

PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN USAHA KECIL MENENGAH: KAJIAN PADA INDUSTRI TENUN GOYOR DI KABUPATEN SUKOHARJO

Doddy Setiawan ¹⁾

Y. Anni Aryani ²⁾

Isna Putri Rahmawati ³⁾

Aris Eddy Sarwono ⁴⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta

⁴⁾ Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ⁴⁾ aris_sanur@yahoo.co.id

ABSTRACT

Small and Medium Enterprises (SMEs) in Indonesia has a role in national economic development. The main problems of SMEs in addition to the issue of capital in the development of SMEs is a matter of human resources (HR). SMEs goyor weaving is one of the SMEs which have had problems regarding human resources is primarily on the skills are still limited. To overcome these problems, the universities has a role in addressing the issue.

Keywords: *SMEs, human resources, weaving goyor, economics.*

PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan bagian terpenting di dalam perekonomian suatu negara. Hal tersebut dikarenakan UKM mampu menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Usaha Kecil Menengah saat ini memiliki peran yang sangat besar terhadap pembangunan ekonomi di Indonesia, Usaha Kecil dan Menengah mempunyai peran yang cukup besar dalam pembangunan ekonomi nasional, hal ini terlihat dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil survei dan perhitungan Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi UKM terhadap PDB Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil survei dan perhitungan Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi UKM terhadap PDB (tanpa migas) pada Tahun 1997 tercatat sebesar 62,71 persen dan pada tahun 2002 kontribusinya meningkat menjadi 63,89 persen. Perbandingan komposisi PDB menurut kelompok usaha pada ta-

hun 1997 dan 2003 (M. Jafar, 2004). Keberadaan UKM tenung goyor sebagai salah satu potensi di wilayah kabupaten Sukoharjo dapat memberikan manfaat utamanya untuk masyarakat sekitarnya. Bentuk kontribusi yang diberikan oleh UKM tersebut adalah masalah penyerapan tenaga kerja yang meliputi tenaga untuk operasional proses produksi tenun dan proses penenunan itu sendiri.

Salah satu faktor penting di dalam suatu usaha yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena fasilitas yang baik dan lengkap belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu usaha tanpa diimbangi oleh kualitas SDM yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Pengembangan SDM khususnya di UKM masih sangat kurang. SDM menjadi salah satu masalah yang mempengaruhi peningkatan kinerja UKM. Beberapa pendapat mengenai pentingnya SDM dalam suatu organisasi adalah M.T.E. Hariandja (2002); Mathis dan Jackson (2006); Hasibuan (2003) dan Abdurrahmat Fa-

thoni (2006). Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan SDM merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hasi-buan (2003) menjelaskan Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sedangkan Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006) Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.

Melakukan peningkatan kualitas SDM berarti memperkuat kontribusi, kemampuan dalam menopang bisnis itu sendiri sedangkan untuk meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan dengan cara mengembangkan kompetensinya. Hal ini sangatlah penting guna meningkatkan produktifitas yang didukung dengan perkembangan teknologi mengingat bahwa tidak sedikit para UKM masih menggunakan cara-cara yang sederhana baik dalam penggunaan teknologi dan pemasarannya masih sangat terbatas salah satunya adalah UKM tenun goyor yang berada di Kabupaten Sukoharjo. Dalam menjalankan roda usaha UKM secara umum tidak lepas dari peran serta sumber daya manusianya, seberapapun canggihnya teknologi yang digunakan, seberapa banyaknya sumber dana yang ada serta tanpa adanya sumber daya yang mendukung usaha tersebut tidak akan ada artinya.

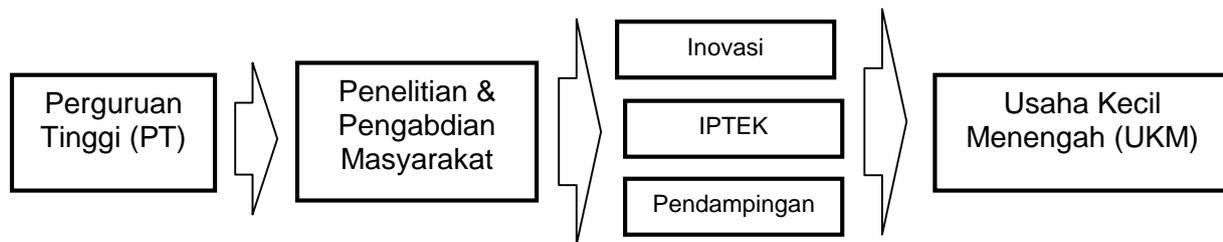
Pengembangan UKM

Kinerja yang dihadapi oleh sebagian besar UKM adalah rendahnya nilai tambah, dan rendahnya kualitas produk. Walau diakui pula bahwa UKM menjadi lapangan kerja bagi sebagian besar pekerja di Indonesia, tetapi kontribusi dalam *output* nasional di katagorikan rendah. Hal ini dikarenakan UMKM, khususnya usaha mikro (yang banyak menyerap tenaga kerja), mempunyai produktivitas yang sangat rendah. Bila upah dijadikan produktivitas, upah rata-rata di usaha

mikro dan kecil umumnya berada di bawah upah minimum. Kondisi ini merefleksikan produktivitas sektor UKM yang rendah bila di bandingkan dengan usaha yang lebih besar.

Untuk meningkatkan daya saing UKM diperlukan langkah bersama untuk mengangkat kemampuan teknologi dan daya inovasinya. Dalam hal ini inovasi berarti sesuatu yang baru bagi si penerima yaitu komunitas UKM yang bersangkutan. Kemajuan ekonomi terkait dengan tingkat perkembangan yang berarti tahap penguasaan teknologi. sebagian terbesar bersifat statis atau tidak terkodifikasi dan dibangun di atas pengalaman. Juga bersifat kumulatif (terbentuk secara *'incremental'* dan dalam waktu yang tertentu). Waktu penguasaan teknologi ini bergantung pada sektor industrinya (*sector specific*) dan proses akumulasinya mengikuti trajektori tertentu yang khas. Di antara berbagai faktor penyebabnya, rendahnya tingkat penguasaan teknologi dan kemampuan wirausaha di kalangan UKM menjadi *issue* yang mengemuka saat ini. Pengembangan UKM secara parsial selama ini tidak banyak memberikan hasil yang maksimal terhadap peningkatan kinerja UKM, perkembangan ekonomi secara lebih luas mengakibatkan tingkat daya saing kita tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga kita seperti misalnya cina dan Malaysia. Karena itu kebijakan bagi UKM bukan karena ukurannya yang kecil, tapi karena produktivitasnya yang rendah.

Keberadaan Perguruan Tinggi (PT) mempunyai kedudukan dan fungsi yang sangat penting dalam perkembangan suatu masyarakat. Proses perubahan sosial (*social change*) di masyarakat yang begitu cepat menuntut agar kedudukan dan fungsi PT itu benar-benar terwujud dalam peran yang nyata. Pada umumnya peran PT tertuang dalam pelaksanaan Tri Dharma PT, yaitu dharma pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dengan dharma pendidikan, PT diharapkan melakukan peran pencerdasan



masyarakat dan transmisi budaya, dengan dharma penelitian PT diharapkan melakukan temuan-temuan baru ilmu pengetahuan dan inovasi, dan dengan dharma pengabdian pada masyarakat PT diharapkan melakukan pelayanan masyarakat untuk mempercepat proses peningkatan kesejahteraan dan kemajuan masyarakat. Melalui dharma pengabdian pada masyarakat ini pula PT akan mendapatkan *feedback* dari masyarakat tentang tingkat kemajuan dan relevansi ilmu yang dikembangkan oleh PT tersebut.

Dalam hubungan pendayagunaan (atau istilah lain *link and match*) antara PT dan UKM dimana terdapat suatu jalinan yang saling mengisi, akan meningkatkan peran PT sebagai sumber pembelajaran, dan UKM sebagai partner pengembangan dan inovasi sains dan teknologi. Dewasa ini PT dituntut untuk lebih berperan dalam penerapan ilmu bagi UKM baik UKM yang masih sederhana maupun yang sudah mandiri. Peran tersebut meningkat dengan ditandainya geliat berbagai PT untuk menjadi *research university* dan UKM sebagai sumber lahan yang luas guna penerapan sains dan teknologi hasil pengolahan dari alam. Dengan memahami peran masing-masing tentunya akan terjadi suatu sinergi yang saling mendukung antara PT dan UKM.

Kompetensi SDM sektor UKM

Menurut Mitrani (1995), kompetensi merupakan sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat *berhasil (and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job)*, Ketidaksamaan da-

lam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja sekedar cukup atau rata-rata, diperlukan kompetensi batas (*threshold competencies*) atau kompetensi esensial. Kompetensi batas atau kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (personel selection), Perencanaan pengalihan tugas (*succession planing*), penilaian kinerja (*performance appaisal*), dan pengembangan.

Pendapat lain mengenai kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu "*threshold competencies*" dan "*differentiating competencies*". *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan "*differentiating competencies*" adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran "*threshold competencies*", selanjutnya apabila dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kerjanya maka hal itu sudah masuk kategori "*differentiating competencies*". Mathis dan Jackson (2001) menggambarkan bahwa kompetensi ada yang terlihat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan lebih terlihat, dapat dikenali oleh perusahaan untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat sebagian lagi kurang ter-

identifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga dapat meningkatkan kinerja.

Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. 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 turbulensinya dan berapa tingkat kemampuan untuk mengantisipasinya. Kinerja perusahaan adalah hasil dari banyak keputusan individu yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen (Helfert, 1996). Untuk mengukur kinerja perusahaan, Kotler (1991) menyarankan agar didasarkan pada ROI bukan pada margin laba.

Baswir (1995) menambahkan bahwa ada 4 faktor penyebab utama rendahnya kinerja usaha kecil dan menengah (UKM) di Indonesia yaitu: 1) Hampir 60% usaha kecil masih menggunakan teknologi tradisional; 2) Pangsa pasar cenderung me-

nurun karena kekurangan modal, lemahnya teknologi dan manajerial; 3) Sebagian besar usaha kecil tidak mampu memenuhi persyaratan administratif guna memperoleh bantuan dari Bank; 4) Tingkat ketergantungan terhadap fasilitas pemerintah cenderung sangat besar.

KESIMPULAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan roda usaha termasuk UKM. Di sisi lain, SDM yang memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan dalam suatu usaha adalah SDM yang memiliki kompetensi yang baik, karena fasilitas yang baik dan lengkap belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu usaha tanpa diimbangi oleh kualitas SDM yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Perguruan Tinggi (PT) memiliki peran yang sangat besar dalam rangka upaya untuk ikut mengembangkan kompetensi SDM di UKM melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu program kegiatan masyarakat. Melalui program tersebut, maka PT dapat memberikan transfer iptek dan keterampilan guna pengembangan dalam suatu UKM salah satunya adalah UKM tenun goyor di Kabupaten Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat Fathoni, 2006, *SDM Merupakan Modal dan Kekayaan yang Terpenting dari Setiap Kegiatan Manusia*. Bandung.
- Amstrong, .M, 1994, *Performance Management*, Kogan Page London.
- Andrew J. Durbin, R. Duane Ireland, J. Clifton Williams, 1996, *Management Organization*, South-Western, West Texas.
- Baswir, Revrison, 1995. *Tiada Ekonomi Kerakyatan Tanpa Kedaulatan Rakyat, dalam Baswir (1997), Agenda Ekonomi Kerakyatan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Bernadin, H. John and Russel, Joice E.A, 1999, *Human Resources Management*, International Edition, Singapore, McGrawhill Inc. hal. 379.
- Dunham, R. B., Grube, J. A. and Castaneda, M. B. 1994, "Organizational Commitment. The Utility of an Integrative Definition", *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.3, pp.370-380.
- Fred Luthans, 1995, *Organizational Behavior*, Mc.Graw-Hill, New York.
- Gilbert, Thomas F, 1996. Human Competence, HRD Amherst, Massachusetts. *Journal of Behavioral Studies in Business Organizational Citizenship*, Page 1.
- Hasibuan 2003, *Sumber Daya Manusia Adalah Kemampuan Terpadu dari daya Pikir dan Daya Fisik*. Hariandja,

- Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Helfert, Erich A. 1996. *Teknik Analisis Keuangan*. Erlangga. Jakarta.
- Heyel, Cart, 1990, *The Encyclopedia of Management and Human Resources*, Melbourne: Van Nustrand Reinhold Company, Student Edition.
- James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Girbet, 1996, *Manajemen*, Prenhallindo, Jakarta.
- James W. Walker, 1992, *Human Resource Stratgy*, Mc.Graw-Hill.
- Kotler, Philip. 1991. *Manajemen Pemasaran, Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Erlangga. Jakarta.
- Lyle M. Spencer, Jr. Phc. and Signe M. Spencer, 1993, *Competence At Work Models For Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Lyle M. Spencer, Jr. Phc., 1995, *Reengineering Human Resources*, John Wiley & Sons, Inc. USA.
- M. Jafar Hafsah, 2004, "*Jurnal Upaya Pengembangan UKM*" Jakarta.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2000. *Human resource management*. Australia: South-Western: College Publishing.
- Meyer, J. P. Allen, N. J. Smith, C. A. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extensionand Test of a Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-552.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat*, Jakarta
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work:Models for Superrio Performance*, John Wily & Son, Inc, New York, USA
- Tohardi Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Ulrich. D. 1997. *Human Resource Champion*. Harvard Business School P. Boston: Massachusett.