



Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan UMKM di Sentra Industri Batik

Suranto^{1*}, Mei Rani Amalia², dan Adcharina Pratiwi³

¹ Universitas Muhammadiyah Surakarta

² Universitas Pancasakti Tegal

³ Universitas Slamet Riyadi Surakarta

*E-mail Korespondensi: sur185@ums.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 11-05-2023

Revision: 14-07-2023

Published: dd-mm-yyyy

DOI Article:

10.24905/permana.v15i2.289

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk merumuskan model dan mengetahui variabel kompetensi sumberdaya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di sentra industri batik Kabupaten Sragen. Dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, kuesioner serta dokumentasi. Kegiatan penelitian melibatkan karyawan UMKM di sentra industri batik Kabupaten Sragen. Metode analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, *confirmatory factor analysis* dan merumuskan model kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja UMKM. Berdasar hasil analisis, diperoleh hasil penelitian bahwa model dinyatakan *goodness of fit*, variabel pengetahuan, variabel keterampilan serta variabel perilaku mempengaruhi peningkatan kinerja UMKM.

Kata Kunci: peningkatan, kinerja, karyawan, UMKM, batik

ABSTRACT

This research was carried out to formulate models and determine the variables of human resource competence to improve the performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the batik industry center of Sragen Regency. This research was conducted through quantitative and qualitative methods. Data collection techniques through interviews, observations, questionnaires, and documentation. The research activity involved MSME employees in the batik industry center of Sragen Regency. The data analysis methods carried out are bag validity tests, reliability tests, confirmatory factor analysis, and formulating human resource competency models to improve MSME performance. Based on the analysis results, research results were obtained that the model stated that goodness of fit, knowledge varia-

Acknowledgment

bles, skill variables, and behavioral variables affect the improvement of MSME performance.

Keyword: *increased, performance, employees, SMEs, batik*

©2023 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of permana

PENDAHULUAN

Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi UMKM sangatlah penting, hal ini sebagai penggerak kelangsungan kegiatan UMKM. UMKM harus mampu menggerakkan, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja UMKM. Menurunnya semangat kerja karyawan, penurunan produktivitas kerja, tingginya turn over, motivasi kerja menurun, kreativitas karyawan rendah, jam masuk kerja kurang disiplin, mangkir kerja tinggi, merupakan indikasi masalah tentang sumber daya manusia (karyawan). Padahal, kondisi yang terjadi di UMKM kesejahteraan terjaga dengan baik, tempat kerja cukup kondusif, motivasi pemilik UMKM yang baik, kerja team yang solid, bahkan gaji atau upah yang diterima diatas Upah Minimum Regional (UMR).

Kegiatan penelitian dilakukan di UMKM batik dalam rangka melakukan perbaikan agar karyawan dapat secara normal menjalankan aktivitas kerja. Kinerja karyawan dinilai sebagai kegiatan yang dikerjakan seorang dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya (Nawawi, 2006). Kinerja seseorang dikatakan meningkat, jika input tetap dan output produk meningkat, input tetap dan jumlah konsumen/pembeli meningkat, input tetap dan hasil pemasaran meningkat, input tetap dan semangat kerja meningkat, motivasi kerja meningkat, *turn over* menurun, dan kreativitas meningkat.

Permasalahan tersebut, terjadi di salah satu kelompok UMKM batik, yang sedang berkembang, oleh karena itu dibutuhkan solusi agar karyawan dapat kembali bekerja secara normal, sesuai target, dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan penjualan, hingga produksi dapat bertambah. Beberapa strategi sebagai pendekatan telah dilakukan oleh UMKM batik, melalui kegiatan pengembangan, pelatihan dalam rangka peningkatan semangat kerja (KHAIRIZAH, IRWAN, & AGUNG, 2017), (PARASHAKTI & DEDE, 2019), (SETYAWAN, 2018). Salah satu usaha yang dilakukan untuk peningkatan pengetahuan, ketrampilan para pelaku usaha dan para karyawan dengan cara melaksanakan bimtek produksi, pelatihan pemasaran, dan healing bagi karyawan (AGUNG, 2016).

Kinerja karyawan dapat dikembangkan melalui ketrampilan, peningkatan pengetahuan dan implementasi perilaku individu hingga budaya kerja positif ditempat kerja, diharapkan sebagai pendorong dalam melakukan pekerjaan agar lebih produktif, lebih giat dan sesuai target

(ROBBINS & JUDGE, 2018). Target penelitian ini: (a) merumuskan model kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, meliputi variabel laten: variabel pengetahuan, variabel ketrampilan, variabel perilaku karyawan dan variabel kinerja; (b) menganalisis dan implemntasi strategi dari variabel paling mempengaruhi peningkatan kinerja. Manfaat penelitian dijadikan evaluasi dan masukan perbaikan bagi UMKM batik, tentang variabel kompetensi. Model dirumuskan dan diimplementasikan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, semangat kerja karyawan, menekan turn over, menekan tingginya absen (ketidakhadiran), agar perilaku karyawan lebih baik, produktivitas kerja lebih baik, sehingga permasalahan dapat teratasi.

METODE PENELITIAN

Kegiatan dan tempat penelitian ini dilaksanakan pada UMKM sentra industri batik Sragen dengan mengambil sampel 60 orang karyawan, waktu penelitian dilakukan selama enam bulan, dengan mengambil obyek penelitian di UMKM yang mengalami masalah sesuai kriteria diatas. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, observasi, pengumpulan data secara langsung, dokumentasi dan studi pustaka serta melalui informan untuk menggali masalah dengan detail, relevan dengan tema penelitian. Analisis data digunakan adalah validitas, reliabilitas untuk menguji instrumen angket, mengukur kevalidan sebagai alat ukur, serta keandalan suatu jawaban pertanyaan. Kemudian membangun model dan diuji agar model *goodness of fit* dan analisis jalur mencari pengaruh dominan variabel yang mempengaruhi kinerja UMKM.

Metode penelitian merupakan cara pelaksanaan kegiatan dan penyelesaian masalah, meliputi tahapan: pendekatan kuantitatif dengan menggunakan 60 karyawan yang bekerja di UMKM batik, kualitatif melalui informan untuk menggali masalah lebih detail. Tahapan dan langkah awal analisis validitas dan reliabilitas angket, diberikan pada para pekerja, untuk menguji variabel manifes dalam merefleksikan variabel laten dikembangkan. Selanjutnya menguji dengan rumusan model yang diterapkan, diuji melalui CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), serta analisis jalur untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel laten.

HASIL

Pembahasan penelitian dengan tahapan pengembangan variabel laten dan manifes, komponen variabel, ujicoba instrumen angket dan ujicoba validasi model hipotetik, ujicoba efektifitas kerja rumusan model melalui *goodness of fit*. *Confirmatory Factor Analysis* mengukur konfirmatori manifes bertujuan melakukan konfirmasi model efektif dirumuskan,

analisis manifes terbukti merefleksikan laten, serta analisis hubungan antar variabel.

Tahap pertama, penentuan dan pengembangan variabel, membangun variabel yang akan dikembangkan, dilanjutkan uji validasi dari peningkatan kinerja UMKM, ditunjukkan gambar-2. Variabel laten penelitian ada empat, yaitu: pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan capaian kinerja UMKM.

Variabel laten pengetahuan dengan manifes: pengetahuan tentang produksi (PPi) dengan 4 item butir pertanyaan, tentang pemasaran (PP) dengan 4 item butir soal, tentang managerial (PM) dengan 4 item butir soal, pengetahuan afektif, kognitif dan psikomotorik dalam keuangan (PAK) dengan 6 item butir soal, total 18 item butir soal.

Variabel laten ketrampilan dengan manifes cara menyelesaikan tugas/pekerjaan produksi (KP) dengan 4 item butir pertanyaan, ketrampilan melaksanakan prosedur pemasaran (KM) dengan 4 butir item, ketrampilan komunikasi (KK) dengan 4 butir item, dan (d) ketrampilan menjaga kualitas produk (KKP) dengan 4 butir item.

Variabel perilaku dengan manifes mampu menjaga kualitas (MK) dengan 4 butir item soal, menjaga kebiasaan kerja yang baik (MKK) dengan 4 butir item soal, mampu pengendalian diri (MP) dengan 4 butir item, mampu menjadi teladan (MT) 4 butir item.

Variabel capaian, kinerja UMKM dengan manifes: peningkatan volume produksi (PVP) dengan 4 butir item soal, peningkatan volume penjualan (PVJ) dengan 4 butir item soal, peningkatan jumlah konsumen (PJK) dengan 4 butir item soal dan peningkatan omset penjualan (POP) dengan 4 butir item soal.

Berdasar analisis validitas dan reliabilitas angket, semua variabel dikatakan valid dan reliabel dalam tabel 1, nilai validitas alpha melebihi 0.3 dan reliabilitas melebihi 0.7 (Sugiyono, 2014), selanjutnya analisis jalur variabel model peningkatan kinerja UMKM, selanjutnya sesuai menurut (Sugiyono, 2014) bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Besarnya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r > 0,3$ dengan demikian, seluruh item valid.

Tabel 1. Analisis Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Pengetahuan	0,846
Ketrampilan	0,853
Perilaku	0,872
Kinerja UMKM	0,879

Sumber: Data yang diolah (2023)

Pada tabel 2 diketahui bahwa item pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan kinerja UMKM dinyatakan valid, koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,7$, dengan nilai koefisien *Cronbach Alpha* variabel X_1 sebesar 0,830, X_2 sebesar 0.895, X_3 sebesar 0,912 $> 0,70$ dan variabel Y sebesar 0,893 $> 0,70$.

Tabel 2. Analisis Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pengetahuan	0,830
Keterampilan	0,895
Perilaku	0,912
Kinerja UMKM	0,893

Sumber: Data yang diolah (2023)

Pada tabel 2 diketahui bahwa item pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan kinerja UMKM dinyatakan reliabel, koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,7$.

Untuk mengetahui kelayakan model CFA dapat dilihat dari nilai uji *Chi Squares*, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Good of Fit Index* (GFI), *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI), *Comperative Fit Index* (CFI), *Tucker Lewis Index* (TLI) atau *Non Normed Fit Index* (NNFI), *Root Mean Squares Residual* (RMSR/RMR) (Widarjono, 2015). Berdasarkan analisis diperoleh hasil bahwa hubungan antara indikator (variabel manifes) dengan variabel latent dapat disajikan seperti tabel 3.

Tabel 3. Loading Confirmatory Factor Analysis

Variabel	Loading	P-Value
Pengetahuan → Kinerja Karyawan	0,682	0,000
Ketrampilan → Kinerja Karyawan	0,726	0,000
Perilaku → Kinerja Karyawan	0,880	0,000

Sumber: data diolah (2023)

Pada tabel 3, diketahui bahwa loading setiap indikator terhadap variabelnya $> 0,5$ dengan signifikansi $< 0,05$ (5%). Hal ini berarti semua indikator signifikan dalam mengukur variabel latent, sehingga analisis struktural dilanjutkan dalam struktural hipotesis. Variabel perilaku memiliki pengaruh yang dominan, terkait peningkatan kinerja UMKM. Selanjutnya, melakukan analisis jalur (path analysis), adapun hasil koefisien pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen dapat dilihat pada tabel 4.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya hubungan kausalitas antara variabel laten dapat dilihat dari nilai CR maupun berdasarkan p-value seperti yang ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4. Nilai CR dan p-Value Hubungan Kausalitas antar Variabel pada Model Fit

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Pengetahuan	→	Keterampilan	,552	,079	7,001	***	par_27
Perilaku	→	Keterampilan	,682	,076	9,016	***	par_26
Pengetahuan	→	Kinerja	,483	,097	5,000	***	par_1
Keterampilan	→	Kinerja	,240	,107	2,248	***	par_2
Perilaku	→	Kinerja	,431	,088	4,880	***	par_3

Sumber: Hasil Analisis SEM 22.0 (2023)

Pada tabel 4, diketahui signifikansi hubungan kausalitas antara variabel laten dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel keterampilan dengan koefisien jalur sebesar 0,552, nilai CR (7,001) > Z kritisnya (1,96) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 2) Variabel perilaku berpengaruh signifikan terhadap variabel keterampilan dengan koefisien jalur sebesar 0,682, nilai CR (9,016) > Z kritisnya (1,96) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 3) Variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,483, nilai CR (5,000) > Z kritisnya (1,96) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 4) Variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,240, nilai CR (2,248) > Z kritisnya (1,96) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 5) Variabel perilaku berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,431, nilai CR (4,4880) > Z kritisnya (1,96) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa variabel pengetahuan, keterampilan dan perilaku memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja UMKM. Berdasarkan analisis jalur dengan mengkoneksikan antar variabel model hubungan antara pengetahuan, keterampilan dan pelatihan bahwa ketiganya memiliki keterkaitan dan hubungan serta pengaruh yang sangat kuat, saling berinteraksi dan koneksi.

Berdasarkan hasil analisis, bahwa semua butir angket dikatakan valid dan reliabel, dari keempat variabel laten. Masing masing variabel laten memiliki indikator atau manifes untuk menginterpretasikan variabel laten. Selanjutnya mengkonstruksi model peningkatan kinerja melalui empat variabel dengan analisis CFA dan dihasilkan variabel goodness of fit, dan berdasar analisis CFA bahwa variabel perilaku memiliki pengaruh yang besar dibanding pengetahuan dan keterampilan dalam peningkatan kinerja UMKM. Oleh karena itu dibutuhkan suatu strategi dalam peningkatan kinerja.

Strategi yang diterapkan selama dua bulan terakhir dan diamati, dari perlakuan model yang dirumuskan adalah perlakuan karyawan dalam pengetahuan produksi mulai pembuatan obat, produksi pelorotan, pemanasan kain, stamping, penjemuran dan packing dapat diperhatikan dengan baik, pengetahuan pemasaran, manajerial dan keuangan diperhatikan bagi semua karyawan dan diperhatikan dengan baik oleh pengelola/manajemen. Penambahan pengetahuan dilakukan oleh team penelitian dengan pelatihan, klinik, motivasi dan pengamatan selama kerja dalam periode tertentu.

Strategi yang dilakukan untuk peningkatan ketrampilan dari manifes dengan cara peningkatan pekerjaan produksi, pemasaran, komunikasi, pemahaman kualitas produk dan ketrampilan menjalankan produksi kain batik. Melalui pelatihan, klinik dan bimtek kerjasama dengan dinas perindag Kabupaten Sragen, untuk melatih, memberikan standar operasi prosedur, peningkatan produksi.

Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan perilaku karyawan dengan pelatihan, pengembangan potensi, pemeliharaan karir, pemberian pemahaman etika dalam kerja, pemberian reward dan insentif bagi karyawan, program healing dan kotak saran bagi karyawan.

Perilaku karyawan sangat berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja menciptakan komunikasi kerja yang baik, pemenuhan hak dan kewajiban karyawan, evaluasi periodik dan berkelanjutan, *reward* dan *punishment*, pelatihan dan pengembangan karir, tanggungjawab dan wewenang karyawan, waktu kerja yang ideal dan lingkungan kerja yang kondusif, keakraban dan kondusifitas kerja, presensi dan penilaian yang transparan, rasa kepemilikan, empathy dan solidaritas.

Pengetahuan dan ketrampilan di tempat kerja UMKM batik sangat penting, tetapi perilaku lebih penting karena terkait langsung dengan karakter, sifat dan kelebihan kekurangan mental sumberdaya manusia. Maka pengelolaan, pemeliharaan terhadap perilaku karyawan sangat dibutuhkan oleh UMKM, agar kinerja UMKM dapat meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat di simpulkan rumusan model kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang meliputi variabel laten: variabel pengetahuan, variabel ketrampilan, variabel perilaku karyawan dan variabel kinerja UMKM dikatakan *goodness of fit model*, variabel yang paling mempengaruhi peningkatan kinerja adalah perilaku kerja, maka perilaku kerja karyawan mendapatkan perhatian lebih serius dalam rangka peningkatan kinerja UMKM. Saran untuk penelitian kedepan dilaksanakan dengan melibatkan banyak UMKM serta lebih banyak karyawan yang digunakan sebagai sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, W. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 16 No. 4*, 391-408.
- Asrori, R. (2020). *Classroom Action Research, Pengembangan Kompetensi Guru*. Purwokerto: Pena Persada.



- Bryson, J. M. (2003). *Strategi Perancangan Strategis bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc.
- Griffiths, M. D., Davies, M. N., & Chappel, D. (2004). Demographic Factor and Praying Variables in Online Computer Gamers. *Journal Phsycology Division, Vol. 7 No. 4*, 479-487.
- Khairizah, A., Irwan, N., & Agung, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik, Vol. 3 No. 7*, 1268-1272.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mukhlis, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. Yogyakarta.
- Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Parashakti, R. D., & Dede, I. S. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10 No. 1*, 69 - 82.
- Pratiwi, R. W., & Hartono, B. (2021). Analisa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen , Vol 4 No. 2*, 103-113.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Setyawan, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja serta Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Manajemen IBS*, 1-13.



Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta .

Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM.