

Pengembangan Kompetensi UMKM dengan Pembelajaran Organisasi

Andi Hendrawan

Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen UNSOED
Dosen Akademi Maritim Nusantara
Email: andihendrawan007@gmail.com

Aneu Yulianeu

Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen UNSOED
Dosen STMIK DCI Tasikmalaya
Email anjusu09@gmail.com

Hari Sucahyawati

Dosen Akademi Maritim Nusantara
Email harisucahyawati@yahoo.com

Indriyani

Dosen Akademi Maritim Nusantara
Email indrip2cd11010@gmail.com

Abstrak

Pemberdayaan UMKM sangat strategis, karena potensinya yang besar dalam menggerakkan kegiatan ekonomi masyarakat, dan sekaligus menjadi tumpuan sumber pendapatan sebagian besar masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraannya. Kompetensi UMKM merupakan hal yang penting karena akan meningkatkan produktivitas dan kinerja UMKM. Peningkatan kompetensi UMKM salah satunya adalah dengan pembelajaran organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh pembelajaran organisasi dalam meningkatkan kompetensi UMKM. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan pengaruh pembelajaran organisasi dalam meningkatkan kompetensi UMKM. Hal menunjukkan bahwa semakin baik pembelajaran organisasinya maka akan meningkatkan kompetensi UMKM.

Kata kunci: Kompetensi, UMKM, Pembelajaran Organisasi

Pendahuluan

Sektor usaha kecil dan menengah memegang peranan yang sangat penting dalam membangun perekonomian masyarakat. Hal ini terutama bila dikaitkan dengan pemberdayaan ekonomi masyarakat dan jumlah tenaga kerja yang mampu diserap oleh usaha kecil dan menengah tersebut. Selain memiliki arti strategis bagi pembangunan, usaha kecil menengah juga berfungsi sebagai sarana untuk pemerataan hasil-hasil pembangunan yang telah dicapai (Lumbanraja P, 2017)

Pemberdayaan UKM sangat strategis, karena potensinya yang besar dalam menggerakkan kegiatan ekonomi masyarakat, dan sekaligus menjadi tumpuan sumber pendapatan sebagian besar masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraannya. Pada tahun 2006, peran UKM terhadap

penciptaan PDB nasional menurut harga berlaku tercatat sebesar Rp. 1.786,22 triliun (53,49%), kontribusi usaha kecil tercatat sebesar Rp. 1.253,36 triliun (37,53%) dan usaha menengah sebesar Rp. 532,86 triliun (15,96%) dari total PDB nasional,

Dalam UU No.20/2008 tentang UMKM, didefinisikan bahwa pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Dunia Usaha, dan Masyarakat secara sinergis dalam bentuk penumbuhan iklim dan pengembangan usaha terhadap UMKM sehingga mampu tumbuh dan berkembang menjadi usaha yang tangguh dan mandiri. Prinsip pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah adalah: (a) Penumbuhan kemandirian, kebersamaan, dan kewirausahaan usaha mikro, kecil, dan menengah 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 Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. (d) Peningkatan daya saing usaha mikro, kecil, dan menengah dan kewirausahaan sangat besar peranannya di dalam perkembangan pertumbuhan ekonomi suatu Negara

Aaker(1993) menyatakan bahwa asset dan *skill* atau asset dan kompetensi merupakan instrument yang paling dasar untuk menghasilkan daya saing. Inovasi organisasi adalah penting bagi perusahaan untuk bersaing secara dinamis dengan lingkungan bisnis yang berkembang (Dooley and Sullivan, 2003), seperti diungkapkan oleh beberapa peneliti bahwa inovasi merupakan salah satu alat untuk mempertahankan pertumbuhan dan mencapai kinerja bisnis (Cottam *et al*, 2001),

Pengembangan ekonomi nasional di Indonesia, yang menjadi prioritas yaitu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM menjadi tulang punggung sistem ekonomi kerakyatan untuk mengurangi permasalahan kemiskinan dan pengembangannya mampu memperluas basis ekonomi serta dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan perekonomian daerah dan ketahanan ekonomi nasional. (Kurniawan,2011).

Pemberdayaan UMKM di tengah arus globalisasi dan tingginya persaingan membuat UMKM harus mampu menghadapi tantangan global, seperti meningkatkan inovasi produk dan jasa, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi, serta perluasan area pemasaran. Hal ini perlu dilakukan untuk menambah nilai jual UMKM, utamanya agar dapat bersaing dengan produk produk asing yang kian membajiri sentra industri dan manufaktur di Indonesia, mengingat UMKM adalah sektor ekonomi yang mampu menyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia (Sudaryanto 2011).

Hasil penelitian Ardiana,dkk. (2010) terkait pengembangan kompetensi SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya menemukan bahwa kompetensi SDM (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh SDM UKM, akan semakin tinggi pula kinerja perusahaan. Penelitian serupa juga pernah dilakukan. Penelitian Sulistyandari dkk (2016) kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi SDM akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan semakin tingginya laba perusahaan.

George Freedman (1988) yang mengatakan bahwa suatu organisasi perlu mendukung adanya kegiatan inovasi, karena perusahaan yang menerapkan kegiatan inovasi memberi kesempatan pada anggota pemasar untuk menerapkan ide-ide baru dalam memasarkan produk, sehingga kegiatan inovasi merupakan salah satu kebijakan yang dilakukan perusahaan dalam memberikan arahan pada aktivitas inovasi.

Banyaknya organisasi brilian yang mengalami kegagalan dan tidak dapat mempertahankan eksistensinya disebabkan karena organisasi-organisasi tersebut berhenti belajar dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman dan teknologi. Untuk dapat terus mempertahankan eksistensi dan kinerja organisasi maka dibutuhkan sebuah proses pembelajaran organisasi. Proses pembelajaran dapat dicapai jika organisasi dapat memiliki kemampuan dalam berpikir dan bertindak secara lebih cepat dalam merespon setiap perubahan (Senge, 1990). Organisasi yang mampu melakukan proses pembelajaran tersebut dinamakan dengan organisasi pembelajar

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah ada pengaruh positif pembelajaran organisasi terhadap pengembangan kompetensi UMKM.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi Kewirausahaan

Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi dibagi menjadi dua kategori, yaitu : *threshold competencies* dan *differentiating competencies*. *threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seseorang berkinerja tinggi atau rata-rata. Sedangkan *differentiating competencies* merupakan faktor-faktor yang membedakan individu berkinerja tinggi dan rendah

Kompetensi kewirausahaan merupakan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terhubung satu dengan lainnya, yang diperlukan pengusaha untuk dilatih dan dikembangkan agar mampu menghasilkan kinerja terbaik dalam mengelola usahanya. Kompetensi yang harus dimiliki pengusaha adalah (Suryana, 2003):

1. *Managerial skill*. Wirausahawan harus mampu menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan agar usaha yang dijalankannya dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan ini merupakan syarat mutlak untuk menjadi wirausaha sukses.
2. *Conceptual skill*. Kemampuan untuk merumuskan tujuan, kebijakan dan strategi usaha merupakan landasan utama menuju wirausaha sukses. Pengusaha harus ekstra keras belajar dari berbagai sumber dan belajar dari pengalaman sendiri dan pengalaman orang lain dalam berwirausaha.
3. *Human skill*. Supel, mudah bergaul, simpati dan empati kepada orang lain adalah modal keterampilan yang sangat mendukung kita menuju keberhasilan usaha. Dengan keterampilan ini, pengusaha akan memiliki banyak peluang dalam merintis dan mengembangkan usahanya.
4. *Decision making skill*. Sebagai seorang wirausaha, seringkali dihadapkan pada kondisi ketidakpastian. Berbagai permasalahan biasanya bermunculan pada situasi seperti ini. Wirausaha dituntut untuk mampu menganalisis situasi dan merumuskan berbagai masalah untuk dicarikan berbagai alternatif pemecahannya.
5. *Time managerial skill*. Ketidakmampuan mengelola waktu membuat pekerjaan menjadi menumpuk atau tak kunjung selesai sehingga membuat jiwanya gundah dan tidak tenang. Keterampilan mengelola waktu dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan dan rencana yang telah digariskan.

Pemberlajaran Organisasi (Learning Organization)

Berdasarkan Senge (1990), *learning organization* adalah organisasi dimana orang-orang secara berkelanjutan mengembangkan kapasitas mereka untuk mencapai hasil yang benar-benar mereka harapkan, dimana pola berpikir yang baru dipupuk, aspirasi bersama dibebaskan, dan orang-orang secara berkelanjutan belajar bagaimana belajar bersama.

