

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum

a. Profil Umum UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah)

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), pengertian UMKM:

- a. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- b. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
- c. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Klasifikasi dari UMKM itu sendiri berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) ;

Tabel 1. 1 Klasifikasi UMKM menurut BPS

No.	Uraian	Jumlah Pekerja	
		Minimal	Maksimal
1	Usaha Mikro (termasuk keluarga internal yang tidak ber-upah)	1	5
2	Usaha Kecil	6	19
3	Usaha Menengah	20	99

(Sumber : *www.bps.go.id* diolah tahun 2019)

b. Profil Usaha Objek Penelitian

Objek yang pertama adalah Tahu Susu Lembang didirikan tahun 2008 dan terkenal sebagai oleh-oleh khas Bandung. Sebenarnya tahu ini sama dengan tahu pada umumnya, yaitu berwarna putih dan kuning. Bagian luarnya kering dan renyah pada saat sudah digoreng, namun bagian dalamnya sangat lembut, gurih dan enak. Tahu susu lembang ini terletak di Jalan Raya Lembang 177, Kabupaten Bandung Barat, dan memulai kegiatannya pada Desember 2008.

UMKM Tahu Lembang adalah kawasan untuk wisata kuliner yang ada dalam naungan corporate *THE BIG PRICE CUT GROUP*. Tahu Susu Lembang ini melakukan kegiatan operasional sehari-hari nya secara mandiri, namun tahu susu lembang tetap berada dalam pengawasan dari pihak *corporate*. Tahu Susu Lembang mulai beroperasi pada pukul 08.00 pagi hingga 21.00 malam. Konsumen dapat melihat secara langsung bagaimana proses pembuatan tahunya, karena Tahu Susu Lembang ini memiliki ruang pabrik yang sangat terbuka desainnya. Di Tahu Susu Lembang ini tidak hanya menjual tahu, tapi juga konsumen dapat merasakan pemandangan alam yang sejuk dan asri selain itu di Tahu Susu Lembang juga terdapat berbagai macam fasilitas *outdoor* yang dapat digunakan oleh konsumen seperti pabrik pembuatan tahu susu, pasar tradisional, area *Out Bound*, SPBU, *rest area*, toilet dan lain-lain.

Objek yang kedua adalah Matoi Indonesia yang merupakan tempat bagi orang-orang yang kreatif dalam pembuatan jam. Tujuan dari orang-orang kreatif di Matoi Indonesia ini untuk berinovasi adalah melakukan kegiatan yang berkelanjutan dengan berlandaskan kepercayaan atas komitmen dan orisinalitas orang-orang tersebut untuk menghasilkan jam yang unik. Matoi Indonesia ini sangat detail untuk sisi presisi dan kualitas jam yang diproduksi, pengrajin Matoi Indonesia membuat jam tangan yang simpel dengan menggunakan bahan dari alam dan bernuansa kekinian bagi konsumennya. Matoi Indonesia berlokasi di Jl. Setrasari Kulon III No.10-12, Sukarasa, Sukasari, Kota Bandung.

Untuk yang ketiga adalah Saung Angklung Udjo yaitu UMKM yang biasa digunakan sebagai sebuah pertunjukan, penghasil kerajinan tangan yang berasal dari bambu bahannya, dan kegiatan *workshop* instrumen musik dari bambu.

Saung Angklung Udjo sering menampilkan pertunjukan kesenian khusus pada pagi atau siang hari. Saung Angklung Udjo ini sudah pernah melakukan penampilannya di berbagai negara. Saung Angklung Udjo ini tidak hanya mengadakan pertunjukan seni saja, tapi berbagai produk alat musik yang berasal dari bambu tradisional seperti angklung, arumba, calung dan lainnya diproduksi dan dipasarkan kepada para konsumen. Saung Angklung Udjo ini terletak di Jalan Padasuka 118, Bandung Timur.

Kemudian yang keempat adalah *Crayons Craft* adalah UMKM di bidang jasa pembuatan kerajinan tangan yang sifatnya replika, seperti replika makanan atau yang lainnya. *Crayons Craft* ini berlokasi di jalan Aceh no. 15, Bandung. *Crayons Craft & Co* dapat memproduksi banyak replika makanan yang dapat disesuaikan dengan keinginan konsumennya. Berbagai produk yang diproduksi oleh *Crayons Craft* adalah replika roti, buah-buahan, dan pilihan makanan yang tersedia di berbagai restoran seperti restoran Jepang, Eropa, Amerika, dan lain-lain.

UMKM terakhir adalah *Jonas Photo*, pada awal didirikan *Jonas Photo* hanyalah sebuah toko kecil yang menawarkan jasa di bidang cuci cetak foto. Baru pada tahun 1983 *Jonas Photo* menyediakan jasa pemotretan untuk pas foto. *Jonas Photo* berdiri pada Februari 1981 di Jl. Batik Jonas No.17 Sukaluyu Bandung. Kawasan ini tidak ideal untuk usaha karena terletak di tengah-tengah pemukiman, jauh dari jalan raya. Hal ini menyebabkan tidak banyak konsumen yang mengetahui keberadaan studio foto tersebut.

Jonas Photo memindahkan pusat usahanya ke jalan Banda No.38 Bandung. Hal ini dilakukan untuk memperluas segmen usaha, disamping kesulitan untuk menambah jumlah studio dan area retail dikarenakan lokasi terdahulu yang sempit. Dengan meluasnya ruang pemotretan, maka diperkenalkan teknik pemotretan kolektif dengan segmen grup atau kelompok yang kemudian menjadi ciri khas *Jonas Photo*. Sesuai dengan prinsipnya, *Jonas Photo* senantiasa menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan trend yang berlaku. Hal ini dilakukan agar dapat memberi pelayanan yang up to date bagi konsumennya. Pada awal tahun 2000 *Jonas Photo* melakukan perbaikan mesin digital sehingga membuat *Jonas Photo* ini dinobatkan sebagai studio foto

pertama di Asia Tenggara karena menggunakan mesin terbaru dalam proses produksinya.

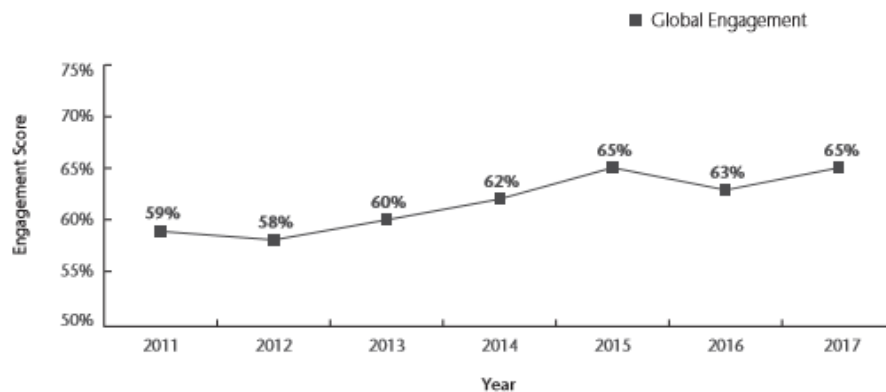
Layanan yang disediakan oleh Jonas Photo saat ini yaitu *photo finishing* (cuci cetak & *design*), *photo studio*, *framing* (pembingkai), dan *retail* (barang fotografi dan non fotografi). Pada *photo finishing* layanan yang diberikan mencakup layanan cuci film, *slide*, fotografi digital mencakup *design* dan restorasi, cetak pembesaran, *index*, cetak digital, layanan foto kanvas serta laminasi.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Indonesia sempat mengalami krisis ekonomi yang menyebabkan jatuhnya perekonomian nasional. Mayoritas usaha skala besar pada berbagai sektor termasuk industri, perdagangan, dan jasa mengalami keterpurukan bahkan sampai terhenti aktivitasnya pada tahun 1998. Namun, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dapat bertahan dan menjadi pemulih perekonomian di tengah keterpurukan akibat krisis moneter pada berbagai sektor ekonomi. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan bahkan UMKM. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, organisasi seringkali melakukan sebuah penelitian tentang karyawan atau pekerjanya tersebut.

Penelitian yang sering dilakukan adalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, kerja sama tim, stress kerja, budaya organisasi, bahkan tentang *turn over* jarang sekali melakukan penelitian tentang *employee engagement* ataupun kompensasi. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk meneliti pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan *employee engagement*. Sebagai pendukung dalam penelitian ini terdapat model *Employee Engagement* yang terdapat pada situs Aon yang memberikan gambaran lengkap secara global tentang dampak bisnis dari keterlibatan, keterlibatan karyawan itu sendiri dan faktor-faktor pengalaman kerja yang mengarah ke keterlibatan yang lebih tinggi. Selain mengukur keterlibatan karyawan, studi ini juga mengukur 16 dimensi pengalaman kerja: Karir dan Pengembangan, Kolaborasi, Fokus Pelanggan, Pengambilan

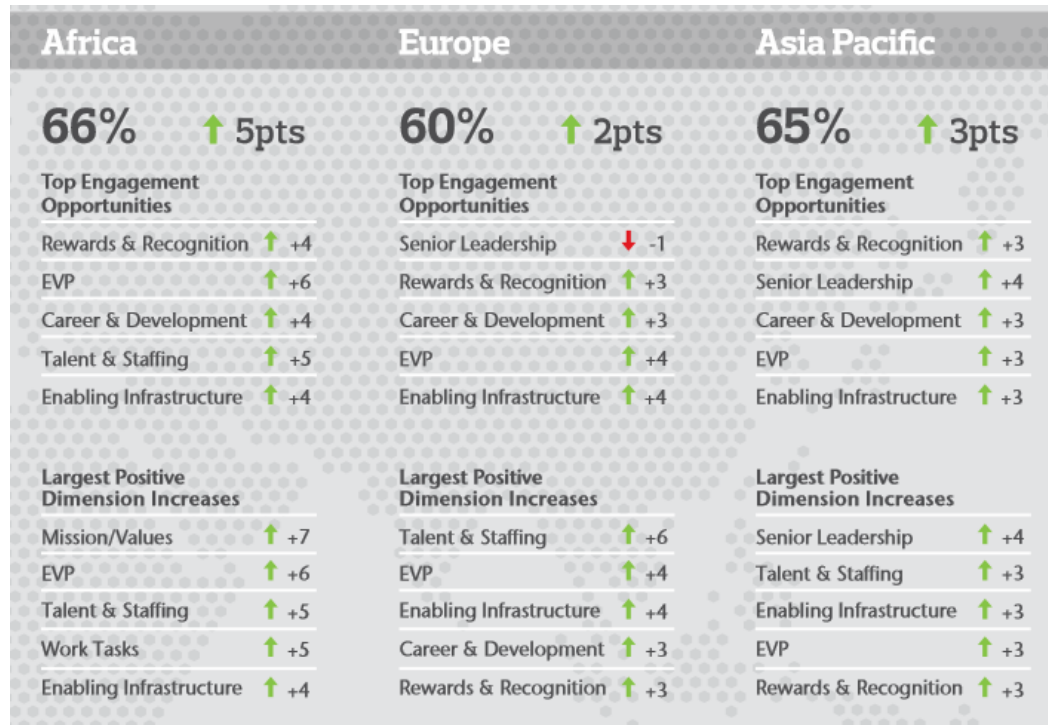
Keputusan, Keanekaragaman dan Inklusi, Pemberdayaan/Otonomi, Mengaktifkan Infrastruktur, Proposisi Nilai Karyawan, Manajer, Misi / Nilai, Manajemen Kinerja, Penghargaan & Pengakuan, Kepemimpinan Senior, Bakat & Kepegawaian, Pekerjaan dan Keseimbangan Kerja / Hidup, (www.aon.com:2019).



Gambar 1. 1 Grafik Global *Employee Engagement*

(Sumber : www.aon.com:2019)

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tingkat *employee engagement* diukur secara global, dan menunjukkan hasil yang relative tinggi. Pada tahun 2015 tingkat *employee engagement* di dunia adalah sebesar 65%, pada tahun 2016 tingkat *employee engagement* cenderung menurun yaitu sebesar 63%, dan pada tahun 2017 tingkat *employee engagement* di dunia sebesar 65%. Secara garis besar grafik tersebut masih fluktuatif namun tergolong terus beranjak tumbuh.



Gambar 1. 2 Persentase Employee Engagement di beberapa Benua

(Sumber : www.aon.com:2019)

Dapat dilihat bahwa benua Africa memiliki tingkat *employee engagement* tertinggi dibandingkan benua Eropa dan Asia Pacific, yaitu sebesar 66%. Sementara, tingkat *employee engagement* di benua Eropa yaitu sebesar 60% dan Asia Pacific yaitu sebesar 65%. Hal tersebut dapat di dukung dengan beberapa penelitian yang dapat mewakili benua-benua tersebut. Salah satu contohnya yaitu penelitian yang dilakukan di benua Afrika yaitu pada tahun 2017, *employee engagement* merupakan kontributor penting untuk kinerja organisasi di Afrika. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan perekrutan karyawan untuk menciptakan kondisi yang kondusif di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan *employee engagement*. (Cheche et al: 2017). Selain itu, penelitian di Timur Tengah yang diwakili Yordania pada tahun 2014 menyatakan bahwa, *employee engagement* memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen normatif. (Abdour dan Altarawneh: 2014).

Selain itu, di India juga pernah mengadakan penelitian tentang *Employee Engagement*. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengamati dampak kerja tim,

budaya kerja, kepemimpinan dan kompensasi pada keterlibatan karyawan di UMKM karena sebagian besar unit ini tidak memiliki cukup dana untuk membentuk departemen SDM yang terpisah yang biasanya berfungsi sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan dan akan menangani masalah yang berkaitan dengan kedua belah pihak. Tujuan dasarnya adalah untuk menentukan dampak kerja tim, budaya kerja, kepemimpinan dan kompensasi pada keterlibatan karyawan di sektor UMKM. Ada banyak ketidakpuasan di kalangan generasi muda karena mereka merasa mereka selalu dibayar rendah dan manajemen tidak memberi mereka cukup tanggung jawab. Hasilnya adalah *Employee Engagement* mendorong semangat untuk bekerja di antara karyawan dan mendorong mereka untuk memenuhi dan bahkan melebihi harapan mereka. Melibatkan karyawan diperlukan agar mereka sesuai dengan misi, sasaran dan nilai organisasi dan juga untuk memfasilitasi penyelesaian masalah dan masalah antara atasan dan karyawan (Ravikumar : 2013).

Penelitian lain juga ada dari penelitian Stroud's yang dalam hasil analisis regresi dari penelitiannya mengungkapkan bahwa kerja Tim, Budaya kerja, Kepemimpinan dan kompensasi berdampak pada tingkat keterlibatan karyawan di UMKM di India (Stroud's : 2009). Terilyn Monroe dalam artikelnya menyatakan bahwa, untuk menjadi organisasi berkinerja tinggi, karyawan perlu memperbaharui komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka, manajer dan tim mereka setiap hari dan pada akhirnya mencapai tingkat keterlibatan yang inspirasional. Dia merasa bahwa pengalaman hebat yang beresonansi di dalam individu, memvalidasi sistem nilai dan membuatnya merasa lebih kuat dan lebih berani adalah 'momen penentu' yang membuat seorang karyawan sukses (Terilyn Monroe: 2007).



Gambar 1. 3 Persentase Employee Engagement di beberapa Benua

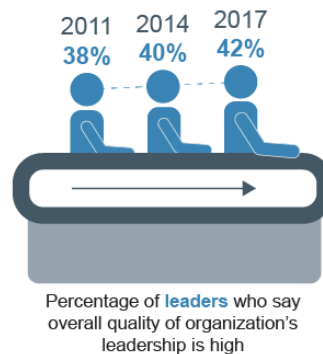
(Sumber : www.aon.com:2019)

Sedangkan dari data selanjutnya dapat dilihat bahwa benua Amerika Latin memiliki tingkat *employee engagement* tertinggi dibandingkan benua Amerika Utara dan *Employee Engagement* secara global, yaitu sebesar 75%. Sementara, tingkat *employee engagement* di benua Amerika Utara yaitu sebesar 64% dan *Employee Engagement* secara global yaitu sebesar 65%.

Employee engagement di Indonesia secara berkelanjutan memperlihatkan peningkatan yang konsisten dari 64% hingga 71% selama enam tahun terakhir, yang bisa dibilang merupakan angka tertinggi *employee enngagement* diantara 11 negara lainnya di Asia Pasifik. Faktor-faktor ekonomi seperti pertumbuhan GDP dan turunnya tingkat pengangguran, dikombinasikan dengan harapan CEO yang tumbuh di sumber daya manusia, telah meningkatkan tantangan untuk SDM profesional Indonesia.

Angka *employee engagement* di Indonesia merupakan yang tertinggi diantara negara-negara Asia Pasifik lainnya. Tujuh puluh lima persen (75%) karyawan mengatakan hal-hal yang positif mengenai organisasi mereka dan ingin bekerja lebih keras dalam perusahaan. Indonesia juga memiliki jumlah terkecil untuk karyawan yang *disengaged*. Disamping dukungan

terhadap *engagement* yang sedang *nge-trend* di Indonesia, perbedaan yang besar juga terjadi diantara *Best Employers* Indonesia dan rata-rata pasar. *Best Employers* Indonesia tidak hanya menikmati angka *engagement* karyawan mereka yang lebih tinggi secara signifikan yaitu 89% daripada rata-rata pasar 71%, mereka juga mendapatkan keuntungan pasar dengan nilai rata-rata 23% lebih tinggi daripada rata-rata pasar. (<https://www.tommcifle.com>)



Gambar 1. 4 Leadership Quality

(Sumber : www.ddiworld.com)

Pengelolaan sumber daya manusia juga harus melihat bagaimana pemimpin menggunakan kepemimpinannya terhadap para karyawannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Kualitas dari seorang karyawan tidak lepas dari peran seorang pimpinan yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut. Belum lama ini DDI atau lembaga survey dunia telah melakukan survey terhadap beberapa negara. Dan hasilnya seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas, sedikit peningkatan kualitas kepemimpinan organisasi secara keseluruhan yang dinilai oleh lebih dari 25.000 pemimpin. Persentase dalam kategori baik / sangat baik telah dicapai di sekitar 42 persen sejak 2011. (<https://www.ddiworld.com>)

Berikut adalah hasil survey dari DDI di beberapa negara beserta industri :



Country	% high-quality leadership	Industry	% high-quality leadership
ASEAN	42	Automotive	44
China	41	Banking	45
Europe	33	Energy/Utilities	54
India	54	Health Care	42
Japan	5	Manufacturing	35
Mexico	51	Retail	37
US	50	Technology	41

Gambar 1. 5 Hasil survey dari DDI

(<https://www.ddiworld.com>)

Dapat dilihat pada gambar tersebut bahwa tingkat kualitas kepemimpinan yang paling tinggi berada di India yaitu 54%. Untuk Asean sendiri berada di peringkat 4 dengan 42%. Untuk Industri yang memiliki tingkat kepemimpinan paling tinggi berada di industri ketersediaan. Aon.com mengadakan survei tentang kompensasi tahun 2017, survei tersebut mencakup 14.706 pengusaha di 32 sektor industri primer di 132 negara yang ambil bagian dalam survei, menjadikannya survei terbesar dan terlengkap di dunia. Hasil dari survei tersebut :

1. Anggaran dilaporkan oleh negara untuk semua kelompok karyawan
2. Struktur gaji dan kenaikan promosi
3. Tren desain kompensasi variabel global termasuk insentif jangka pendek, jangka panjang, dan penjualan
4. Indikator makroekonomi untuk semua negara tertutup
5. Sorotan ekonomi dan politik negara
6. Tingkat inflasi menurut negara disertakan
7. Potongan industri dilaporkan dalam laporan pemotongan Manufaktur dan Jasa. (<https://humancapital.aon.com>)

Fenomena mengenai kepemimpinan pada perusahaan khususnya di Indonesia menjadi sebuah masalah yang menarik dan cukup pelik untuk

ditelusuri dan dikaji. Kepemimpinan merupakan hal pokok dan kunci dalam kehidupan politik juga bernegara. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya suatu organisasi dan kelangsungan hidup serta keberlangsungan jalannya suatu organisasi. ([http:// portalhr.com](http://portalhr.com))

Hasil survei yang dilakukan oleh konsultan sumberdaya manusia Watson Wyatt yang bertemakan Work Indonesia. Penelitian ini mengkaji tentang komitmen, sikap, dan pandangan karyawan dalam organisasi. Tiga hal yang diteliti Watson Wyatt kali ini merupakan hal yang penting dan sangat berdampak serta berpengaruh terhadap kokohnya pondasi suatu organisasi. Sifat kurang setianya karyawan di Indonesia terhadap organisasi terlihat dalam aspek komitmen. Sebanyak 85% merasa bangga menjadi pekerja di perusahaan yang mereka anut (angka tersebut melebihi karyawan di Asia Pasifik yang hanya 77% kadar komitmen organisasinya), sebanyak 80% karyawan yakin terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan (angka ini melebihi Asia Pasifik yang hanya 3 72%), namun hanya 35% karyawan Indonesia yang memiliki keinginan bertahan bekerja di perusahaan meskipun pekerjaan di perusahaan lain juga tidak jauh berbeda dalam hal gaji, jabatan, dan skop pekerjaan. jika dibandingkan dengan hasil survei pada tingkatan Asia Pasifik yang menunjukkan bahwa 57% karyawan lebih memilih tetap bekerja di perusahaan tersebut meskipun tersedia jabatan serupa di perusahaan lain. ([http:// portalhr.com](http://portalhr.com))

Kompensasi juga sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu selain peran dari pimpinan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. (<https://www.kompasiana.com>).

Waktu kerja yang ditetapkan oleh peraturan ketenagakerjaan adalah 40 jam seminggu, 7 atau 8 jam perhari, tergantung jumlah hari kerja mingguan. Untuk

yang bekerja 6 hari perminggu, jam kerjanya adalah 7 jam perhari. Untuk yang bekerja 5 hari perminggu, jam kerjanya adalah 8 jam perhari. Pengusaha diwajibkan untuk membayar minimal 150% dari upah normal per jam untuk setiap jam lembur pertama, dan 200% untuk setiap jam lembur berikutnya. (<https://gajimu.com>)

Masalah lain yang berkaitan dengan kompensasi adalah perlakuan yang berbeda antara anggota keluarga dan karyawan non keluarga. Sebagai contoh, perusahaan keluarga memberikan kompensasi yang sama, baik untuk anggota keluarga maupun karyawan non keluarga. Padahal karyawan non keluarga terbukti lebih kompeten dari anggota keluarga. Contoh lainnya adalah tidak jelasnya kriteria pemberian kompensasi. Kondisi ini tentu memunculkan perasaan ketidakadilan. Akibat selanjutnya adalah merosotnya moral karyawan non keluarga. Orang-orang bertalenta tinggi menjadi tidak tertarik untuk berkarya di perusahaan keluarga. Padahal telah terbukti dalam sejarah, tidak ada perusahaan keluarga yang bisa maju tanpa dukungan profesional yang mumpuni. (<http://www.jakartaconsulting.com>)

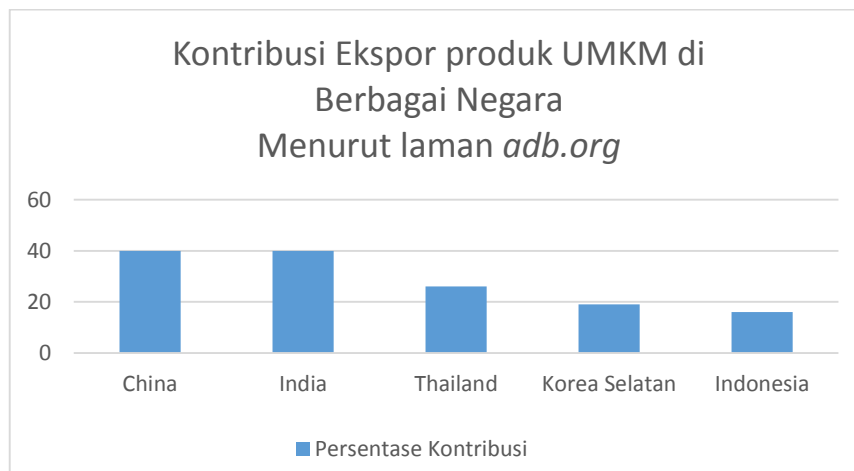
Berdasarkan hasil sebuah survei, terungkap bahwa dalam perusahaan keluarga, kompetensi dan kinerja bukanlah faktor dominan penentu kompensasi yang diterima anggota keluarga. Hal ini berbeda dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan non keluarga, yang lebih mengutamakan faktor kompetensi dan kinerja karyawan yang bersangkutan ketimbang faktor-faktor lain semisal keputusan pemilik/pendiri perusahaan dan kemampuan perusahaan. Hasil survei ini mencerminkan paling tidak dua masalah yang dihadapi perusahaan keluarga berkaitan dengan kebijakan kompensasi. Pertama berkaitan dengan kriteria pemberian kompensasi bagi anggota keluarga, yang kerap dipersepsikan tidak adil. Kedua, perlakuan yang tidak sama dalam hal pemberian kompensasi antara anggota keluarga dan karyawan non keluarga. (<http://www.jakartaconsulting.com>)

Dunia bisnis saat ini sangat berkembang pesat, banyak pelaku bisnis yang terus berusaha untuk memaksimalkan kegiatannya untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Pelaku bisnis akan saling berupaya meningkatkan

unit bisnisnya dan menjadikan unit bisnisnya tersebut menjadi yang utama dari para pesaingnya. Kuliner, pariwisata, *property*, *fashion*, jasa merupakan bidang bisnis yang sangat banyak diminati dan terbilang menjanjikan karena memiliki pasar yang luas, khususnya di kawasan Indonesia. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu hal yang penting dari kegiatan ekonomi disuatu negara, termasuk juga Indonesia. UMKM bisa dianggap sebagai usahayang dapat bertahan dalam kondisi perekonomian seperti apapun. Ini terjadi karena dengan kekuatan dan kelemahannya dapat menghasilkan lapangan kerja namun belum signifikan. Berdasarkan hasil data Kemenkop UKM (Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah), UMKM memberikan pendapatan domestik terhadap Indonesia saat ini sudah di angka 60,34 persen. Sedangkan menurut "*Asia SME Finance Monitor*" (*Asian Development Bank*), pengaruh UMKM terhadap ekspor di Indonesia masih lebih rendah hanya 15,7 persen daripada negara tetangga Thailand yang sudah di angka 25,5 persen, kemudian negara Asia lainnya yaitu China dengan angka 41,5 persen dan juga India dengan angka 42,4 persen nya. Masih banyak UMKM baru yang jangkauan penjualannya hanya di daerah tertentu, tapi mutu dari produk UMKM tersebut tidak kalah dari produk yang berasal dari luar negeri. Perkembangan UMKM di Indonesia mendapatkan beberapa hambatan utama, yaitu kesulitan dalam hal modal dan pemasaran produknya. Hambatan tersebut bisa memperlambat usaha dan juga dapat membuat UMKM tersebut gulung tikar. Dengan bertambahnya jumlah UMKM di Indonesia, maka jumlah dari tenaga kerjanya juga pasti akan mengikuti pertumbuhan pada setiap tahunnya. (<https://ekonomi.kompas.com>)

Usaha di sektor UMKM dan industri ekonomi kreatif pada saat ini mendapatkan persaingan yang sangat ketat dari adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sangat vital di perekonomian negara-negara ASEAN. Terdapat lebih dari 85 persen bentuk usaha di kawasan ASEAN adalah UMKM dengan lebih dari 50 persen penyerapan terhadap tenaga kerjanya. Presiden Jokowi mengemukakan dalam acara *ASEAN Leaders Interface With ASEAN Business Advisory Council* (ABAC) di *Philippine International Convention Center* (PICC), Filipina bahwa

usaha di sektor UMKM dapat menyumbang 96 persen di ASEAN tenaga kerjanya. (<http://mediaindonesia.com>)



Gambar 1. 6 Kontribusi Ekspor produk UMKM diberbagai negara

(Sumber : www.adb.org diolah tahun 2019)

Dari gambar grafik tersebut bisa dikatakan dengan berkembangnya UMKM maka dapat membantu Indonesia dalam menghadapi era MEA 2016. UMKM selalu menjadi sektor yang mempunyai peranan vital dalam proses pembangunan ekonomi Indonesia, karena banyak penduduk yang berpendidikan masih rendah. Peranan pemerintah serta masyarakat sangat penting dalam peningkatan pengembangan UMKM ini karena pengembangan ini merupakan tanggungjawab bersama antara pemerintah dan juga masyarakat.

Tabel 1. 2 Pertambahan Jumlah UMKM 2013 – 2017 Menurut Tipe Bisnis

No.	Tipe Bisnis	Tahun					Jumlah
		2013	2014	2015	2016	2017	
1	Makanan & Minuman	42	68	150	126	97	483
2	Fashion	29	57	70	36	29	221
3	Kerajinan Tangan	11	28	29	25	17	110

4	Perdagangan	7	7	22	22	20	78
5	Jasa	3	3	37	11	30	84

Sumber : (Dinas KUMKM dan Perindag Kota Bandung Tahun 2017)

Dari tabel diatas, sektor makanan dan minuman adalah salah satu tipe bisnis yang sangat banyak digandrungi oleh para pelaku bisnis saat ini. Dengan angka yang sangat banyak itu, maka para pelaku usaha dituntut untuk bisa bersaing sesama pelaku usaha untuk mendapatkan laba/profit yang diinginkan namun masih dalam koridor regulasi yang telah ditentukan oleh pemerintah. Walaupun memang inovasi tidak hanya berbicara mengenai produk saja, namun hal lainnya juga seperti posisi perusahaan dalam pasar, sumber, dan tingkat investasi. Selain itu, Kajian Strategi Pembangunan Kota Bandung (2016) menyebutkan terdapat beberapa masalah dalam UMKM kota Bandung. Diantaranya adalah lemahnya kualitas pelaku usaha kop.ukm industri perdagangan (eksternal), pengelolaan UKM yang belum profesional, rendahnya kualitas produk industri mikro kecil, dan rendahnya kualitas akses pemasaran UMKM industri dan perdagangan mikro dan kecil, baik formal maupun informal. Dari pemaparan masalah tersebut menunjukkan bahwa kinerja bisnis UMKM kota Bandung masih rendah. Selain itu untuk menghadapi berbagai perubahan dan tantangan dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus mampu mengatur strategi agar dapat meningkatkan kinerja suatu bisnis, yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan. Inovasi menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja suatu bisnis. (<http://diskopumkm.bandung.go.id>)

Tabel 1. 3 Preliminary Kompensasi pada UMKM di Bandung (2019)

No	Pertanyaan	Kompensasi				
		STS	TS	S	SS	Total
1	Saya diberikan upah atau gaji tepat pada waktunya per tahun/per hari/per bulan/per jam.		2	2	6	10

2	Saya diberikan kompensasi selain gaji atau upah yang diberikan oleh tempat saya bekerja.	1	2	7		10
3	Saya diberikan asuransi kesehatan dan jiwa ataupun tunjangan selain yang berkaitan dengan urusan kepegawaian.		5	3	2	10
4	Saya mendapatkan fasilitas tambahan dari tempat kerja saya.		6	3	1	10
Total		1	15	15	9	40
Persentase		2,5%	37,5%	37,5%	22,5%	100%

Sumber : Data Preliminary test yang telah diolah 2019

Pada Tabel 1.3 mengenai hasil olah data *preliminary test* terkait kompensasi pada karyawan UMKM di Bandung ditemukan hasil dari 10 responden, menghasilkan persentase sebesar 22,5% yang artinya pemberian kompensasi terhadap karyawan UMKM di Bandung bisa dikategorikan belum maksimal pelaksanaannya, salah satunya bisa dikarenakan pemberian upah atau gaji itu sering mengalami keterlambatan.

Selain hasil preliminary study yang dilakukan, peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan ternyata pemberian upah/gaji itu terkadang terlambat diberikan kepada karyawan, kemudian upah yang diberikanpun masih rendah atau belum sesuai bisa dikarenakan karyawan tersebut merupakan keluarga dari pemilik UMKM tersebut, dan juga pemberian kompensasi berupa bonus itu diberikan hanya pada saat bulan Ramadhan saja.

Tabel 1. 4 Preliminary Kepemimpinan pada UMKM di Bandung (2019)

No	Pertanyaan	Kepemimpinan				
		STS	TS	S	SS	Total
1	Pimpinan memotivasi karyawan untuk dapat mencapai tujuan.		1	3	6	10

2	Terjalannya rasa saling percaya dan bekerjasama antar karyawan dan juga pimpinan.		1	1	8	10
3	Adanya pembelajaran dan pembagian pengetahuan baru antar karyawan dan juga pimpinan.		3	4	3	10
4	Adanya pengembangan kepercayaan dan keterampilan antar karyawan dan juga pimpinan		2	4	4	10
Total		0	7	12	21	40
Persentase		0%	17,5%	30%	52,5%	100%

Sumber : Data Preliminary test yang telah diolah 2019

Pada Tabel 1.4 mengenai hasil olah data *preliminary test* terkait kepemimpinan pada UMKM di Bandung ditemukan hasil dari 10 responden, menghasilkan persentase sebesar 52,5% yang artinya kepemimpinan yang ada pada UMKM di Bandung dikategorikan belum terlalu baik dalam hal kepemimpinan, salah satunya bisa dikarenakan terjalannya rasa saling percaya dan bekerjasama antar karyawan dan juga pimpinan serta belum terlalu adanya pembagian pengetahuan baru dalam internal UMKM tersebut.

Selain hasil preliminary study yang dilakukan, peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan terdapat beberapa UMKM yang masih beranggotakan atau memiliki karyawan yang merupakan keluarganya sendiri dan ini berimbas pada kedisiplinan yang ada di UMKM tersebut misalnya karyawan sering hadir ditempat kerja terlambat dan pulang pada saat jam kerja dan kadang karyawan membawa pekerjaannya ke rumahnya sehingga pekerjaan tersebut sering mengalami keterlambat dari waktu yang telah ditetapkan. Dengan ini penerapan kepemimpinannya mungkin akan berbeda dengan UMKM yang karyawannya bukan dari keluarganya sendiri.

Tabel 1. 5 Preliminary Employee Engagement pada UMKM di Bandung (2019)

No	Pertanyaan	Employee Engagement
----	------------	---------------------

		STS	TS	S	SS	Total
1	Saya siap mendedikasikan diri pada pekerjaan. (<i>Dedication</i>)			4	6	10
2	Saya selalu memikirkan cara baru untuk bekerja yang lebih efektif. (<i>Dedication</i>)		2	2	6	10
3	Saya bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. (<i>Dedication</i>)		1	1	8	10
4	Saya bersedia untuk memotivasi diri untuk mencapai sebuah keberhasilan. (<i>Vigor</i>)		1	3	6	10
5	Saya bersedia untuk bekerja keras atau bekerja ekstrakeras. (<i>Vigor</i>)			3	7	10
6	Pekerjaan saya bisa menjadi sumber kebanggaan bagi diri saya. (<i>Absorption</i>)		1	3	6	10
7	Pekerjaan dikerjakan secara lengkap dan menyeluruh. (<i>Absorption</i>)			2	8	10
8	Saya siap mencurahkan jiwa untuk pekerjaan. (<i>Absorption</i>)			3	7	10
Total		0	5	21	54	80
Persentase		0%	6,25%	26,25%	67,5%	100%

Sumber : Data Preliminary test yang telah diolah 2019

Pada Tabel 1.5 mengenai hasil olah data *preliminary test* terkait *employee engagement* pada karyawan UMKM di Bandung ditemukan hasil dari 10 responden, menghasil persentase sebesar 67,5% yang artinya *employee engagement* yang ada pada UMKM di Bandung dikategorikan belum terlalu baik pelaksanaannya namun sudah cukup, itu semua bisa dikarenakan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, bersedia untuk bekerja keras atau bekerja

ekstrakeras, dan siap mencurahkan jiwa untuk pekerjaan. Selain hasil preliminary study yang dilakukan, peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan sudah dirasa terlihat ketika karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, bersedia untuk bekerja keras atau bekerja ekstrakeras, siap mencurahkan jiwa untuk pekerjaan, namun beberapa karyawan pada salah satu UMKM belum ingin terlalu mendedikasikan dirinya dikarenakan beberapa karyawan tersebut merasa ada beberapa hal yang kurang di UMKM tersebut.

1.3 Perumusan Masalah

Pada dasarnya UMKM juga berorientasi pada laba atau mendapatkan keuntungan. Keuntungan yang didapatkan oleh UMKM dalam kegiatan produksinya dirasa masih kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dari potensi penjualan yang belum maksimal dari setiap produk yang di produksi oleh unit bisnis tiap UMKM yang ada di Bandung ini. Menanggapi hal itu UMKM yang ada di Bandung harus melakukan perubahan cara penerapan kepemimpinan nya dan mungkin saja kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan sistem kompensasi yang belum berjalan dengan baik di UMKM tersebut.

Sesuai hasil wawancara peneliti dengan beberapa sumber, ternyata ada beberapa UMKM yang masih beranggotakan atau memiliki karyawan yang merupakan keluarganya sendiri dan ini berimbas pada kedisiplinan yang ada di UMKM tersebut misalnya karyawan sering hadir ditempat kerja terlambat dan pulang pada saat jam kerja dan kadang karyawan membawa pekerjaannya ke rumahnya sehingga pekerjaan tersebut sering mengalami keterlambat dari waktu yang telah ditetapkan. Dengan ini penerapan kepemimpinannya mungkin akan berbeda dengan UMKM yang karyawannya bukan dari keluarganya sendiri. Selain dari sisi kepemimpinan, UMKM yang ada di Bandung juga sepertinya masih belum terlalu serius dalam melaksanakan sistem kompensasi di dalam UMKM tersebut.

Sesuai hasil wawancara peneliti dengan beberapa sumber, ternyata pemberian upah/gaji itu terkadang terlambat diberikan kepada karyawan, kemudian upah yang diberikanpun masih rendah atau belum sesuai bisa dikarenakan karyawan tersebut merupakan keluarga dari pemilik UMKM tersebut, dan juga pemberian kompensasi berupa bonus itu diberikan hanya

pada saat bulan Ramadhan saja. Dan untuk *employee engagement* berdasarkan hasil wawancara peneliti, sudah dirasa terlihat ketika karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, bersedia untuk bekerja keras atau bekerja ekstrakeras, siap mencurahkan jiwa untuk pekerjaan, dan lain-lain.

Dari penjelasan diatas, maka ada kemungkinan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* dalam UMKM di Jawa Barat khususnya Bandung, yaitu kepemimpinan dari pimpinannya, kualitas komunikasi yang ada dalam UMKM tersebut antara pimpinan dan karyawan atau antar karyawan, gaya manajemen yang diterapkan di UMKM tersebut, tingkat kepercayaan dan menghargai karyawan terhadap lingkungan kerja, dan reputasi serta reward atau kompensasi yang diberikan oleh UMKM tersebut kepada karyawannya.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dari uraian permasalahan yang menjadi latarbelakang penelitian sehingga penulis mengidentifikasi bentuk penajaman dari perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan pada beberapa UMKM menengah di Bandung?
2. Bagaimana tingkat kompensasi pada beberapa UMKM menengah di Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *employee engagement* di UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian permasalahan yang menjadi latarbelakang penelitian sehingga penulis mengidentifikasi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap *employee engagement* di UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* di UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *employee engagement* di UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung.

1.6 Manfaat penelitian

Berdasarkan dari uraian permasalahan yang menjadi latarbelakang penelitian sehingga penulis mengidentifikasi manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah dan lembaga perbankan, sebagai referensi untuk dapat membantu penyediaan modal dan keadaan UMKM.
2. Bagi Peneliti, sebagai referensi atau pembanding untuk penelitian yang akan dilakukan berikutnya.
3. Bagi UMKM yang bersangkutan, sebagai bahan untuk mengembangkan kegiatan UMKM kedepannya.
4. Bagi masyarakat sekitar UMKM, sebagai bahan pertimbangan bahwa apakah bimbingan belajar mutlak dibutuhkan atau tidak.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini menentukan batasan-batasan dalam melakukan penelitian. Penentuan batasan tersebut dilakukan agar permasalahan yang diteliti menjadi lebih jelas, terarah, dan tidak terlalu luas. Batasan-batasan dalam penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, maka penelitian ini menggunakan sumber data Kepemimpinan, Kompensasi dan *Employee Engagement* dari beberapa UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung.
2. Penelitian dilakukan terkait Kepemimpinan, Kompensasi dan *Employee Engagement* yang berhubungan dengan objek yaitu UMKM menengah di Jawa Barat khususnya Bandung.
3. Data Kepemimpinan, Kompensasi dan *Employee Engagement* yang diambil adalah hasil metode kuantitatif yang dilakukan peneliti.
4. Pengambilan data dilakukan selama proses pembuatan skripsi.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan yang dilakukan penulis untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan penulisan hasil penelitian, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap *Employee engagement* pada UMKM menengah di Jawa Barat (*Studi kasus pada beberapa UMKM menengah di Bandung*).

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Dalam bab ini menjabarkan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi serta masalah dan fenomena yang dibahas, penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sebagai sarana pendukung dalam penelitian yang dilakukan, serta kerangka pemikiran dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas analisa data-data yang telah penulis dapatkan dari penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan akhir penelitian serta saran-saran untuk objek penelitian ataupun pihak-pihak terkait lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN