

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Kinerja UMKM

1. Kinerja UMKM

Kinerja atau performasi merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan sebuah gambaran atau kondisi mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja yang baik disemua sektor baik keuangan, produksi, distribusi, maupun pemasaran merupakan syarat mutlak bagi UMKM untuk bisa terus hidup. Dengan kinerja yang baik pula bagi UMKM diharapkan akan semakin kokoh jadi tulang punggung perekonomian dan akan semakin berperan penting dalam perekonomian Nasional. UMKM merupakan sebuah identitas yang terus menjadi perhatian dan selalu mendapat prioritas oleh pemerintah.

Menurut Hasibuan (Dinar 2017:9) “Kinerja UMKM adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

Menurut Aribawa (2016:2) “Kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang individu dan dapat diselesaikan dengan tugas

individu tersebut didalam UMKM pada suatu periode tertentu, dan akan dihubungkan dengan ukuran nilai atau standard dari UMKM yang individu bekerja.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang dicapai secara keseluruhan dibandingkan dengan hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama pada sebuah identitas usaha dengan kriteria aset dan omzet yang telah ditentukan dalam undang-undang.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja UMKM

Menurut Minuzu (Suci 2019:13) terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM yaitu faktor internal dan faktor eksternal. a. Faktor internal terdiri dari:

1) Aspek Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam untuk mencapai kesejahteraan hidup.

Sumber daya wirausaha berkaitan dengan manajemen sebagai pemicu proses produksi, pengusaha perlu memiliki kemampuan yang dapat di andalkan untuk mengatur dan mengkombinasikan tenaga kerja dan tugasnya yang tepat, pengusaha harus mempunyai kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan.

2) Aspek Keuangan

Aspek keuangan proses, institusi pasar dan instrument yang terlibat dalam perpindahan atau transfer uang antar individu bisnis dan pemerintah.

Modal usaha adalah uang yang dipakai sebagai pokok untuk berdagang,yag dapat dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu yang menambah kekayaan.

3) Aspek Teknis Dan Operasional

Aspek teknis dan operasional juga dikenal sebagai aspek produksi yaitu rangkaian kegiatan yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output. Kelengkapan kajian aspek operasi sangat tergantung jenis usaha yang akan dijalankan, karena setiap jenis usaha memiliki prioritas tersendiri. Jadi analisis aspek operasi adalah untuk menilai kesiapan perusahaan dalam menjalankan usahanya dengan menilai ketepatan lokasi, luas produksi dan layout serta alat-alat yang digunakan.

4) Aspek Pemasaran

Aspek pemasaran adalah proses mengidentifikasi, menciptakan dan mengkomunikasikan, serta memelihara hubungan yang memuaskan pelanggan untuk memaksimalkan keuntungan UMKM.

Pasar merupakan tempat berkumpul para penjual yang menawarkan barang atau jasa kepada para pembeli yang mempunyai keinginan dan kemampuan untuk memiliki barang dan jasa tersebut sehingga terjadi kesepakatan transaksi atas kepemilikan barang. Pemasaran meliputi segmentasi, target pasar, dan posisi pasar. Segmentasi pasar adalah proses dimana sebuah produk membagi pasar yang homogeny menjadi heterogen berdasarkan kebutuhan, keinginan dan ciri-ciri konsumen (geografis seperti perkotaan dan pedesaan).

b. Faktor eksternal terdiri dari : aspek kebijakan pemerintah

1) Aspek Kebijakan Pemerintah

Aspek kebijakan pemerintah adalah serangkaian tindakan yang dipilih dan dialokasikan secara sah oleh pemerintah atau Negara kepada seluruh anggota masyarakat untuk memecahkan yang dihadapi guna mencapai tujuan tertentu demi kepentingan masyarakat.

2) Aspek Sosial Budaya Dan Ekonomi

Ketiga aspek non fisik ini baik secara langsung maupun tidak langsung selalu berkaitan dengan kehidupan masyarakat baik didalam kehidupan internal sehari-hari maupun eksternalnya. Dalam kehidupan internal masyarakat, ketika aspek non fisik ini berkaitan dengan perilaku masyarakat yang pada akhirnya berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari yang tentunya berdampak pada pola ruang yang dibutuhkan dalam kegiatan tersebut.

3. Kelebihan Dan Kekurangan Kinerja UMKM

- a. Menurut Pandji Anoraga (Oki Octavian 2019:55) kinerja UMKM memiliki beberapa kelebihan yaitu:
 - 1) Kinerja UMKM berpotensi menebar diseluruh pelosok dengan berbagai ragam bidang usaha. Hal ini karena UMKM timbul untuk memenuhi permintaan yang terjadi didaerah regionalnya. Jadi orientasi produksi kinerja UMKM tidak terbatas pada orientasi produknya melainkan sudah mencapai taraf konsumen.
 - 2) Kinerja UMKM beroperasi dengan investasi modal untuk aktiva tetap pada tingkat yang rendah. Sebagian besar modal terserap pada kebutuhan modal kerja UMKM.
 - 3) Sebagian besar kinerja UMKM dapat dikatakan padat karya yang disebabkan penggunaan teknologi sederhana. Presentase distribusi nilai tambah pada tenaga kerja relatif besar. Dengan demikian distribusi pendapatan bisa lebih tercapai.
- b. Menurut Pandji Anoraga (Oki Octavian 2019:55) kinerja UMKM memiliki beberapa kelemahan yaitu:
 - 1) Manajemen
Manajemen kinerja UMKM menjadi kurang baik, karena sering mencampuradukan dengan masalah rumah tangga, organisasinya tidak tertata dengan baik, tenaga ahlinya sedikit, dan pengeluaran bisnis rendah.
 - 2) Dana
Dana kinerja UMKM menjadi kurang untuk membeli bahan baku atau produk, membeli peralatan sewa tempat, untuk promosi, melatih karyawan dari arus kas yang tidak merata merupakan kelemahan yang umumnya terdapat pada kinerja UMKM.
 - 3) Peraturan Pemerintah
Kebijakan yang tumpang tindih dan inkonsistensi menyebabkan ketidakpastian berwirausaha serta bebas biaya. Birokrasi yang tidak efisien akibat kurangnya koordinasi antar lembaga pemerintah dan korupsi dalam setiap bentuk pelayanan public menyebabkan biaya tinggi. Semua itu menghambat orang untuk membangun dan mengembangkan usahanya.

4. Syarat-syarat Pengukuran Kinerja UMKM yang Berkualitas

Menurut Rivai (2008:19-24) mengungkapkan beberapa syarat sebuah pengukuran kinerja UMKM dikatakan berkualitas yaitu :

- a. Input (potensi)
Input merupakan sumber daya yang digunakan untuk pelaksanaan suatu kebijakan, program, dan aktivitas lainnya. Input yang dimaksud sebagai syarat pengukuran kinerja yang berkualitas tersebut diperoleh dengan menjawab pertanyaan who (siapa), what (apa), why (mengapa),

when (kapan), where (dimana), how (bagaimana) dan process (pelaksanaan).

b. Output (hasil)

Output merupakan hasil yang dicapai dari suatu program, aktivitas dan kebijakan. Agar pengukuran kinerja UMKM yang dilakukan berkualitas, maka syarat yang harus dipenuhi adalah mengenai output dari pengukuran kinerja itu sendiri, yaitu kejelasan penilaian dan keberhasilan pengukuran kinerja sebagai peningkat kinerja.

5. Indikator Kinerja UMKM

Kinerja merujuk pada pencapaian atau prestasi dari perusahaan dalam waktu tertentu.

Menurut Bruck Da Evens (Suci Nur Alyza 2010:13) ada empat indikator UMKM yaitu :

a. Laba

Laba merupakan hasil yang didapat sesudah dikurangi dengan modal produksi dan biaya-biaya lain.

b. Wilayah pemasaran

Wilayah pemasaran adalah jangkauan daerah yang menjadi target proses jual beli.

c. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah orang yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau pemilik usaha.

d. Modal

Modal adalah hasil produksi yang digunakan untuk memproduksi lebih lanjut.

B. Kompetensi Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Yendrawati (2013:11) “Kompetensi SDM adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.” Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk mencapai kinerja serta untuk menghasilkan suatu keluaran baru (output) dan hasil-hasil yang diperoleh (outcomes).

Sedangkan menurut Son (2010:30) “Kompetensi SDM mencerminkan kapasitas produktif sumber daya manusia, termasuk didalamnya berbagai kecerdasan (literasi, numerasi, kognitif dan analitis).”

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan Kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki suatu kemampuan khusus, keterampilan, pengetahuan, dan memiliki suatu tanggung jawab. Pegawai yang tidak memiliki pengetahuan dan perilaku yang baik maka dalam pekerjaannya akan terhambat dan mengakibatkan adanya pemborosan baik dari segi waktu, uang, dan tenaga.

2. Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Zohar dan Marssall (Rusdi 2015:3) mengklasifikasikan dimensi menjadi tiga yaitu:

- a. **Kompetensi Intelektual**
Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Adapun dimensi pengukuran kompetensi intelektual yaitu berprestasi, kepastian kerja, inisiatif, penguasaan informasi, berfikir analitis, berfikir konseptual, keahlian praktikal, kemampuan logistik dan kemampuan naratif.
- b. **Kompetensi Emosional**
Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku, kemauan, dan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, sehingga dapat mendorong kearah pencapaian kinerja yang lebih baik. Kompetensi emosional dapat diukur dengan 6 tingkat kemauan dan kemampuan yaitu sensitifikasi, kepedulian terhadap kepuasan konsumen, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, dan komitmen pada organisasi.
- c. **Kompetensi Sosial**
Kompetensi sosial merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi watak, konsep diri

motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual. Pengukuran kompetensi sosial tersentralisasi kedalam 7 tingkat kemauan dan kemampuan yaitu pengaruh dan dampak, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja, mengembangkan orang lain, mengarahkan bawahan, kerja tim, dan kepemimpinan kelompok.

3. Macam-macam Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Michael (Wibowo 2019:276) ada 5 macam kompetensi SDM yaitu :

- a. Task achievement, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik. kompetensi yang berkaitan dengan Task achievement ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, dan keahlian teknis.
- b. Relationship, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi, bekerja dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, dan penyelesaian konflik.
- c. Personal attribute, merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, belajar dan berkembang. Personal attribute meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berfikir analitis, dan berfikir koseptual.
- d. Managerial, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan pengawan dan pengembangan. Managerial meliputi memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.
- e. Leadership, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pemimpin organisasi untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.
- f. Leadership meliputi kepemimpinan visioner, berfikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional dasar-dasar dan nilai-nilai.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya

Manusia

Menurut Michael Zwell (Wibowo 2019:283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan

inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

b. Keterampilan

Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seorang karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dalam membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

- 1) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 2) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 3) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- 4) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada karyawan tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 5) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- 6) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

5. Komponen-Komponen Kompetensi Sumber Daya

Manusia memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Kemudian Hutapea dan Thoha mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan sikap. Ketiga komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, karyawan yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut :

- 1) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*Deklaratif*).
- 2) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*Procedural*).
- 3) Mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*Strategic*).

b. Keterampilan (*Skill*)

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan

merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

c. Sikap (*Attitude*)

Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

6. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Ardina (Dinar 2017:38) ada 3 indikator kompetensi SDM, yaitu :

- a. Pengetahuan (knowledge)
Pengetahuan merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya.
- b. Keterampilan (skill)
Keterampilan adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik.
- c. Kemampuan (ability)
Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

C. Modal Intelektual

1. Pengertian Modal Intelektual

Menurut Stewart dalam ulum (2013:189) “Modal intelektual adalah materi intelektual pengetahuan, informasi, hak pemilikan intelektual, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan.” Sedangkan menurut Kartika dan Hartane (2013:17) “Modal intelektual merupakan aset utama suatu UMKM disamping aset fisik dan financial. Maka dalam mengelola aset fisik dan finansial dibutuhkan kemampuan yang handal dari modal intelektual sendiri itu, disamping dalam menghasilkan suatu produk yang bernilai diperlukan kemampuan dan daya pikir dari karyawan, sekaligus bagaimana mengelola organisasi dan menjalin hubungan dengan pihak eksternal.”

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa modal intelektual adalah suatu aset tidak berwujud yang tidak secara langsung

disebutkan dilaporan keuangan yang dapat berupa sumber daya informasi serta pengetahuan yang dapat berfungsi untuk meningkatkan kemampuan bersaing serta meningkatkan kinerja UMKM.

2. Komponen Modal Intelektual

Publik mengklasifikasikan modal intelektual dalam nilai tambah yang didapatkan dari selisih pendapatan (input) perusahaan dengan seluruh biaya (output).

Menurut Baroroh (2013:174) komponen modal intelektual dibagi menjadi 3 kategori sebagai berikut:

- a. Human Capital
Human Capital merupakan kombinasi dari knowledge, skill, innovativeness, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnyasehingga dapat menciptakan suatu nilai. Human Capital dapat meningkat, jika perusahaan dapat memanfaatkan dan mengembangkan pengetahuan dan kompetensi dan keterampilan karyawan secara efisien. Dengan memiliki karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian maka dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan.
- b. Structural Capital atau Organizational Capital
Structural Capital merupakan kemampuan organisasi meliputi infrastruktur, sistem informasi, rutinitas, prosedur dan budaya organisasi yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan intelektual yang optimal. Suatu organisasi yang memiliki prosedur yang baik maka modal intelektual akan mencapai kinerja secara optimal.
- c. Relational Capital atau Capital Employeeed
Relational Capital merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari pemasok yang handal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar.

3. Kecerdasan Daya Juang Dan Budaya Organisasi

Menurut Prawironegoro (2016:99) “Kecerdasan daya juang adalah mental baja yang mampu menghadapi tantangan. Orang yang mempunyai daya juang tinggi, tidak akan mengulangi kesalahan dua kali karena selalu berfikir historis-kritis mereka menerima tanggung jawab untuk berbagai

pekerjaan artinya, orang yang mempunyai kemampuan control perasaan, terampil menyelesaikan berbagai masalah dan cenderung mempunyai daya tahan yang tinggi.”

Kecerdasan daya juang merupakan faktor dasar untuk menentukan pola perilaku efektif. SDM yang memiliki kecerdasan daya juang tinggi, pada umumnya memiliki perilaku efektif untuk mencapai tujuan. Pola itu diulang terus-menerus sehingga membentuk karakter atau watak, yaitu watak percaya diri dapat mengatasi masalah yang di hadapi. Kecerdasan daya juang merupakan kekuatan individu didalam upaya mengatasi hambatan, kesulitan dan tantangan, untuk diubah menjadi peluang dalam mencapai tujuan. Kecerdasan daya juang dibagi menjadi tiga kelompok manusia yaitu:

a. Manusia Tipe *Climbers*

Manusia tipe ini akan lebih mudah menghadapi tantangan dibanding dua tipe lainnya. Orang yang ingin mendaki sampai puncak, tentu akan memperhitungkan tantangan yang di hadapi. Sebesar apapun tantangan tersebut mereka sudah menyiapkan penangkalnya. Tipe manusia yang demikian ini diharapkan bagi semua organisasi, khususnya organisasi bisnis.

b. Manusia Tipe *Campers*

Manusia ini akan merasa bahwa kapasitas dia terbatas. Mereka telah membangun pikiran rasional bagi dirinya sendiri, sehingga merasa hanya tantangan dengan kadar tertentu yang mampu dia kelola. Mereka menyadari bahwa hidup ini adalah tumpukan masalah dan

tidak mungkin semuanya diselesaikan. Manusia tipe ini mau menghadapi tantangan tetapi dalam batas-batas tertentu berdasarkan kemampuannya.

c. Manusia Tipe *Quitters*

Manusia ini menyerah menghadapi tantangan. Dalam organisasi bisnis, SDM yang bertipe ini tidak dapat diharapkan dapat mencipta laba dan nilai tambah ekonomi. Manajemen harus berhati-hati menempatkan kerja pada manusia tipe ini karena dapat dipastikan mereka tidak akan bekerja efektif, efisien, dan produktif.

4. Kecerdasan Kreativitas

Menurut Prawironegoro (2016:105) “Kreativitas adalah suatu pusat sumber makna di dalam hidup kita. Ada dua syarat bagi orang kreatif yaitu orang yang selalu tertarik pada objek baru dan orang yang bersedia melibatkan diri seluruh hidupnya pada objek baru. Tetapi kreativitas baru bisa diwujudkan di masa mendatang jika sesuatu yang ingin dicapai itu terlaksana.

Orang kreatif adalah mampu mencipta makna tentang sesuatu kehidupan. Penciptaan makna itu melalui pengolahan pengalaman indera dengan kecerdasan emosi, rasio, intuisi dan bakat. Orang kreatif memiliki banyak pengalaman dan ide-ide yang kompleks tentang masa depan. Berfikir kreatif sebenarnya adalah berfikir masa depan dengan menyajikan berbagai alternatif untuk mengatasi berbagai masalah.

5. Indikator Modal Intelektual

Menurut Baroroh (2013:174) ada 3 indikator modal intelektual yaitu:

a. Human Capital

Human Capital merupakan kombinasi dari knowledge, skill, innovativeness, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan

tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai. Human Capital dapat meningkat, jika perusahaan dapat memanfaatkan dan mengembangkan pengetahuan dan kompetensi dan keterampilan karyawan secara efisien.

- b. Structural Capital atau Organizational Capital
Structural Capital merupakan kemampuan organisasi meliputi infrastruktur, sistem informasi, rutinitas, prosedur dan budaya organisasi yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan intelektual yang optimal
- c. Relational Capital atau Capital Employeed
Relational Capital merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari pemasok yang handal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan.

D. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengungkapkan kerangka pikir merupakan “model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting”.

Jadi dengan demikian maka kerangka pikir adalah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang menjadi dasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.

UMKM mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional karena selain memberi kontribusi terhadap perkembangan ekonomi di Indonesia juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Perubahan hubungan kerjasama yang terjadi pada mitra bisnis

merupakan satu dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberlangsungan proses bisnis. Demikian pula dengan penurunan kinerja pada pelaku bisnis UMKM, terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kompetensi SDM.

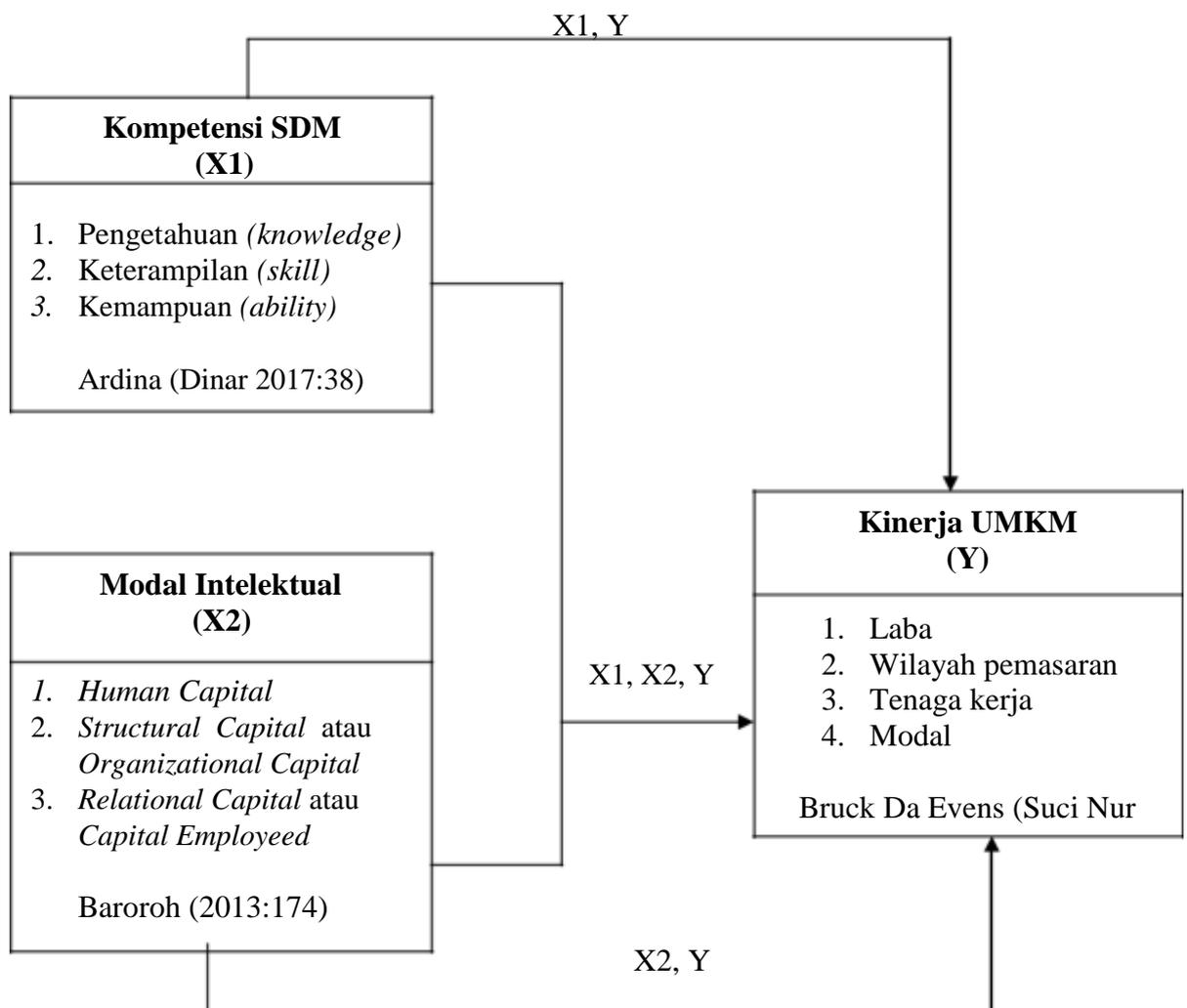
Kompetensi SDM merupakan sarana investasi masa depan yang sangat baik bagi sebuah unit bisnis. Kompetensi SDM juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM. Faktor SDM menjadi modal utama untuk membuat UMKM Klanting Getuk menjadi lebih profesional. Hal ini dikarenakan sebuah unit bisnis ditentukan bagaimana individu-individu yang terlibat didalamnya mengelola bisnis tersebut. Pengembangan UMKM harus disertai dengan kualitas SDM diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), dan *ability* (kemampuan) dalam berwirausaha.

Selain dari faktor kompetensi SDM yang tidak kalah pentingnya adalah faktor modal intelektual sebagai sumber kekayaan perusahaan. Modal intelektual merupakan materi intelektual mengenai pengetahuan, informasi, properti intelektual dan pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan. Modal intelektual dianggap sebagai keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh para pesaingnya, dapat meningkatkan nilai dan kinerja UMKM. Dengan demikian modal intelektual sebagai aset yang berisi pengetahuan dan dapat mempengaruhi kinerja suatu UMKM baik dalam pembuatan keputusan untuk saat ini maupun manfaat dimasa depan. Dengan

adanya modal intelektual sangat penting karena untuk meningkatkan kreativitas inovasi pelaku UMKM Klanting Getuk dan mampu memberikan keuntungan bagi UMKM Klanting Getuk tersebut dengan peningkatan nilai.

Oleh karena itu, maka sejalan dengan kerangka pikir tersebut dapat diduga bahwa adanya pengaruh kompetensi SDM dan modal intelektual terhadap kinerja UMKM. Secara skematis, model kerangka pikir konseptual penelitian ini terlihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:99) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.” Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data-data adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM Klanting Getuk di Desa Ambarawa Tahun 2020.
2. Ada Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja UMKM Klanting Getuk di Desa Ambarawa Tahun 2020.

Ada Pengaruh Kompetensi SDM dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja UMKM Klanting Getuk di