Khandekar dan Sharma (2006) mengemukakan bahwa pembelajaran organisasi merupakan suatu proses untuk memperoleh pengetahuan, baik secara personal maupun secara kelompok yang berusaha diaplikasikan kedalam pekerjaan yang sedang mereka kerjakan berpengaruh terhadap kemampuan sebagai sumber keunggulan bersaing. Kualitas pembelajaran organisasi dapat didefinisikan dengan sebagai tingkat baik/buruknya suatu pembelajaran di dalam organisasi yang diharapkan setiap anggotanya secara bersama-sama menerima dan mengumpulkan informasi dan ilmu pengetahuan yang sesuai kebutuhan dan kemampuan setiap individu, yang kemudian diinterpretasikannya dan bertindak sesuai interpretasi dari informasi tersebut, yang kemudian menghasilkan sesuatu (*output*) yang dapat diukur dengan angka atau yang dapat dipadankan dengan angka

Organisasi pembelajar memiliki dimensi dan karakteristik yang berbeda dengan organisasi yang tidak melakukan pembelajaran. Senge (1990) menyatakan bahwa organisasi pembelajar memiliki lima dimensi yaitu keahlian pribadi, model mental, berbagi visi, pembelajaran dalam tim dan berpikir sistem. Watkins dan Marsick (2003) berpendapat bahwa terdapat tujuh dimensi organisasi pembelajar yaitu *continuous learning, inquiry and dialog, team learning, empowerment, embedded system, system connection, dan strategic leadership*. Lebih lanjut, Marquardt (2002) menjelaskan lima model organisasi pembelajar yang terdiri dari pembelajaran (*learning*), organisasi (*organization*), anggota organisasi (*people*), pengetahuan (*knowledge*), dan teknologi (*technology*). Kesemua dimensi ini diperlukan untuk memaksimalkan pembelajaran pada organisasi sehingga dapat terbentuk suatu organisasi pembelajar yang sukses dan berhasil.

Indikator variabel untuk *learning organization* adalah 7 dimensi yang dikemukakan oleh Marsick dan Watkins (2003). Indikator-indikator tersebut antara lain:

- a. *Create continuous learning capabilities*: Pembelajaran di desain dalam bekerja sehingga orang dapat belajar dalam pekerjaannya; peluang disediakan untuk pendidikan dan pertumbuhan berkelanjutan.
- b. *Promote inquiry and dialogue*: Anggota organisasi memperoleh ketrampilan *productive reasoning skill* untuk mengekspresikan pandangan mereka dan kapasitas untuk mendengarkan dan menanyakan pandangan orang lain ; budaya diubah untuk mendukung bertanya, umpan balik dan eksperimen.
- c. *Encourage collaboration and team learning*: Pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan kelompok untuk mengakses cara berpikir yang berbeda; kelompok diharapkan untuk belajar dan belajar bersama; kolaborasi dihargai dalam budaya.
- d. *Provide strategic leadership for learning* : Model kepemimpinan, *champion and support learning*; kepemimpinan menggunakan pembelajaran secara strategis untuk hasil bisnis.
- e. *Empower people toward a collective vision*: Anggota organisasi terlibat dalam pengaturan, memiliki dan menerapkan visi bersama; tanggung jawab di distribusikan dekat dengan

pengambil keputusan sehingga orang-orang termotivasi untuk mempelajari apa yang mereka diminta untuk bertanggung jawabkan.

- f. *Connect the organization to its environment* : Anggota organisasi dibantu untuk melihat pengaruh dari pekerjaan mereka pada perusahaan secara keseluruhan; Anggota organisasi mengamati lingkungan dan menggunakan informasi untuk menyesuaikan praktek kerja; organisasi terhubung dengan komunitasnya.
- g. *Create systems to capture and share learning* : Menciptakan dan mengintegrasikan sistem teknologi, baik tinggi maupun yang rendah, untuk berbagi pembelajaran; akses disediakan; sistem diatur.

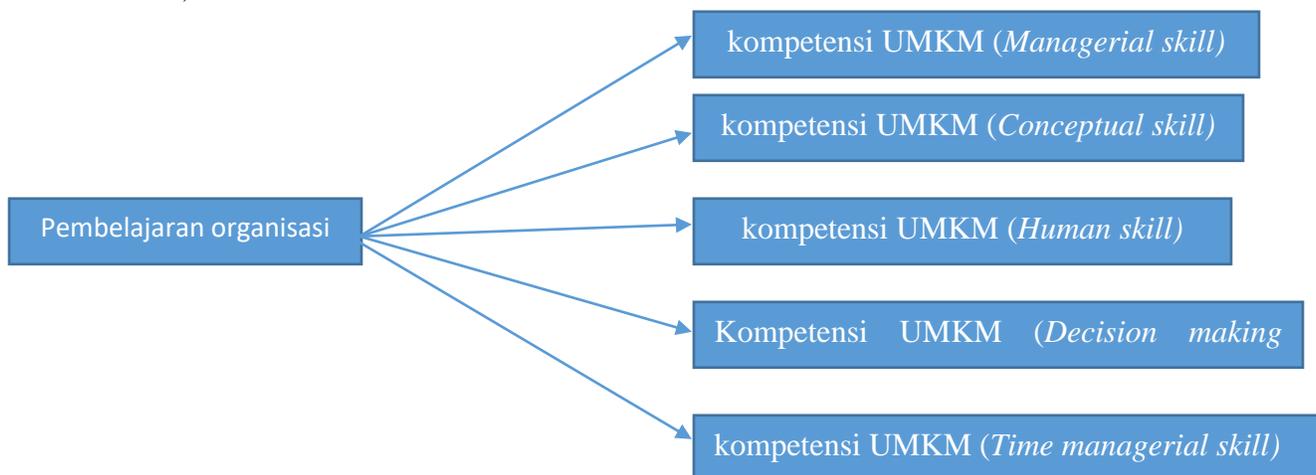
Ha₁ : terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM (*Managerial skill*)

Ha₂ : terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM (*Conceptual skill*)

Ha₃ : terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM (*Human skill*)

Ha₄ : terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM (*Decision making skill*)

Ha₅ : terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM (*Time managerial skill*)



Metode Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian sebanyak dua variabel, yaitu variabel bebas, variabel terikat,. Di dalam penelitian yang merupakan variabel bebas adalah Pembelajaran organisasi (X1). Variabel terikatnya adalah kompetensi UMKM (Y2),

Penentuan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode kuota random sampling, dimana mengambil sebagian dari populasi UMKM yang berjumlah 104 UMKM di

Wilayah Cilacap Barat yang terdiri dari 5 Kecamatan, diambil 30 sampel dengan kuota tiap wilayah 5 UMKM..

Metode Analisis Data

Uji instrument dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Beberapa masalah sering muncul ketika analisis regresi digunakan. Oleh karena itu, dilakukan pengujian uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinieritas. Untuk menguji hipotesis dilakukan *uji goodness of fit* yang berupa uji koefisien determinasi total (R^2), uji keakuratan model (uji F), dan Uji t (uji hipotesis). Kemudian dilakukan uji analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel independen. .

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Korelasi antar variabel

		Pembelajaran organisasi	Managerial skill	Conceptual skill	Human skill	Decision making skill	Time managerial skill
Pearson Correlation	PEMBELAJARAN ORGANISASI	1.000	0.845	0.654	0.792	0.861	0.845
	Managerial skill	0.845	1.000	0.679	0.831	0.917	0.952
	Conceptual skill	0.654	0.679	1.000	0.920	0.843	0.716
	Human skill	0.792	0.831	0.920	1.000	0.939	0.845
	Decision making skill	0.861	0.917	0.843	0.939	1.000	0.938
	Time managerial skill	0.845	0.952	0.716	0.845	0.938	1.000

Tabel 2 hasil analisa regresi

no	Independent	dependent	B	β	R	R^2	P
1	Managerial skill	Pembelajaran organisasi	1.155	0.761	0.761	0.579	0.000
2	Conceptual skill	Pembelajaran organisasi	0.917	0.654	0.654	0.428	0.000
3	Human skill	Pembelajaran organisasi	0.834	0.792	0.792	0.627	0.000
4	Decision making skill	Pembelajaran organisasi	1.110	0.861	0.861	0.742	0.000
5	Time managerial skill	Pembelajaran organisasi	1.022	0.845	0.845	0.714	0.000

Analisa korelasi tiap variabel dapat ditunjukkan oleh tabel 1 yaitu terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pembelajaran organisasi dengan dimensi kompetensi. Pada tabel 2 juga

ditunjukkan bahwa terhadap hubungan yang signifikan dengan nilai $P=0,00$. Dengan nilai R dan R^2 yang tinggi seperti yang diperlihatkan pada tabel 2, sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a yaitu terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM. “Learning Organization adalah organisasi dimana orang mengembangkan kapasitas mereka secara terus menerus untuk menciptakan hasil yang mereka inginkan, dimana pola pikir yang luas dan baru dipelihara, dimana aspirasi kolektif dipoles, dimana orang-orang belajar tanpa henti untuk melihat segala hal secara bersama-sama (Yadi Mulyadi & 1, 2016). Pola pikir yang luas akan dimiliki oleh orang yang mempunyai kompetensi yang bagus, dengan kompetensi yang bagus bias mengembangkan organisasi.

Menurut Dale (Njuguna, 2009), dalam (Widiastuti & Widuri, 2012) pembelajaran organisasi dapat dicirikan sebagai proses tiga tahap yang rumit yang terdiri dari pengetahuan, diseminasi akuisisi dan implementasi bersama (interpretasi). Oleh karena itu, proses pembelajaran organisasi melibatkan pengetahuan akuisisi, distribusi, aplikasi dan terjemahan pengetahuan ini menjadi sumber daya organisasi (memori organisasi) seperti database, prosedur dan sistem yang dapat digunakan untuk meningkatkan perusahaan.

Perubahan organisasi memerlukan proses perubahan sistem berpikir dari pola-pola lama yang sudah terinternalisasi melalui pembelajaran nilai-nilai baru kepada semua anggotanya secara konsisten. Anggota organisasi perlu iklim yang kondusif untuk merevitalisasi nilai, pengetahuan maupun ketrampilannya. Optimalisasi sumber daya manusia (SDM) sebagai modal dasar harus diikuti dengan pengembangan dan pembaruan kemampuan agar setiap anggota organisasi mampu merespon dan peka terhadap arah perubahan yang terjadi serta mendukung terjadinya pembaruan organisasi (Harvey dan Brown 2006). Untuk itu, learning organization merupakan sarana efektif untuk melakukan perubahan sistem berpikir maupun pola perilaku anggota organisasi (Shih dan Ching 2012) serta melakukan perubahan organisasi secara keseluruhan (Mulyono, Gajayana, Kresnaini, & Gajayana, 2015). Pengembangan SDM UMKM merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi, era global menuntut tingkat persaingan yang tinggi dalam bidang bisnis. Pembelajaran organisasi menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kompetensi UMKM, semakin pembelajaran organisasinya bagus maka kompetensi UMKM juga akan meningkat dan sebaliknya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 UMKM di Cilacap Wilayah Barat maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM (*Managerial skill*) ($P=0,00$)
2. Terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM (*Conceptual skill*) ($P=0,00$)
3. Terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM (*Human skill*) ($P=0,00$)
4. Terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM (*Decision making skill*) ($P=0,00$)
5. Terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi UMKM (*Time managerial skill*) ($P=0,00$)

Daftar Pustaka

- Aaker, D.A, (1989), *Managing assets and skill, The kilt to asustainable competitive Advantage*, California Management Review.
- Alief Rakhman Setyanto DKK (2015). *kajian pola pengembangan umkm di kampong batik laweyan melalui modal sosial dalam menghadapi perdagangan bebas kawasan ASEAN. JIEP-Vol. 15, No 2 November 2015 ISSN (P) 1412-2200 E-ISSN 2548-1851*
- Ardiana. I.D.K.R., I.A. Brahmayanti. Suhaedi. 2010. *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap UKM di Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.2.12.No.1.Maret.2010*
- Cottam *et al*, (2001), Absorptive capacity, Knowledge Management and Innovation in Entrepreneurial Small Firm, *International Journal and Entrepreneurial Behaviour and Research*
- Dooley and Sullivan, (2003), *Science education in the developing world: Issues and considerations. Jurnal of Research in Science Teaching*,
- George Freedman (1988) *Learning Productivity at Research Universities, The Journal of Higher Education*
- Khandekar, A., & Anuradha Sharma. (2006). Organizational Learning and Performance: Understanding Indian Scenario in Present Global Context. *Education + Training, Vol. 48 No, 682–293. 14.*
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Dasar – dasar ekonomika pembangunan edisi 5*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Marsick, V., & Watkins, K. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimension of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources, 5(2)*, 132-151.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline*. New York, NY: Doubleday
- Sudaryanto. (2011). *The Need for ICT-Education for Manager or Agribusinessman to Increasing Farm Income : Study of Factor Influences on Computer Adoption in East Java Farm Agribusiness. International Journal of Education and Development, JEDICT, Vol 7 No 1 halm. 56-67.*
- Sulistiyandari (2016). *kompetensi sdm dan pengaruhnya terhadap kinerja umkm batik di kabupaten banyumas Performance – Vol.22 No.2 September 2016*
- Suryana. 2003. *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat