

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang cukup penting dalam upaya pertumbuhan ekonomi baik negara maju maupun negara berkembang. Selain berperan sebagai salah satu upaya dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah yang dikutip oleh Wahyuningsih et al. (2017) menunjukkan bahwa 97% UMKM mampu mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Selain itu UMKM juga sebagai salah satu sumber pendapatan negara yang berasal dari devisa ekspor non-migas (Tambunan dalam Samosir, 2016).

Dalam mendukung kegiatan UMKM, pemerintah melakukan dukungan melalui kebijakan agar diharapkan memberikan suntikan kepada UMKM agar tidak berhenti di tengah jalan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2009 sebagaimana yang ada pada Bahri (2019) bahwa jumlah usaha mikro mencapai 52,2 juta atau sekitar 98,87%. Keberadaan UMKM telah memberikan kontribusi secara nyata dalam penyerapan tenaga kerja yang mencapai lebih dari 96,2 juta orang. Keunggulan lain dari UMKM adalah tingkat fleksibilitasnya yang tinggi, relatif terhadap pesaingnya. Berry dkk (2001) yang dikutip oleh Bahri (2019) kelompok usaha ini dilihat sangat penting di industri-industri yang tidak stabil atau ekonomi - ekonomi yang menghadapi perubahan perubahan kondisi pasar yang cepat.UMKM terbukti berkontribusi dalam peningkatan perekonomian di Indonesia.

Perekonomian di Indonesia secara nasional menunjukkan bahwa kegiatan UMKM merupakan usaha yang konsisten dan mampu berkembang. Fakta menunjukkan bahwa kesempatan kerja yang diciptakan oleh kelompok UMKM tersebut jauh lebih banyak dibandingkan tenaga kerja yang bisa diserap oleh usaha besar (Bahri, 2019). UMKM dapat menyerap banyak tenaga kerja yang masih menganggur, selain itu mereka juga memanfaatkan berbagai sumber daya alam yang potensial di suatu daerah yang belum diolah secara komersial (Budi, 2011 dalam Bahri, 2019). Selain sebagai salah satu alternatif penyediaan lapangan kerja baru, UMKM berperan baik dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi dan sebagai program pengentasan kemiskinan maupun penyerapan tenaga kerja. UMKM merupakan suatu bentuk usaha kecil masyarakat yang pendiriannya berdasarkan inisiatif seseorang. Sebagian besar masyarakat beranggapan bahwa UMKM hanya menggunakan pihak-pihak tertentu saja.

Melihat peran penting yang diberikan oleh Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), maka diperlukan pemberdayaan kepada pegawai UMKM agar perekonomian negara bisa menjadi lebih baik. Menurut Pranaka dalam Sunarti (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan proses pengalihan kemampuan kepada masyarakat agar lebih berdaya. Artinya, dalam hal ini masyarakat yang terlibat dalam UMKM lebih memiliki peran aktif dalam mengembangkan UMKM yang dimiliki. Dengan adanya pemberdayaan dapat membuat UMKM untuk lebih baik dan memacu tumbuhnya usaha-usaha lainnya dengan tujuan untuk menambah kesejahteraan pegawai UMKM (Wisber, 2012 dalam Samosir, 2016).

Dalam upaya mengembangkan UMKM tidak terlepas dari kinerja pegawai yang harus ditingkatkan. Rimawathi dalam Bahri (2019) berpendapat bahwa kesejahteraan pegawai UMKM yang memadai akan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga secara tidak langsung kesejahteraan pegawai UMKM dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai UMKM guna mengembangkan perekonomian negara.

Keberhasilan suatu usaha dalam persaingan ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusianya. Dengan peran sumber daya manusia yang sangat penting mengharuskan suatu usaha untuk memberikan perhatian khusus pada pengrajinnya secara berkesinambungan (Mangkunegara, 2013). Keberhasilan suatu usaha sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, dan untuk meningkatkan kualitas kinerja, para pegawai perlu melakukan kegiatan manajemen yang berdaya guna untuk kepentingan bersama.

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang penting untuk dikaji karena kaitannya dengan peningkatan usaha itu sendiri guna mengembangkan perekonomian. Kinerja yang dapat menentukan keberhasilan suatu usaha. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi suatu usaha karena dituntut untuk dapat mempertahankan pegawainya agar dapat berkembang.

Pulau Madura selain terkenal dengan tradisi karapan sapi juga terkenal dengan batik tulisnya. Batik tulis di pulau Madura dihasilkan oleh 3 kabupaten yang ada, yaitu Bangkalan, Pamekasan, dan Sumenep. Batik merupakan salah satu budaya turun menurun dari nenek moyang kita, batik tulis menjadi salah satu pendongkrak kerajinan budaya yang ada di Indonesia untuk memajukan kegiatan ekonomi. Batik merupakan salah satu karya budaya bangsa yang tersohor sampai ke luar negeri. Kerajinan batik menjadi destinasi oleh pariwisata baik dalam negeri maupun luar negeri.

Galeri Belva Batik merupakan salah satu UMKM di Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan yang bergerak dibidang batik tulis khas Madura. Galeri Belva Batik telah memiliki 100 pegawai yang harus diperhatikan untuk dikembangkan agar sebuah usaha dapat berhasil. Keberhasilan usaha tersebut dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dilihat melalui pertumbuhan penjualan, pertumbuhan modal, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan laba (Samosir, 2016). Berikut data penjualan Galeri Belva Batik:

Tabel 1. 1 Data Penjualan Galeri Belva Batik

No	Bulan	Target Penjualan (/potong)	Realisasi (/potong)	Presentase
1	Januari-2021	1.000	650	65%
2	Februari-2021	1.200	765	64%
3	Maret-2021	870	400	46%
4	April-2021	950	700	74%
5	Mei-2021	790	550	70%
6	Juni-2021	750	500	67%

Sumber: Galeri Belva Batik, 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa selama Tahun 2021 penjualan yang dilakukan di UMKM Galeri Belva Batik mengalami ketidakstabilan.

Dalam bulan Januari hingga bulan Maret 2021 penjualan batik di UMKM Galeri Belva Batik selalu mengalami penurunan. Pada bulan Januari penjualan sebanyak 65% dari yang ditargetkan. Kemudian pada bulan Februari turun menjadi 64% dari yang ditargetkan. Selanjutnya pada bulan Maret realisasi penjualan turun signifikan menjadi 46%, persentase realisasi penjualan tersebut merupakan penjualan yang penurunannya terjadi paling banyak dalam tahun 2021. Kemudian pada bulan April terjadi kenaikan menjadi 74% dari yang ditargetkan. Namun setelah itu pada bulan Mei hingga bulan Juni persentase penjualan terus mengalami penurunan dan tidak mencapai target penjualan menjadi 70% pada bulan Mei dan terjadi penurunan kembali pada bulan Juni dengan capaian penjualan sebanyak 67%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di UMKM belum mencapai target penjualan serta realisasi yang dicapai mengalami penurunan yang cukup tinggi dalam beberapa bulan terakhir maka dalam penjualannya para pegawai belum mampu mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di UMKM Galeri Belva Batik belum dilakukan secara optimal sehingga tidak dapat memenuhi target penjualan.

Kemudian kinerja pegawai di UMKM Galeri Belva Batik selain dapat dilihat melalui pertumbuhan penjualan juga dapat dilihat melalui pertumbuhan tenaga kerja yang ada di Galeri Belva Batik. Berdasarkan informasi dari pemilik Galeri Belva Batik dapat diketahui bahwa penyerapan tenaga kerja sejak menerima modal pada tahun 2009 hingga bulan Juni tahun 2021 hanya dilakukan satu kali pada tahun 2015 yang awalnya 50 orang pegawai menjadi 100 pegawai. Hingga saat ini belum dilakukan penambahan tenaga kerja pegawai lagi. Kedua indikator diatas dapat

diketahui bahwa kinerja pegawai di UMKM Galeri Belva Batik belum dilakukan dengan maksimal.

Selanjutnya, karena kinerja pegawai yang belum optimal diatas mengakibatkan kesejahteraan para pegawai juga memprihatinkan. Yang dalam hal ini pegawai Galeri Belva Batik dengan jumlah 100 orang. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan pegawai UMKM terdapat 4 indikator yaitu melalui pendapatan, pendidikan, kesehatan dan keamanan (Whithaker dan Federico dalam Samosir, 2016). Melalui informasi yang didapatkan dari pemilik Galeri Belva Batik berikut data pendidikan terakhir para pegawai Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh:

Tabel 1. 2 Pendidikan Terakhir Pegawai Galeri Belva Batik

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	28	28%
2	SMP	30	30%
3	SD	42	42%
Jumlah		100	100%

Sumber: Galeri Belva Batik, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan terakhir para pegawai adalah Sekolah Dasar (SD) sebanyak 42 orang dengan persentase 42%. Kemudian pegawai dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 30 orang dengan persentase 30%. Serta pegawai dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 28 orang dengan persentase 28%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa salah satu indikator tingkat kesejahteraan yaitu pendidikan belum terpenuhi.

Selain indikator pendidikan terakhir yang belum terpenuhi, pendapatan para pengrajin juga belum terpenuhi. Berdasarkan informasi dari pemilik Galeri Belva Batik dapat diketahui bahwa pertumbuhan tingkat pendapatan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik rata-rata naik 5% tiap satu tahun kerja. Dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa kesejahteraan pegawai di UMKM dalam Galeri Belva Batik masih memprihatinkan.

Pemberdayaan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik cukup penting dilakukan guna mengembangkan usaha serta meningkatkan perekonomian masyarakat secara tidak langsung. Dalam melihat pemberdayaan dapat dilakukan melalui indikator penyadaran, pengkapasitasan, dan pendayaan (Samosir, 2016). Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pemilik Galeri Belva Batik bahwa terdapat permasalahan khusus yang dihadapi oleh pegawai di UMKM Galeri Belva Batik yaitu pertama pemberdayaan pegawai sudah dilakukan namun belum maksimal hal ini dapat dilihat pada motivasi yang dimiliki oleh pegawai di UMKM Galeri Belva Batik masih minim. Kedua, pendayagunaan atau pemberian pelatihan kepada para pegawai di UMKM Galeri Belva Batik sudah dilakukan namun tidak dilakukan secara berkelanjutan sehingga para pegawai kurang memiliki rasa ingin mengembangkan skillnya.

Kemudian karena pemberdayaan dan kinerja pegawai belum dilakukan dengan maksimal hal ini mengakibatkan kesejahteraan para pegawai juga memprihatinkan. Pernyataan diatas didukung hasil penelitian artikel jurnal yang ditulis oleh Samosir, Utama, dan Marhaeni (2016) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai UMKM di

Kabupaten Sikka-NTT” mengatakan bahwa pemberdayaan dan kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai UMKM di Kabupaten Sikka-NTT. Apabila ketiga aspek tersebut tidak diperhatikan, maka memungkinkan dapat berpengaruh para perekonomian daerah karena pendapatan UMKM semakin menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas peneliti tertarik mengangkat judul **“ANALISIS PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KESEJAHTERAAN PEGAWAI DI UMKM GALERI BELVA BATIK KECAMATAN BURNEH KABUPATEN BANGKALAN “.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kesejahteraan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan
2. Untuk menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap kesejahteraan pegawai di UMKM Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang inti permasalahan yang ada dalam objek penelitian yang ada di lembaga organisasi dengan perbandingan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan didukung dengan penelitian terdahulu.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran agar perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan pengrajin yang belum maksimal sehingga dijadikan masukan yang positif bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja sehingga prestasi kerja perusahaan juga dapat meningkat.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan mampu mendorong peneliti lain untuk lebih meningkatkan, mengembangkan, dan memperkuat teori-teori mengenai pemberdayaan, kinerja, serta kesejahteraan pegawai UMKM.

4. Bagi Almamater

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang sebidang dan untuk menambah pengetahuan dari bahan wacana khususnya pada Universitas Pembangunan Nasional “Vetetran” Jawa Timur.