BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peranan yang penting bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pascakrisis tahun 1997 di Indonesia, UMKM dapat membuktikan bahwa sektor ini dapat menjadi tumpuan bagi perekonomian nasional. Hal ini dikarenakan UMKM mampu bertahan dibandingkan dengan usaha besar yang cenderung mengalami keterpurukan. Berdasarkan publikasi Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, jumlah pelaku UMKM tahun 2012 sebanyak 51,3 juta unit usaha atau 99,91 persen dari seluruh jumlah pelaku usaha di Indonesia. Jumlah tenaga kerjanya mencapai 90,9 juta pekerja atau sebanding dengan 97,1 persen dari seluruh tenaga kerja Indonesia. Sedangkan data Bank Indonesia menunjukan bahwa kontribusi UMKM pada PDB mencapai 56,72% dari total PDB pada tahun 2012. Posisi tersebut menunjukan bahwa UMKM berpotensi menjadi wadah pemberdayaan masyarakat dan penggerak dinamika perekonomian nasional.

Walaupun UMKM memiliki jumlah yang banyak dan memiliki kontribusi yang besar bagi perekonomian di Indonesia namun masih terdapat beberapa masalah yang di hadapi oleh UMKM terutama dalam aspek-aspek *enterpreunership*, manajemen, teknik produksi, pengembangan produk, *engineering design, quality control,* organisasi bisnis, akuntansi, *data processing*, teknik pemasaran, dan penelitian pasar (Tulus, 2012). Menurut Mudrajad Kuncoro (2012) kelemahan-kelemahan yang dihadapi oleh UMKM Indonesia yakni : kelemahan dalam memperoleh peluang pasar dan memperbesar pangsa pasar, kelemahan dalam struktur permodalan dan keterbatasan untuk memperoleh jalur untuk sumber-sumber permodalan, kelemahan di bidang organisasi dan manajemen sumber daya manusia, keterbatasan jaringan usaha kerja sama antarpengusaha kecil (sistem informasi pemasaran), iklim usaha yang kurang kondusif, pembinaan yang dilakukan masih kurang terpadu dan kurangnya kepercayaan serta kepedulian masyarakat terhadap usaha kecil.

Perkembangan UMKM sangat ditentukan oleh faktor eksternal dan faktor internal.Faktor eksternal meliputi situasi perekonomian, kebijakan pemerintah, perubahan lingkungan persaingan, serta perubahan selera konsumen, yang sulit dikendalikan oleh suatu usaha karena keberadaannya di luar organisasi. Faktor eksternal semakin kompleks dan tidak

dapat diprediksi, sehingga suatu usaha semakin sulit untuk mencapai dan mempertahankan kesuksesan organisasi (Church and McMahan, 1996; Zeffane, 1996). Faktor internal sepenuhnya berada di dalam organisasi, seperti sumberdaya keuangan, kebijakan organisasional, praktik sumberdaya manusia, manajemen dan struktur organisasi, sikap dan perilaku karyawan, yang dapat menjadi penentu kesuksesan suatu usaha jika dapat dikendalikan oleh organisasi.Keberhasilan mengelola faktor internal akan memiliki kontribusi yang sangat berarti terhadap keberhasilan suatu usaha (Delaney and Huselid; MacDuffie, 1995; Thompson, 1996). Kemampuan mengelola faktor internal tidak dapat dipisahkan dengan kemampuan manajemen sumber daya manusia mengembangkan kompetensi inti untuk melakukan perubahan organisasi, khususnya beradaptasi dengan faktor eksternal.Kemampuan menyesuaikan terhadap lingkungan menjadi hal yang utama bagi suatu usaha untuk mencapai keberhasilan.

Faktor manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal kendala untuk UMKM menjadi lebih berkembang. Bagi usaha yang masih masuk dalam kriteria mikro dan kecil yang memiliki berbagai keterbatasan sumber, baik sumber daya modal maupun sumber daya manusia termasuk di dalamnya keahlian dan keilmuan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia secara ideal akan sangat sulit. Pelaku usaha mikro dan kecil harus berupaya lebih keras untuk mengatasi *gap* (jurang pemisah) antara keterbatasan tersebut dengan tuntutan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia secara ideal agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai optimal.

Menurut Gary Dessler (2003): *"Human Resource Management is the policies and practies involved in carrying out the "people" or human resource aspects of a management position, ncluding. recruiting, screening, training, rewarding, and appraising."*(manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan yang berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian). Sedangkan T. Hani Handoko (1987) menerangkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kedai Supertelur Taliroso merupakan salah satu profil usaha rumah makan yang masuk dalam kriteria usaha kecil. Sejak berdiri pada Februari 2014, untuk dapat bertahan dan

berkembang dalam persaingan usaha sejenis, manajemen Kedai Supertelur Taliroso telah melakukan berbagai upaya strategi manajemen sumber daya manusia. Keterbatasan sumber yang dimiliki Kedai Supertelur Taliroso dan tuntutan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia secara ideal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan memaksa manajemen Kedai Supertelur Taliroso bekerja lebih keras melakukan strategi manajemen sumber daya manusia. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Kedai Supertelur Taliroso sehingga usaha kecil tersebut dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan usaha sejenis akan menjadi bahasan yang menarik untuk diteliti.

1.2. Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan membahas pokok persoalan meliputi praktik MSDM dan strategi yang di tempuh oleh Kedai Supertelur Taliroso dalam mengembangkan usahanya.

1.3. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah praktik MSDM di Kedai Supertelur Taliroso?
2. Bagaimanakah strategi MSDM yang di tempuh oleh Kedai Supertelur Taliroso untuk mengembangkan usahanya?

1.4. Tujuan Penelitian

Mendasarkan pada rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis praktik manajemen sumberdaya manusia di Kedai Supertelur Taliroso
2. Untuk menganalisis strategi MSDM yang ditempuh oleh Kedai Supertelur Taliroso dalam

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapakan bermanfaat bagi:

1. Pemilik dan Karyawan Kedai Supertelur Taliroso, menambah wawasan tentang praktik manajemen Sumber Daya Manusia, menjadi pertimbangan lebih lanjut dalam pengelolaan Kedai Supertelur Taliroso
2. Peneliti , menambah wawasan peneliti khususnya dibidang MSDM dan menambah pengalaman dalam membandingkan teori yang diperoleh di kampus dengan aplikasi berupa kenyataan yang terjadi di lapangan
3. Bagi pelaku UMKM, menambah wawasan untuk pengembangan usaha selanjutnya
4. Bagi Pembaca, menambah wawasan tetang manajemen SDM khususnya pada UMKM