

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan industri dan perdagangan khususnya sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) akan berdampak luas antara lain terhadap perluasan kesempatan kerja dan berusaha, peningkatan taraf hidup masyarakat, pendapatan devisa, peningkatan nilai produksi, peningkatan daya saing industri, dan kualitas sumber daya manusia, serta penguasaan teknologi.

Mengingat UMKM sektor industri dan perdagangan sebagai penggerak yang efisien dalam mewujudkan pertumbuhan, pemerataan dan stabilitas perekonomian nasional dalam meningkatkan kesejahteraan, kemajuan dan kemandirian bangsa, maka UMKM industri dan perdagangan harus mengembangkan misi sebagai penggerak utama dan ujung tombak pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dengan senantiasa mengamankan neraca perdagangan dan mengendalikan inflasi di dalam era perdagangan yang semakin bebas.

UU NO. 20 TAHUN 2008 Tentang UMKM ditegaskan bahwa prinsip pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah; (a). penumbuhan kemandirian, kebersamaan, dan kewirausahaan untuk berkarya dengan prakarsa sendiri; (b). perwujudan kebijakan publik yang transparan, akuntabel, dan berkeadilan; (c). pengembangan usaha

berbasis potensi daerah dan berorientasi pasar sesuai dengan kompetensi (d). peningkatan daya saing; dan (e). penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian secara terpadu.

Permasalahan yang paling sering timbul dalam UMKM khususnya sektor industri dan perdagangan dengan karakteristik yang dimilikinya antara lain adalah ; 1). Rendahnya kualitas sumber daya manusia; 2) Rendahnya produktifitas tenaga kerja yang berimbas pada rendahnya gaji dan upah; 3) Kualitas barang yang dihasilkan relative rendah; 4) Teknologi yang digunakan cukup sederhana ; 5) Lemahnya struktur permodalan dan manajemen usaha ; 6) Kurangnya inovasi dan kreativitas serta adopsi teknologi-teknologi baru, 7) Kurangnya akses pemasaran ke pasar yang potensial.; 8). Kapasitas produksi terbatas yang berimbas kepada permintaan konsumen; 9). Kurang memahami arti pentingnya legalitas usaha serta ; 10) Lemahnya dalam komunikasi dan informasi.

Untuk mengatasi permasalahan UMKM sektor industri dan perdagangan tersebut diatas dapat dicapai melalui peningkatan kinerja penyuluh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau dalam memberikan arahan, bimbingan dan penyuluhan kepada UMKM sesuai dengan tupoksinya sebagai *fasilitator*, artinya penyuluh berperan memberikan layanan-layanan yang bersifat teknis dan non teknis kepada UMKM, *komunikator*; artinya penyuluh berperan menyampaikan informasi timbal balik antara pengusaha UMKM dengan unsur-unsur

pembina, baik pemerintah maupun swasta serta menyampaikan berbagai sumber informasi lainnya yang diperlukan UMKM dimaksud, *motivator*; artinya penyuluh berperan memberikan dorongan serta menumbuhkan motivasi pada diri UMKM, sehingga berkeinginan untuk melakukan perubahan dalam rangka meningkatkan dan memajukan usaha, *dinamisator* ; artinya penyuluh berperan mewujudkan kedinamisan UMKM dalam menjalankan aktivitas usahanya. *Inovator* ; artinya penyuluh berperan menumbuhkan kreativitas UMKM dalam menemukan ide-ide baru dalam upaya meningkatkan usaha.

Salah satu unsur birokrasi yang paling depan dan berhadapan langsung dengan pelaku UMKM khususnya industri dan perdagangan adalah penyuluh . Sebagai unsur birokrasi terdepan atau sering disebut sebagai ujung tombak pemberdayaan dan pembinaan UMKM industri dan perdagangan keberadaan penyuluh menjadi sangat penting dalam menentukan keberhasilan UMKM dimaksud.

Oleh sebab itu permasalahan ini mengilhami peneliti untuk mengadakan kajian ilmiah guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja barisan terdepan pembangunan UMKM sektor industri dan perdagangan yaitu para penyuluh perindag dan diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada pengambil kebijakan sebagai upaya menentukan arah pembinaan kepada penyuluh perindag.

Pemberdayaan penyuluh perindag yang mampu bekerja sesuai dengan tupoksinya menjadi penting untuk diupayakan. Dalam ilmu

manajemen seorang penyuluh perindag dapat dikategorikan sebagai manajer, bahwa manajer adalah perencana, pengorganisasi, pemimpin dan pengendali organisasi. Penyuluh dalam kegiatan penyuluhan perindag bekerja sama satu dengan yang lain untuk menetapkan tujuan jangka panjang organisasi dan merencanakan bagaimana mencapainya dan menjalankan organisasi (James A.F. Stoner dan Charles Wankel, 1993). Bagaimana keberhasilan pembangunan sektor industri dan perdagangan UMKM sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai yaitu kesejahteraan pelaku usaha UMKM sangat dipengaruhi oleh kinerja penyuluh dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu pimpinan jika mengharapkan kinerja karyawan maksimum, upaya yang paling tepat adalah bagaimana membina diri dan membina SDM bawahan untuk memiliki komitmen afektif. Komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana penyuluh mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan pembinaan kepada UMKM.

Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan dari pada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut

bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.

Individu-individu yang terlibat dalam organisasi memiliki banyak aspek yang dapat memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan pembinaan yang meliputi pengetahuan, pengalaman, ketrampilan, kepribadian, perasaan dan kemauan yang berbeda-beda dan aspek-aspek tersebut menciptakan suatu perilaku. Dan perilaku manusia tersebut dipelajari didalam lingkungan kerja dan didalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Manusia juga dipelajari dalam interaksinya dengan pekerjaannya, dengan lingkungan kerja fisiknya, dan dengan lingkungan sosial pekerjaannya, hal tersebut merupakan suatu hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi Munandar (2001). Selama bekerja, motivasi karyawan mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerjanya. Jika suasana kerja, hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan dan kebijakan dinas dirasakan tidak sesuai maka semangat kerjanya akan menurun dengan hasil unjuk kerja yang kurang atau rendah.

Pada dasarnya tingkat kinerja penyuluh dipengaruhi oleh faktor dari dalam penyuluh itu sendiri yaitu bagaimana penyuluh bersikap terhadap pekerjaan sesuai dengan tupoksi. Untuk mengembangkan dan memberdayakan penyuluh agar lebih berprestasi dalam meningkatkan kualitasnya diperlukan motivasi penyuluh, seperti yang dikemukakan oleh David McClelland (Hamzah B.Uno. 2006) dalam teori *McClelland's*

Achievement Motivation Theory atau teori motivasi berprestasi. McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan sahabat (*affiliation*). David McClelland menjelaskan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "*The Achieving Society*"; yaitu motivasi untuk berprestasi (*n-Ach*), motivasi untuk berkuasa (*n-Pow*), dan motivasi untuk bersahabat (*n-Aff*). Adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai kebutuhannya. Dorongan ini dalam istilah manajemen kepegawaian dikenal sebagai motivasi. Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kerja kepada penyuluh oleh pimpinan, berarti akan mendorong penyuluh untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tupoksinya sekaligus meningkatkan kinerja penyuluh tersebut.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, dikemukakan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel komitmen afektif dan motivasi (motif berprestasi, motif berkuasa, dan motif berafiliasi) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh perindag ?
2. Apakah variabel komitmen afektif dan motivasi (motif berprestasi, motif berkuasa, dan motif berafiliasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja penyuluh perindag ?

3. Mana diantara variabel komitmen afektif dan faktor-faktor dalam motivasi (motif berprestasi, motif berkuasa, dan motif berafiliasi) yang paling kuat (dominan) pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh perindag ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel komitmen afektif dan motivasi terhadap kinerja penyuluh perindag.
2. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh variabel komitmen afektif dan motivasi secara parsial terhadap kinerja penyuluh perindag.
3. Untuk mengetahui mana diantara variabel komitmen afektif dan faktor-faktor dalam motivasi yang paling kuat (dominan) pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh perindag.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia berupa tambahan referensi yang memungkinkan peneliti-peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah komitmen afektif dan motivasi dikaitkan dengan kinerja penyuluh perindag.

2. Memberikan informasi dan masukan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam rangka menciptakan sistem manajemen yang efektif dan produktif khususnya manajemen sumber daya manusia (penyuluh). Dengan demikian maka Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat mempertimbangkan kaitan antara aspek komitmen afektif dan motivasi dengan kinerja penyuluh perindag sehingga memudahkan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
3. Memberikan masukan bagi penyuluh perindag sehubungan dengan aspek komitmen afektif dan motivasi sehingga diharapkan penyuluh perindag dapat mengembangkan diri untuk lebih berprestasi.