perempuan migran di Timur Tengah. Rekomendasi hasil penelitian tersebut adalah agar mengeksplorasi lebih lanjut dampak keberadaan wirausaha bagi perkembangan ekonomi masyarakat secara keseluruhan. Metode, Analisis dilakukan dengan deskriptif kuantitatif untuk memperkuat hasil analisis deskriptif, yaitu dengan menggunakan analisis frekuensi untuk mengetahui tanggapan responden atas kuesioner yang sebarakan terhadap 110 responden pelaku usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak pengusaha kecil yang membutuhkan perlindungan terutama dalam bentuk asosiasi. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa kinerja pelaku usaha kecil dan mikro masih relative stagnan hal ini karena kompetensi pelaku usaha yang dirasa masih kurang, namun strategi usaha lebih diutamakan agar kinerja usaha bisa ditingkatkan. Sehingga bagi pelaku usaha kecil dan mikro dibutuhkan strategi usaha yang berkelanjutan agar tetap eksis dengan cara meningkatkan kompetensi kemampuan pelaku dalam berwirausaha.

Kata kunci: UKM, kinerja, pengembangan kompetensi, strategi usaha

Abstract

Development of small and micro entrepreneurs in Indonesia is still constrained many problems, but the capital is always the reason. In fact the phenomenon in the field does not show such things, education, entrepreneurship motivation, competition, business protection, empowerment becomes a problem that requires a touch in the development of entrepreneurship. The purpose of this research is to continuously develop the existence of small and micro business by increasing the competence of entrepreneurs through the change of business strategy for sustainable performance. In addition, this research is based on Dajani research articles (2013) on empowerment of migrant women entrepreneurs in the Middle East. The recommendation of the research result is to further explore the impact of entrepreneurial existence for the economic development of society as a whole. Method, Analysis is done with descriptive quantitative to strengthen the result of descriptive analysis, that is by using frequency analysis to know responses of respondents on questionnaires that spread to 110 respondents business actor. The results show that there are still many small entrepreneurs who need protection, especially in the form of associations. The result of quantitative analysis shows that the performance of small and micro business actors is still relatively stagnant because the competence of business actors is still lacking, but business strategy is preferred for business performance can be improved. So for the small and micro business actors required a sustainable business strategy to continue to exist by improving the competence of the abilities of entrepreneurs in entrepreneurship.

Keywords: SME, performance, competence development, business strategy



PENDAHULUAN

Dalam persaingan ekonomi yang semakin pesat dibutuhkan pelaku-pelaku ekonomi yang kuat dan mampu bersaing di level regional, nasional dan global. Dalam upaya percepatan pencapaian target tersebut, maka dibutuhkan pelaku ekonomi tingkat bawah dan menengah yang bisa diandalkan baik secara kuantitas maupun kualitas. Sehingga perlu dijadikan prioritas bagi pembangunan, baik ditingkat nasional maupun regional dalam hal pengembangan dan pembangunan ekonomi bawah dan menengah. Untuk itu diperlukan sinergi kebijakan perencanaan di tingkat nasional dan di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Di tingkat daerah, target pembangunan ekonomi bawah harus diintegrasikan ke dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah daerah (RPJMD) dalam bentuk program, indikator maupun target yang terukur.

Untuk mempercepat pencapaian target pengembangan ekonomi bawah dan menengah perlu dirumuskan kebijakan dan sinergi antar pelaku pembangunan, yaitu Pemerintah, Akademisi dan wirausaha (*ABG = Academic, Business & Government*). Selanjutnya sinergi antar pelaku tersebut perlu dijabarkan dalam bentuk Rencana Aksi sesuai dengan kondisi dan permasalahan pada masing-masing pelaku. Dengan rencana aksi

tersebut diharapkan pihak-pihak terkait memiliki komitmen dan kejelasan dalam perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan untuk percepatan pencapaian pembangunan yang diharapkan.

Faktor produksi dan jaringan pemasaran erat hubungannya dengan kelancaran dari rantai pasokan industri yang akan berefek pada perkembangan kawasan industri. Aspek rantai pasokan industri ini menentukan seberapa jauh keterkaitan antar industri terbentuk. Semakin ekstensif keterkaitan tersebut, semakin besar peluang suatu cabang industri untuk mendorong perkembangan ekonomi lokal. Hal ini terjadi karena keterkaitan antar industri akan menciptakan lebih banyak wirausaha, kesempatan kerja, pemanfaatan sumberdaya setempat, serta bisa membangkitkan kegiatan lain. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sejak tahun 2010, perkembangan UMKM masih relatif stagnan, perkembangan perekonomian didominasi dari sektor pendidikan. Seharusnya dari sektor pendidikan dan pariwisata mampu menggairahkan perekonomian lokal melalui peningkatan jumlah dan kualitas UMKM.

Maka dari itu, untuk optimalisasi peningkatan perekonomian melalui peningkatan kompetensi UMKM, perlu dilakukan kajian mendalam dengan penelitian



intensif. Penelitian ini dilakukan untuk menemukan model peningkatan kompetensi UMKM dan strategi usaha untuk kinerja yang berkelanjutan.

Hasil optimal dalam peningkatan mata rantai produksi, pemasaran dan mengembangkan UMKM, maka pembangunan kompetensi dari pelaku utama maupun asosiasi dari UMKM yang terbentuk menjadi modal utama. Penelitian ini bertujuan agar UMKM harus berkembang baik dari sisi efisiensi proses produksi, permodalan, jaringan pemasaran, maju bersama sebagai satu asosiasi untuk memajukan ekonomi wilayah.

Keutamaan penelitian ini, adalah melakukan rekonstruksi berupa pengembangan model program pemberdayaan usaha kecil & mikro berbasis pada *strategi perubahan usaha*, dalam rangka mewujudkan model yang lebih sesuai dengan karakteristik masyarakat dan budaya lokal, dan direncanakan secara terintegrasi dengan memperhatikan potensi sumber daya lokal, mulai dari struktur kelembagaan yang mampu mensinergikan antara pelaku ekonomi yang dibangun dalam program Peningkatan ekonomi lokal melalui sinergitas tiga pilar penelitian dan pembangunan yaitu akademisi, pemerintah (kelurahan/desa), dan kalangan bisnis (pengusaha) untuk melakukan jejaring

dengan *stake holder*, serta kelompok peduli lainnya.

Dari pelaksanaan program dan kegiatan yang telah berjalan selama ini, relatif masih terdapat kelemahan dalam hal perencanaan sampai dengan implementasi, monitoring dan tindak lanjut hasil evaluasi. Jika dicermati secara seksama belum ada perbaikan yang signifikan, dan pengelolaan secara terintegrasi dengan program-program pembangunan lainnya, serta belum optimal dalam melakukan sinergi atau aliansi dengan semua pihak yang relevan atau kelompok peduli lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor penting yang sesuai dengan karakteristik pelaku usaha mikro (rumahan), kecil dan menengah serta budaya masyarakat sebagai dasar pengembangan/reformulasi model peningkatan kinerja yang berkelanjutan UMKM. Selain itu untuk menentukan program-program dalam peningkatan kinerja UMKM dari berbagai sektor produktif yang sesuai dengan karakteristik masyarakat dan memperhatikan potensi kearifan lokal agar perkembangan UMKM yang berkelanjutan. Tujuan berikutnya adalah untuk menentukan perubahan strategi usaha berkelanjutan yang ditopang sinergitas pelaku ekonomi antara pemerintah, akademisi, dan wirausaha, serta



kelompok peduli lainnya untuk menghasilkan pengelolaan UMKM yang mandiri dan berkelanjutan. Serta menyempurnakan dan menentukan budaya wirausaha yang sesuai dengan karakteristik demografi masyarakat dalam menghasilkan program peningkatan kinerja UMKM yang berkelanjutan.

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kompetensi harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (outputs) dan hasil-hasil (outcomes). Menurut Tjiptoherijanto (2001) dalam Alimbudiono & Fidelis (2004) dalam Desi dan Ertambang (2008), untuk menilai kompetensi dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumberdaya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumberdaya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan

yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan kemampuan (ability) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi, 2005 dalam Desi dan Ertambang, 2008). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga. Organisasi harus juga berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka. Pelatihan dan pengembangan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan mempersiapkan pekerjaan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah penting untuk memvalidasi alat pemilihan, mengukur dampak dari program pelatihan, memutuskan kenaikan gaji dan promosi, dan menentukan kebutuhan akan pelatihan (Griffin, 2004).

Wing (1996) menggunakan istilah pemberdayaan pribadi yang berhubungan dengan konsultan bisnis dan melihatnya sebagai alat analitis sendiri yang kuat sehingga mereka bisa memahami dan mengarahkan kecondongan pribadi mereka,



perbedaan opini, dan pengalaman dengan para klien agar berhasil dalam mengubah upaya mereka. Apapun definisi yang dipakai untuk kata pemberdayaan ini, tujuan akhirnya adalah mengembangkan kinerja dan potensi individu serta organisasi (Long, 1996).

Masalah pokok di bidang pemberdayaan sumber daya manusia ini adalah karena istilah pemberdayaan yang dihubungkan dengan penyerahan kembali kekuasaan/wewenang, tapi dalam Strategi Usahakteknya pemberdayaan biasanya dilihat sebagai bentuk keterlibatan sumber daya manusia yang direncanakan oleh manajemen dengan tujuan membangkitkan komitmen dan meningkatkan kontribusi sumber daya manusia pada organisasi. Orientasinya mengarah pada *individualist* dan bukan *collectivist*, contohnya pemberdayaan didasarkan pada tiap pekerja atau kelompok kerja dan bukan pada kelompok kerja yang lebih besar seperti serikat kerja. Ini mencakup keterlibatan dalam Strategi Usahaktek kerja secara langsung. Partisipasi finansial dan partisipasi representatif bukan bagian dari agenda, dengan mengubah perbedaan bentuknya menjadi bentuk lain yang terkait dengan keterlibatan sumber daya manusia, partisipasi sumber daya manusia dan demokrasi di sektor industri. Karena itu, harus ada perbedaan antara inisiatif pemberdayaan

seperti yang didefinisikan di atas dan inisiatif yang mengarah pada upaya pemberdayaan.

Berdasarkan hal tersebut, pemberdayaan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat menentukan kinerja suatu organisasi dan individu, untuk itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan menciptakan kultur pemberdayaan. Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan atau disebut pula pembinaan sumber daya manusia. Sedangkan menciptakan kultur pemberdayaan adalah dengan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi upaya pemberdayaan (Erstad, 1997). Selanjutnya Erstad (1997) menjelaskan organisasi yang ingin membangkitkan kultur pemberdayaan harus mencari cara pembentukan sistem dan proses yang tidak membatasi sumber daya manusia. Dengan berkonsentrasi pada perilaku apa yang dianggap optimal bagi sumber daya manusia dan apa yang sudah mereka kerjakan dengan baik, manajemen dapat beradaptasi, mengembangkan dan mengubah struktur organisasi untuk menghasilkan perilaku yang lebih baik: sumber daya manusia mulai mencurahkan perhatiannya untuk belajar, tumbuh, dan berkembang; sumber daya manusia dapat



mengurus dirinya sendiri; kepemimpinan tidak hanya ada di tingkat atas; tingkat kepercayaan yang tinggi antara manajemen dan sumber daya manusia serta antar sumber daya manusia; partisipasi sumber daya manusia dalam pembuatan keputusan; komunikasi yang terjalin dengan baik secara vertikal maupun horizontal; dan sumber daya manusia dapat mengatasi konflik dengan pihak manajemen dan mendapatkan resolusi yang efektif dan efisien.

Dalam model dari Denison (Mobley et al. 2005), pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu indikator dalam model budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Stewart (1998) bahwa memberdayakan orang lain pada hakekatnya merupakan perubahan budaya. Pemberdayaan tidak akan jalan jika seluruh budaya organisasi tidak berubah secara mendasar (Stewart, 1998).

Konsep Perubahan Strategi Usaha

Intensitas persaingan berakar pada tiga jenis lingkungan persaingan yaitu: persaingan sempurna, monopoli murni, dan persaingan tidak sempurna. Pasar persaingan sempurna dicirikan oleh kondisi sebagai berikut: 1). Tidak ada differensiasi produk, 2). *Knowledge* perusahaan sama; 3). Tidak rintangan masuk; 4). Tidak rintangan keluar 5). Persingan bersifat atomik. Sedangkan dalam pasar

monopoli tidak ada persaingan karena hanya ada penjual tunggal dan produk yang di jual unik, tidak ada barang substitusi dan jika pembeli mau membeli suatu produk maka pembeli harus membeli dari penjual tunggal. Persaingan yang sangat ketat terjadi baik pada pasar persaingan sempurna, maupun monopolistik, pada pasar persaingan tidak sempurna dan pasar monopolistik banyak sekali perusahaan yang beroperasi yang boleh jadi akan muncul persaingan yang ketat, dan untuk memenangkan persaingan tersebut maka diperlukan suatu strategi bersaing yang unggul.

Literatur sebelumnya menunjukkan bahwa perubahan dalam faktor lingkungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap usaha yang dijalankan oleh UMKM serta pengendalian (Baines & Langfield-Smith, 2003; Hoque & James, 2000; Innes & Mitchell, 1995; Libby & Waterhouse, 1996; Scapens, 1999; JA Smith et al, 2005; Waweru et al, 2004). Waweru et al. (2004) telah mengidentifikasi faktor-faktor perubahan dalam organisasi yaitu: persaingan, teknologi, pemegang saham baru, pelanggan baru, dan kinerja usaha. Pasar persaingan dan kemajuan teknologi telah diidentifikasi sebagai pemicu utama dalam perubahan strategi usaha (Baines & Langfield-Smith, 2003; Waweru et al, 2004). Hal ini didasarkan pada pendapat



bahwa dalam kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi, bagi pengusaha dibutuhkan informasi manajemen yang akurat untuk mendukung pengambilan keputusan dan untuk membantu dalam memantau kemajuan dalam penerapan strategi. Penerapan perubahan manajemen diharapkan dapat meningkatkan operasionalisasi perusahaan di bidang teknologi informasi dan dalam persaingan yang kompetitif. Dimana pemahaman biaya dan pengukuran kinerja adalah kunci untuk kelangsungan hidup.

Belum berhasilnya upaya peningkatan kinerja UMKM yang berkelanjutan telah dilaksanakan oleh pemerintah dan pihak lain seperti membangun karakter dan kompetensi mereka berupa kompetensi, pendidikan, pelatihan, keterampilan dan pendampingan. Hal ini dikarenakan kebijakan program yang telah dilakukan merupakan kebijakan yang bersifat top down, parsial dan sementara. Sifat dari kebijakan tersebut mempunyai kelemahan yang perlu dikoreksi secara mendasar seperti: (1) Pemberdayaan yang berindikasi kolusi, korupsi dan nepotisme (2)

Masih berorientasi pada pertumbuhan ekonomi makro (3) Kebijakan yang terpusat (4) Lebih bersifat karikatif (5) Memposisikan UMKM sebagai obyek (6) Cara pandang kemiskinan yang diorientasikan pada ekonomi (7) Bersifat sektoral (8) Kurang terintegrasi (9) Tidak berkelanjutan atau mengesampingkan faktor/daya dukung lingkungan.

METODE

Rancangan penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Adapun variabel-variabel penelitian diturunkan dari konsep kinerja UMKM, peningkatan kompetensi wirausaha, dan perubahan strategi usaha yang dapat menjadi dasar penentuan skema pengelolaan usaha kecil yang kompetitif dan berkelanjutan.

Agar model yang dikembangkan secara terukur dengan didasari konsep yang kuat maka, Lebih jelasnya secara rinci variabel dan pengukuran variabel dapat dirinci pada tabel berikut :



Tabel 1. Variabel dan Pengukuran

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja UMKM	tingkat loyalitas konsumen	Skala Likert
	tingkat kepuasan konsumen	Skala Likert
	tingkat penjualan	Skala Likert
	pangsa pasar	Skala Likert
Perubahan	Perubahan produk	Skala Likert
Strategi	Perubahan layanan	Skala Likert
	Perubahan distribusi	Skala Likert
Kompetensi	Motivasi wirausaha	Skala Likert
Wirausaha	Pengalaman	Skala Likert
	Kreativitas	Skala Likert
	Kemampuan intelektual	Skala Likert
	Kemampuan emosional	Skala Likert

Teknik Analisis

Metode analisis menggunakan analisis kuantitatif deskriptif. Analisis kuantitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel yang didasarkan atas opini atau ide dari responden (pelaku UMKM) untuk menggali persepsi responden terkait variabel dan indikator dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku usaha mikro, kecil dan menengah. Teknik penarikan sampel menggunakan purposive sampling untuk memudahkan dalam intervensi pengembangan kompetensi UMKM dalam melakukan perubahan strategi berusaha. Selain itu teknik dokumentasi digunakan untuk disesuaikan dengan kebutuhan analisis.

HASIL

Persepsi subyek penelitian responden dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif pada tabel (distribusi frekuensi). Variabel laten/konstruk yang diteliti terdiri dari: Kinerja (Y2), Strategi Usaha (Y1), dan Peningkatan Kompetensi (X1). Distribusi frekuensi variabel diperotek dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Adapun dasar interpretasi skor butir kuesioner dalam variabel penelitian adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel 2. Variabel dan Mean Indikator

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Mean Indikator
Kinerja UMKM (Y2)	tingkat loyalitas konsumen (Y2.1)	2 item	3.60
	tingkat kepuasan konsumen (Y2.2)	2 item	4.20
	tingkat penjualan (Y2.3)	2 item	4.07
	pangsa pasar (Y2.4)	2 item	4.02
Mean Variabel			3.86
Strategi Usaha (Y1)	Perubahan Produk (Y1.1)	3 item	3.56
	Perubahan Layanan (Y1.2)	3 item	3.57
	Perubahan Distribusi (Y1.3)	3 item	3.50
Mean Variabel			3.57
Kompetensi (X1)	Motivasi Wirausaha (X1.1)	3 item	3.59
	Pengalaman (X1.2)	3 item	3.91
	Kreativitas (X1.3)	3 item	3.66
	Kemampuan Intelektual (X1.4)	4 item	3.92
	Kemampuan Emosional (X1.5)	3 item	3.73
Mean Variabel			3.65

Sumber : Data diolah (2017)

Pada variabel kinerja UMKM, indikator yang mempunyai nilai tertinggi adalah tingkat kepuasan konsumen dengan nilai 4,20, kedua indikator tingkat penjualan dengan nilai rata-rata 4,07, ketiga indikator pangsa pasar mempunyai nilai rata-rata 4,02 sedangkan tingkat tingkat loyalitas konsumen mempunyai nilai rata-rata 3,60. Dari analisis ini bisa disimpulkan bahwa kinerja UMKM relative mempunyai kinerja yang sudah baik, hal ini ditunjukkan nilai mean variabel 3,86. Namun demikian kinerja tersebut masih perlu dioptimalkan. Optimalisasi kinerja UMKM yang dimaksudkan disini adalah dalam bentuk kinerja yang berkelanjutan (*sustainable*

performance). Mengingat tantangan kedepan lebih kompleks, sehingga pelaku usaha dituntut untuk lebih kreatif dalam meningkatkan kinerja untuk keberlanjutan usahanya.

Variabel Strategi Usaha Variabel ini mempunyai nilai rata-rata 3,57. Nilai ini merupakan nilai moderat yang menggambarkan bahwa strategi usaha yang selama diterapkan oleh pelaku UMKM pada umumnya masih tradisional dan bahkan belum terpikirkan untuk pengembangan strategi usaha yang berkelanjutan. Hal ini bisa ditunjukkan dari nilai mean masing-masing indikator dalam variabel strategi usaha.



Indikator pertama perubahan produk mempunyai nilai mean 3,56. Secara umum indikator ini menggali tentang penyediaan produk-produk berkualitas, menciptakan produk-produk baru, serta ketersediaan produk baru untuk mengantisipasi permintaan konsumen. Nilai mean ini menunjukkan bahwa rata-rata UMKM dalam melakukan perubahan produk kurang mengantisipasi perubahan yang diselaraskan dengan permintaan konsumen. Hal ini dikarenakan belum ada sentuhan dari pihak-pihak yang peduli terhadap pengembangan dan keberlanjutan UMKM. Pada indikator kedua perubahan layanan dan indikator ketiga perubahan distribusi mempunyai nilai mean yang sama yaitu 3,57. Artinya bahwa selama ini pelaku UMKM hanya menjalankan usaha yang standart saja, pada umumnya mereka beralasan hanya sekedar untuk tetap bertahan dan bisa membiayai kehidupan sehari-hari.

Variabel Peningkatan kompetensi, Variabel ini mempunyai nilai rata-rata 3,65, secara keseluruhan variabel ini mempunyai nilai diatas 3,5 artinya menurut persepsi responden bahwa peningkatan kompetensi UMKM sudah cukup baik. Variabel ini mempunyai lima indikator, diantara indikator tersebut yang mempunyai nilai mean terendah adalah indikator Peningkatan kompetensi ke empat yaitu motivasi wirausaha dengan nilai

mean sebesar 3,59. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi untuk menjalankan usaha dengan baik dan benar pelaku wirausaha masih belum optimal terutama motivasi untuk belajar terus menerus dari kesalahan untuk dijadikan semangat agar terus maju dan berkembang. Sehingga diperlukan perhatian khusus pada indikator tersebut. Terendah kedua adalah indikator ke tiga kreativitas dengan nilai mean 3,66 hal ini mengindikasikan bahwa para pelaku wirausaha cenderung untuk menjalankan usaha apa adanya, enggan untuk berkreasi hal ini nampak pada butir kuesioner tentang optimalisasi penerapan kreativitas yang mempunyai nilai mean sebesar 3,3. Sedangkan indikator yang mempunyai nilai tertinggi adalah indikator kemampuan intelektual yang mempunyai mean sebesar 3,92, serta indikator pengalaman yang mempunyai nilai mean 3,91. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman dan kemampuan dalam menjalankan usaha menjadi hal yang penting menurut persepsi responden sebagai bekal menjalankan usaha. Berdasarkan hal tersebut perlu kiranya lebih serius dalam meningkatkan motivasi yang kuat terhadap pelaku wirausaha. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pelatihan baik terkait dengan motivasi maupun kreativitas.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Keterlibatan semua pihak dalam pemberdayaan UMKM agar mempunyai kinerja yang berkelanjutan masih perlu dioptimalkan. Hal ini nampak dari persepsi pelaku usaha terhadap pemberdayaan. Pihak yang terlibat dalam hal ini adalah pemerintah daerah, akademisi dan pelaku usaha menengah dan besar. Sehingga optimalisasi pemberdayaan UMKM bisa lebih efektif.

Pemahaman terhadap strategi usaha sebagian pelaku usaha saat ini masih rendah. Hal ini bisa dilihat dari persepsi pelaku usaha terhadap strategi usaha yang telah dijalankan. Artinya para pelaku usaha kecil saat ini masih belum optimal menerapkan strategi usaha yang dijalankan terutama dalam hal layanan distribusi produk, layanan terhadap konsumen maupun pembaharuan produk. Optimalisasi terhadap strategi usaha ini masih sangat dimungkinkan jika dilihat dari pengembangan kompetensi pelaku usaha.

Berdasarkan persepsi responden pada peningkatan kompetensi pelaku wirausaha, didapatkan bahwa peningkatan kompetensi yang telah dilakukan masih belum optimal dimiliki oleh pelaku UMKM, khususnya capaian pada motivasi berwirausaha. Artinya bahwa profesi sebagai wirausaha merupakan

alternatif terakhir untuk digunakan membiayai hidup, sehingga jika mempunyai pekerjaan selain berwirausaha maka pelaku usaha tersebut akan beralih profesi. Peran pihak ketiga dalam pemberdayaan wirausaha masih sangat diperlukan terutama dalam hal pengembangan strategi usaha agar UMKM mempunyai kinerja yang berkelanjutan.

Pengalaman merupakan hal penting bagi pelaku wirausaha baru, responden meyakini bahwa pengalaman yang dipunyai saat ini pada umumnya telah mencukupi. Responden merasa yakin terhadap pengalamannya, walaupun masih ada yang ragu akan pengalaman yang dipunyai saat ini. Namun secara keseluruhan memahami bahwa dibutuhkan pengalaman agar usaha kecil mempunyai kinerja yang berkelanjutan.

Saran

Pada pelaksanaan peningkatan kinerja UMKM diharapkan Pemerintah, lebih proaktif dalam memberdayakan SDM pelaku UMKM. Pemberdayaan terhadap UMKM bisa dilakukan dengan membentuk asosiasi usaha. Agar lebih efektif asosiasi sebaiknya dilakukan untuk usaha sejenis. Komunikasi antar pelaku usaha bisa lebih diefektifkan dengan membentuk kelompok usaha sejenis.

Pendataan terhadap pelaku usaha perlu dimutakhirkan terus menerus. Hal ini



dibutuhkan untuk memberdayakan pelaku usaha agar tetap eksis serta bisa di deteksi keberadaan usahanya. Selain itu data yang akurat bisa digunakan untuk meningkatkan kompetensi pelaku usaha melalui pelatihan peningkatan strategi usaha. Motivasi berwirausaha bisa dioptimalkan lagi dengan *brainstorming* dengan pelaku usaha yang telah sukses. Studi banding ini bisa dilakukan baik didalam maupun keluar Kota Malang.

REFERENSI

- Al-Dajani, Haya, and Susan Marlow. "Empowerment and entrepreneurship: a theoretical framework." *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 19.5 (2013): 503-524.
- Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Aragón-Sánchez, A., & Sánchez-Marín, G. (2005). Strategic orientation, management characteristics, and performance: A study of Spanish SMEs. *Journal of Small Business Management*, 43(3), 287-308.
- Benu, Fredrik, (2002:1-22), Ekonomi Kerakyatan dan Pemberdayaan Ekonomi Rakyat: Suatu Kajian Konseptual. *Artikal Seminar Pemberdayaan Ekonomi Rakyat di Provinsi /WTdi Hotel Kristal Kupang.*
- Chen, M. H., & Chang, Y. Y. (2013). The impacts of human capital in enhancing new venture's performance: Competence, motivation and creativity. *Journal of Knowledge-based Innovation in China*, 5(2), 146-168.
- Erstad, Margaret, 1997, *Empowerment and Organizational Change*, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 9/7 (1997) pp. 325 – 333, MCB University Press.
- Mobley, William H., Lena Wang and Kate Fang, 2005, *Organizational Culture: Measuring and Developing it in Your Organization*, Knowledge @ CEIBS, Summer 2005
- Mubyarto (2002), *Kajian Strategis Indikator Kemiskinan*, Penerbit Balitbang Propinsi Jawa Tengah.
- Newstrom, John W., Keith Davis, 1997, *Organization Behavior*, The McGraw-Hill Inc, Singapore.
- Nugroho, Ganjar, (2000), *Ketegangan antara Individualitas dan Sosialitas (Memahami Logika Pedagang Mojokuto)*, *Jurnal Ilmu Sosial & Ilmu Politik*, Vol 4, No.1, Juli. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta,
- Raymond, L., & Bergeron, F. (2008). Enabling the business strategy of SMEs through e-business capabilities: A strategic alignment perspective. *Industrial Management & Data Systems*, 108(5), 577-595.
- Spellerberg A, (2001), *Framework for the Measurement of Social Capital in New Zealand*, Research and Analytical Report, Nol4, Statistics New Zealand, Wellington.
- Soekartawi, (1997) *Strategi Mengentas Kemiskinan di Indonesia Melalui Impres Desa Tertinggal*, *Jurnal Studi Indonesia* Vol. 7. No.2. Agustus.
- Sumintardja, Elmira N., dkk, (2002) *Faktor Determinan Pembentuk Kepribadian Manusia Indonesia yang Mencerminkan Perilaku Sehat Mental dalam Tatanan Budaya Kolektif*, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora Padjadjaran*, Vol.3. No.1. Maret. Penerbit: Lembaga Penelitian Universitas Padjadjaran



Bandung.

Stewart, Allen Mitchell, 1998, *Empowering People : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Swasono, Sri-Edi, Guru Besar FE-UI Jakarta, Penasehat Menteri PPN/Bappenas, Anggota Komisi Khusus Kajian Ekonomi Pancasila (2004:1-10), Pembangunan Menggusur Orang Miskin Bukan Menggusur Kemiskinan, Diskusi Bulanan Pusat Studi Ekonomi Pancasila UGM , September.

Triatmanto, B., Zain, D., Troena, E. A., & Rahayu, M. (2012). Peran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Organisasi melalui Perubahan dan Resiliensi Organisasi (Studi pada Industri Perhotelan di Jawa Timur). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4), pp-951.

Triatmanto, B. (2012). Peningkatan Kinerja Organisasi melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, dan Perubahan Organisasi (Studi pada Industri Jasa di Jawa Timur). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(2), pp-434.

Wibowo, 2006, *Manajemen Perubahan*, edisi kedua, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta