

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih.¹⁰ Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sesungguhnya, pelatihan adalah kewajiban bersama antara pegawai dengan organisasi.¹¹

Pelatihan atau istilah lainnya training adalah suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep ataupun sikap guna meningkatkan kinerja para tenaga kerja. Pelatihan telah diatur dalam Undang-Undang pada tahun 2003 yang menyatakan pelatihan kerja maupun semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja

¹⁰ <http://kbbi.web.id/latih>. diakses pada 27 Oktober 2022, pukul 20.17.

¹¹ Lijan Poltak Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Bumi Aksara hlm.

pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang kualifikasi pekerjaan dan jabatan.¹²

Dari paparan di atas, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses kegiatan melatih yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam hal pengembangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan, untuk individual yang pada akhirnya untuk perusahaan pula, dan hubungan antarmanusia serta implementasi kebijakan perusahaan.¹³

- 1) Manfaat untuk perusahaan
 - a) Mengarahkan kemampulabaan dan atau lebih bersikap positif terhadap orientasi pada keuntungan.
 - b) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat perusahaan
 - c) Memperbaiki moral kerja.
 - d) Membantu orang mengidentifikasi tujuan perusahaan.
 - e) Membantu menciptakan citra perusahaan yang baik.
 - f) Membantu perkembangan kebenaran, keterbukaan, dan kepercayaan.
 - g) Memperbaiki hubungan antar atasan dan bawahan.

¹² Furtasan Ali Yusuf dan Budi Ilham Maliki, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, PT RAJAGRAFINDO PERSADA (2001), hlm. 147-148

¹³ Sjafri Mangkuprawira, “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik”, Ghalia Indonesia, (Februari 2003), hlm. 135-137

- h) Membantu pengembangan perusahaan.
- i) Belajar dari karyawan yang dilatih.
- j) Membantu dalam mempersiapkan petunjuk pekerjaan.
- k) Membantu dalam memahami dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- l) Menyediakan informasi untuk kebutuhan masa depan dalam semua segi di perusahaan.
- m) Perusahaan mendapat keputusan yang lebih efektif dalam pemecahan masalah.
- n) Membantu dalam pengembangan promosi dari dalam perusahaan.
- o) Membantu dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik, dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja dan manajer yang sukses.
- p) Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- q) Membantu agar terjadi penurunan biaya dalam banyak aspek, seperti produksi, personalia, administrasi, dan sebagainya.
- r) Mengembangkan rasa tanggung jawab sejalan dengan kompetensi dan kemampuan dalam pengetahuan.
- s) Memperbaiki hubungan antara pekerja dengan manajemen.

- t) Mengurangi biaya konsultasi dari pihak luar dengan memanfaatkan konsultan internal yang kompeten.
 - u) Menstimulasi pengelolaan-pencegahan terjadinya banyak pemecatan.
 - v) Mengurangi perilaku suboptimal, seperti menyembunyikan alat.
 - w) Menciptakan iklim yang tepat untuk pertumbuhan dan komunikasi.
 - x) Membantu dalam perbaikan komunikasi organisasi-perusahaan.
 - y) Membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.
 - z) Membantu dalam mengatasi konflik dan juga mencegah stress dan tensi
- 2) Manfaat untuk individual
- a) Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif.
 - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, peubah motivasi dari pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan diinternalisasikan dan dilaksanakan.
 - c) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri.

- d) Membantu seseorang dalam mengatasi stress, tensi, kekevewaan dan konflik.
 - e) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
 - f) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.
 - g) Mengarahkan seseorang pada tujuan personal sambil memperbaiki keterampilan berinteraksi.
 - h) Memuaskan kebutuhan personal bagi karyawan (yang dilatih) dan pelatih.
 - i) Mengembangkan jiwa untuk terus belajar.
 - j) Membantu seseorang dalam mengembangkan keterampilan berbicara dan mendengarkan, juga keterampilan menulis.
 - k) Membantu mengurangi rasa takut/khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.
- 3) Manfaat untuk personal
- a) Memperbaiki komunikasi antara kolompok dan individual.
 - b) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi.
 - c) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati.

- d) Menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi.
- e) Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal.
- f) Membuat kebijakan, aturan, dan regulasi perusahaan yang dapat dilaksanakan.
- g) Memperbaiki moral.
- h) Membangun kepaduan gerak.
- i) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang, dan koordinasi.
- j) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

c. Tujuan Pelatihan

Efisiensi suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang *profit-oriented*, tujuan ini dapat dicapai dengan baik jika karyawan-karyawannya dilatih dengan sempurna. Maksud dan tujuan pelatihan itu yakni:¹⁴

- 1) Pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.
- 2) Tidak diperlukan pengawasan yang ketat.
- 3) Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

¹⁴ Furtasan Ali Yusuf dan Budi Ilham Maliki, ‘‘Manajemen Sumber Daya Manusia’’, PT RAJAGRAFINDO PERSADA (2001), hlm. 148-149

- 5) Stabilitas karyawan lebih terjamin.

Tujuan utama pelatihan intinya adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan organisasional.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

d. Jenis-jenis Pelatihan

Istilah pelatihan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan di luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan promosi dan karier. Ekonom ketenagakerjaan membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu:¹⁵

- 1) Pelatihan Umum

Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Pendidikan karyawan meliputi keahlian dasar

¹⁵ Sjafriz Mangkuprawira, "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik", Ghalia Indonesia, (Februari 2003), hlm. 134-135

yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum. Misalnya, bagaimana belajar untuk memperbaiki kemampuan menulis dan membaca, serta memimpin rapat akan bermanfaat bagi setiap pengusaha, siapapun yang secara individu dapat mengerjakannya.

2) Pelatihan Khusus

Pelatihan khusus merupakan pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan ketrampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya. Pelatihan khusus ini misalnya berupa hal pelajaran spesifik bagaimana sistem anggaran perusahaan khusus dapat berjalan. Karena setiap perusahaan memiliki sistem anggaran tersendiri, pelatihan ini secara langsung bermanfaat hanya bagi karyawan yang sudah ada.

e. Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya, kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan pelatihan dapat digolongkan menjadi:¹⁶

¹⁶ Veithza Rival Zainal dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", PT RAJAGRAFINDO PERSADA (2014), hlm. 168-169

1) Kebutuhan Memenuhi Tuntutan Sekarang

Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawan yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.

2) Kebutuhan Memenuhi Tuntutan Jabatan Lainnya

Pada tingkat hierarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis. Seorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general manager tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.

3) Untuk Memenuhi Tuntutan Perubahan

Perubahan-perubahan baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan di atas dapat diantisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

f. Indikator-indikator Pelatihan

Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:¹⁷

1) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta..

2) Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

3) Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

¹⁷Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, 91–96

4) Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2. Pendampingan

a. Pengertian Pendampingan

Menurut SKNNI Bidang Pendampingan UMKM, pendampingan UMKM adalah proses peningkatan kualitas dan daya saing kelembagaan dan usaha UMKM yang dilakukan oleh lembaga pendamping dan tenaga pendamping perorangan. Sebagai proses, pendampingan UMKM berarti merupakan suatu proses perubahan peningkatan kemampuan UMKM sasaran dampingan dari suatu posisi ke keadaan atau posisi lain yang memerlukan waktu dan tahapan-tahapan agar perubahan tersebut dapat berlangsung secara efektif dan efisien.¹⁸

Pendampingan UMKM cukup dilakukan konsultan pendamping perorangan apabila cakupan materi pendampingan mencakup hal-hal tertentu yang terbatas. Apabila cakupan materi pendampingan mencakup hal-hal tertentu yang luas maka perlu

¹⁸ Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI Deputi Bidang Restrukturisasi Usaha, "Buku Modul: Informasi Membuat Rencana Pendampingan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)", (Jakarta Selatan: 2017), hlm. 7

dilakukan oleh pendamping yang menguasai bidang lain atau lembaga pendamping UMKM yang menaungi konsultan pendamping dengan bermacam bidang keahlian.

Sejalan dengan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa pendampingan merupakan suatu cara yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki individu atau organisasi dengan tahapan-tahapan yang sistematis.

b. Tujuan dan Manfaat Pendampingan¹⁹

Pengertian rencana pendampingan UMKM adalah rencana pendampingan terhadap UMKM sasaran dampingan yang memuat tujuan dan sasaran pendampingan, cakupan materi pendampingan, tahapan atau jadwal pendampingan, sumber daya pendampingan yang akan disediakan, dan kesepakatan antara pendamping dan UMKM sasaran dampingan yang dituangkan dalam suatu kontrak pendampingan. Tujuan pendampingan pada dasarnya meningkatkan kemampuan UMKM sasaran dampingan sehingga mampu mengatasi masalah dan meningkatkan kinerja atau meningkatkan kualitas dan daya saing kelembagan dan usahanya.

Tujuan membuat rencana pendampingan UMKM adalah untuk menyusun suatu rencana pendampingan yang disusun berdasarkan permasalahan dan kebutuhan UMKM sasaran dampingan, sumber daya yang tersedia, prioritas pengembangan

¹⁹ Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, hlm. 8

UMKM sasaran dampingan dan disepakati antara UMKM sasaran dengan konsultan pendamping UMKM. Sedangkan manfaat dari pada rencana pendampingan UMKM adalah agar proses pendampingan dalam rangka meningkatkan kualitas kelembagaan dan daya saing UMKM dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif.

c. Indikator Pendampingan Usaha

Pendampingan merupakan suatu alat atau strategi yang menentukan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat. Edi Suharto menjelaskan bahwa indikator pendampingan berpusat pada 4 bidang tugas atau fungsi antara lain adalah :

1) Fasilitasi

Faktor-faktor yang memfasilitasi perilaku atau Tindakan yang berkaitan dengan pemberian motivasi dan kesempatan bagi masyarakat, beberapa tugas yang berkaitan dengan indicator ini meliputi menjadi model, melakukan mediasi dan negoisasi, serta melakukan manajemen sumber

2) Penguatan (*Empowering*)

Penguatan merupakan fungsi yang berhubungan dengan Pendidikan dan pelatihan untuk menambah wawasan masyarakat.pendamping berperan penting sebagai agen yang memberikan masukan masukan yang dapat membangun dengan memperhatikan pengalaman dan pengetahuan

masyarakat yang didampungnya, membangkitkan kesadaran masyarakat, menyampaikan informasi, dan menyelenggarakan pelatihan kepada masyarakat.

3) Perlindungan (*Protecting*)

Perlindungan merupakan fungsi yang berkaitan dengan interaksi pendampingan dengan lembaga-lembaga eksternal atas nama kepentingan masyarakat yang didampingi. Pendamping dapat mencari sumber-sumber, melakukan pembelaan, meningkatkan hubungan masyarakat, membangun jaringan kerja, menggunakan media. Ini juga menjadi fungsi perlindungan tugas pendamping sebagai konsultan dalam pemecahan masalah yang dihadapi para anggota.

4) Mendukung (*Supporting*)

Mendukung merupakan salah satu bentuk tindakan oleh pendamping terhadap masyarakat yang didampungnya mengacu pada keterampilan yang bersifat praktis yang dapat mendukung terjadinya perubahan positif pada masyarakat yang didampungnya. Didalam menjalankan suatu usaha perlu adanya pendampingan agar usaha yang dikelola dapat berjalan dengan baik dan dapat berkembang dengan baik karena adanya pendukung maka berdampak positif dalam perkembangan usaha yang membawa pada peningkatan kesejahteraan para anggota.

3. Pengembangan Usaha

a. Pengertian Pengembangan Usaha

Pengembangan merupakan usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.²⁰

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, usaha adalah kegiatan dengan menggunakan tenaga pikiran atau badan untuk menyatakan suatu maksud. Usaha adalah melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perorangan maupun badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan disuatu daerah dalam suatu Negara.²¹

Pengembangan usaha merupakan suatu cara atau proses memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan meningkatkan perluasan usaha serta kualitas dan kuantitas produksi dari pada kegiatan ekonomi dengan menggerakkan pikiran, tenaga dan badan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

²⁰ Marioshot Tua Efendi Hariandja, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 168

²¹ Harmaizar, *Menangkap Peluang Usaha*, (Bekasi,: CV Anugerah Prakasa, 2003), hlm.

Bertitik tolak dari pengertian di atas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa pengembangan usaha merupakan penciptaan jangka panjang bagi organisasi dari pelanggan, dan interaksi di dalamnya. Hal ini berarti pengembangan usaha bertujuan untuk mempertahankan usaha agar tetap produktif dan menghasilkan keuntungan dalam jangka panjang.

Dari pemaparan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengembangan usaha merupakan suatu cara yang dilakukan untuk memperluas atau meningkatkan suatu usaha dari berbagai sisi.

b. Aspek Pengembangan Usaha

Dalam mengembangkan usaha, ada tiga buah aspek yang harus diperhatikan, yakni:

- 1) Aspek penjualan, yaitu memerhatikan bagaimana penjualan dari barang atau jasa tersebut, mayoritas umur, asal, dan juga kecenderungan konsumen, dan proses penjualan.
- 2) Aspek manajemen, yaitu memerhatikan proses manajerial dari bisnis yang dimulai dari pembuatan produk, perencanaan pemasaran, hingga perencanaan distribusi produk.
- 3) Aspek strategi, dimana mencakup bagaimana cara mengembangkan bisnis dengan meningkatkan kualitas produk, membuat produk baru, atau bekerja sama dengan pihak lain.

c. Strategi Pengembangan Bisnis

Proses menetapkan rencana oleh eksekutif (manajer puncak) yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi dan melibatkan persiapan metode atau upaya untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sebuah strategi bisnis. Suatu strategi bisnis dengan jelas mendefinisikan lingkungan bisnis yang diinginkan untuk perusahaan, industry atau jenis organisasi lainna yang ingin dikembangkannya. Strategi pengembangan merupakan teknik untuk menentukan kerangka bisnis perusahaan, industry atau bisnis yang memberikan panduan bagi kegiatan koordinasinya untuk beradaptasi dan memengaruhi lingkungannya yang selalu berubah.²²

Penyusunan strategi bisnis melihat sejauh mana produk atau layanan yang akan ditawarkan perusahaan kepada pasar. Penetapan strategi bisnis berarti menjalankan aktivitas melalui penyediaan produk atau layanan kepada pasar atau konsumen dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Dalam menjalankan strategis bisnis, seorang pebisnis atau manajer perusahaan perlu memahami hal-hal sebagai berikut:

- 1) Penentuan tujuan usaha. Dalam tata kelola perusahaan, manajemen perlu tahu ke mana harus mengarahkan bisnisnya.

²² Nasfi dkk, Strategi Pengembangan Bisnis: Teori dan Implementasi, (Jakarta: Tahta Media Group, 2022), hlm. 104

- 2) Pemahaman tentang lingkungan bisnis. Manajer perusahaan perlu mengetahui lingkungan bisnis yang terbagi menjadi lingkungan internal dan lingkungan.
- 3) Pengetahuan tentang lingkungan spesifik tempat bisnis berjalan

d. Strategi Pengembangan Bisnis Dalam Islam

Sejak zaman Rasulullah SAW umat Islam telah menggeluti dunia bisnis dan berhasil. Banyak diantara para sahabat dengan berlandaskan ekonomi syariah dan nilai-nilai keislaman, mereka membangun kehidupan bisnisnya. Tak terkecuali dalam hal transaksi dan hubungan perdagangan, dalam hal manajemen perusahaan pun mereka berpedoman pada nilai-nilai keislaman. Demikian juga dalam seluruh pengambilan keputusan bisnisnya, pengembangan sangat diperlukan guna mencapai tujuan bisnis.²³

Islam mewajibkan setiap muslim, khususnya yang memiliki tanggung jawab untuk bekerja, bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan. Dengan bekerja, manusia dapat melaksanakan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari maksiat, dan meraih tujuan yang sangat besar.²⁴ Allah berfirman sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

²³ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Depok: Gema Insani, 2002), hlm. 18

²⁴ Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm. 75)

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka laksanakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. Al-Ahqaaf: 19)²⁵

Dalam surat tersebut, orang-orang Islam didorong untuk menggunakan hari-harinya untuk memperoleh keuntungan dan karunia Allah. Begitu pula dalam berusaha dilarang melakukan perbuatan curang dan memakan riba.²⁶

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “maka apabila salat (jumat itu) telah selesai ditunaikan maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia (rezeki) Allah dan ingatlah kepada Allah dengan sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jum’ah: 10)²⁷

Nabi Muhammad SAW telah memberikan contoh kepada umatnya mengenai bisnis syariah. Sebelum memulai bisnis, pebisnis

²⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Syaamil : Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 504

²⁶ Mardani, *Hukum Bisnis*, hlm. 79

²⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran*, hlm. 554)

harus menyusun, menetapkan, dan melaksanakan strategi bisnisnya terlebih dahulu. Strategi bisnis tersebut meliputi:²⁸

1) Niat yang baik

Niat yang baik adalah pondasi dari amal perbuatan. Jika niatnya baik usaha amalnya juga baik, sebaliknya jika niatnya rusak, maka amalannya juga rusak. Sebagaimana hadits Rasulullah berikut ini: “Sesungguhnya amalan itu tergantung pada niatnya. Dan seseorang sesuai dengan apa yang ia niatkan.”(HR. Bukhari)

2) Berinteraksi dengan akhlak

Akhlak menempati posisi puncak dalam rancang bangun ekonomi Islam, karena inilah yang menjadi tujuan Islam dan dakwah para nabi, yaitu untuk menyempurnakan akhlak dasar yang dimiliki oleh seorang pengusaha muslim antara lain jujur, amanah, toleransi, menepati janji.

3) Percaya pada takdir dan ridha

Seorang pengusaha muslim wajib mengimani atau percaya pada takdir, baik atau buruk. Tidak semua keimanan seseorang tanpa mengimani takdir Allah. Setelah percaya dengan takdir, maka iapun harus berdzikir dan bersyukur bila menerima

²⁸ Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, (Banjarmasin: Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 13-24

keuntungan dalam hartanya dan tidak akan bergembira secara berlebih-lebihan.

4) Bersyukur

Pengusaha muslim adalah pengusaha yang selalu bersyukur kepada Allah. Bersyukur merupakan konsekuensi logis dari bentuk rasa terima kasih kita atas nikmat-nikmat yang sudah Allah berikan selama ini, hal ini yang selalu diingatnya.

5) Kerja sebagai ibadah

Mengingat bekerja itu bernilai ibadah, maka tentu saja apa yang kita kerjakan pun juga harus sesuai dengan tuntunan ibadah atau tidak bertentangan dengan ketentuan syariah. Semua yang kita lakukan dalam berwirausaha akan dipertanggungjawabkan di hadapan pengadilan Allah di hari kiamat. Harta yang kita dapatkan didapat dari mana, bagaimana cara mengumpulkannya, apakah dengan cara yang jujur atau dengan penuh tipuan, apakah dari sumber yang halal atau haram.

6) Menjaga aturan Islam

Islam memberikan keleluasaan kepada kita untuk menjalankan usaha ekonomi, perdagangan atau bisnis apapun sepanjang bisnis (perdagangan) itu tidak termasuk yang diharamkan oleh syariah Islam, oleh karena itu agar para pengusaha merasa aman dalam menjalankan bisnis (perdagangan) nya, maka ada baiknya kita ajak kembali untuk

melihat batasan-batasan syariah yang berkenaan dengan praktik bisnis.

e. Dimensi Keberhasilan Usaha.

Perkembangan perusahaan adalah proses dalam penambahan jumlah karyawan, peningkatan modal, dan lain-lain. Beberapa indikator dalam menentukan keberhasilan usaha menurut Henry Faizal Noor adalah sebagai berikut:

1) *Laba/Profitability*

Laba merupakan tujuan utama dari bisnis. Laba usaha adalah selisih antara pendapatan dengan biaya.

2) Produktivitas dan Efisiensi

Besar kecilnya produktivitas suatu usaha akan menentukan besar kecilnya produksi. Hal ini akan mempengaruhi besar kecilnya penjualan dan pada akhirnya menentukan besar kecilnya pendapatan, sehingga mempengaruhi besar kecilnya laba yang diperoleh.

3) Daya Saing

Daya saing adalah kemampuan atau ketangguhan dalam bersaing untuk merebut perhatian dan loyalitas konsumen. Suatu bisnis dapat dikatakan berhasil, bila dapat mengalahkan pesaing atau paling tidak masih bisa bertahan menghadapi pesaing.

4) Kompetensi dan Etika Usaha

Kompetensi merupakan akumulasi dari pengetahuan, hasil penelitian, dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zaman.

5) Terbangunnya citra baik

Citra baik perusahaan terbagi menjadi dua yaitu, *trust internal* dan *trust external*. *Trust internal* adalah amanah atau trust dari segenap orang yang ada dalam perusahaan. Sedangkan *trust external* adalah timbulnya rasa amanah atau percaya dari segenap stakeholder perusahaan, baik itu konsumen, pemasok, pemerintah, maupun masyarakat luas, bahkan juga pesaing.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Secara umum, pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Kompetensi merupakan suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten.

Secara etimologis, kata kompetensi diadaptasi dari bahasa Inggris, yaitu *competence* atau *competency* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sehingga pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Jadi secara komprehensif, kompetensi memiliki empat variabel yaitu (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) keahlian (*skill*), (3) kemampuan (*ability*), dan (4) sikap (*attitude*). Keempat variabel tersebut diintegrasikan dalam sebuah model untuk mengimplementasikan keempat variabel kompetensi secara efektif dan efisien.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Bidang Jasa Administrasi Perkantoran, kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sesuai dengan pemaparan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang

dimiliki dengan ketetapan tertentu sehingga kemampuan tersebut bisa ditingkatkan atau dikembangkan.

b. Jenis-jenis Kompetensi

1) Dean Lyle Spencer dan Matthew Lyle Spencer. Kompetensi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

a) Kompetensi dasar (*threshold competency*); yaitu karakteristik utama yang harus dimiliki seseorang agar dapat melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Misalnya kemampuan membaca, menulis, dan lain-lain.

b) Kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*), yaitu berbagai faktor yang membedakan individu yang kinerjanya tinggi dengan individu yang kinerjanya rendah.

2) Charles E. Jhonson. Kompetensi dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

a) *Personal Competency*; yaitu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan perkembangan kepribadian seseorang

b) *Professional Competency*; yaitu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan.

c) *Social Competency*; yaitu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan dan kepentingan sosial.

- 3) Kusnandar. Kusnandar menyebutkan bahwa kompetensi dapat dibagi menjadi 5 jenis, yaitu;
- a) Kompetensi Intelektual; yaitu perangkat pengetahuan yang dimiliki individu yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya.
 - b) Kompetensi Fisik; yaitu kemampuan fisik individu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.
 - c) Kompetensi Pribadi; yaitu perangkat perilaku yang berhubungan dengan kemampuan individu dalam memahami diri, mewujudkan diri, identitas diri, dan transformasi diri.
 - d) Kompetensi Sosial; yaitu perangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan sosial.
 - e) Kompetensi Spiritual; yaitu kemampuan individu dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan kaidah-kaidah keagamaan.

c. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu :

- 1) Pendidikan, tindakan untuk meningkatkan penguasaan teori dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan

dengan kegiatan demi mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan komitmen menguntungkan pekerja dan menciptakan SDM untuk menghadapi setiap potensi yang terjadi karena perubahan alam²⁹

- 2) Pengetahuan (*knowledge*), informasi atau data seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- 3) Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melakukan tugas aktual tertentu atau tugas psikologis tertentu.³⁰

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1
Penelitian Terdahulu

No	PENULIS	JUDUL	HASI PENELITIAN
1	Raden Rudi Alhempri Dan Wismar Harianto, 2013 ³¹	Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil Pada Program Kemitraan Bina Lingkungan	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan dan pembinaan secara serentak atau simultan

²⁹Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup. Hlm. 57

³⁰Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 53

³¹ Raden Rudi Alhempri, Wismar Harianto. "Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil Pada Program Kemitraan Bina Lingkungan". *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 13 No.1, April 2013

			berpengaruh positif terhadap perkembangan usaha kecil pada usaha kecil mitra binaan dan pembinaan yang paling berpengaruh
	Persamaan	<p>a. Pada variabel independen menggunakan pelatihan</p> <p>b. Pada variabel dependen menggunakan pengembangan</p>	
	Perbedaan	Terdapat perbedaan pada variabel independen yaitu pembinaan	
2	Muhammad Muhlis, Soepono, Dan Rahmatulaily Tina Kartika Rinda, 2018 ³²	Pelatihan Dan Pemasivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan	Pada penelitian kali ini dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh dan bernilai positif terhadap pengembangan karir. Selain pelatihan, pemsivasian juga

³² Muhammad Muhlis, Soepono, Dan Rahmatulaily Tina Kartika Rinda, “*Pelatihan dan Pemasivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*”, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1 , No. 1, November 2018

			bernilai positif dan berpengaruh kepada pengembangan karir.
	Persamaan	a. Pada variabel independen menggunakan pelatihan b. Pada variabel dependen menggunakan pengembangan	
	Perbedaan	Terdapat perbedaan pada variabel independen yaitu pemotivasian	
3	Rina Irawati, 2018 ³³	Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil	Pelatihan dan pembinaan berpengaruh positif terhadap pengembangan usaha kecil, dan variabel yang dominan dalam penelitian ini yaitu pembinaan yang mendapat nilai terbesar.
	Persamaan	a. Pada variabel independen menggunakan pelatihan	

³³ Rina Irawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil", Jurnal JIBEKA, Vol.12, No.1, 2018

		b. Pada variabel dependen menggunakan pengembangan	
	Perbedaan	Terdapat perbedaan pada variabel independen yaitu pembinaan	
4	Novita Ekasari dan Suswita Roza, 2018 ³⁴	Pelatihan Dasar-Dasar Manajemen Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Keripik Pisang Dharma Jaya Untuk Meningkatkan Kinerja Usaha	Dari hasil pelatihan dan diskusi dengan pihak mitra dapat diketahui bahwa mitra telah menerapkan dasar-dasar manajemen ini hanya saja belum terlalu mendetail sehingga pengetahuan mitra ditambah melalui pelatihan ini. Pembuatan Bisnis Model Canvas (BMC) diperlukan oleh usaha kecil menengah dimana metode ini sederhana

³⁴ Novita Ekasari dan Suswita Roza, “Pelatihan Dasar-Dasar Manajemen Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Keripik Pisang Dharma Jaya Untuk Meningkatkan Kinerja Usaha”, Jurnal Karya Abdi Masyarakat, Vol.2 No.1, 2018

			untuk memetakan bisnis atau usaha.
	Persamaan	Pada variabel independen menggunakan pelatihan	
	Perbedaan	<p>a. Penelitian yang dilakukan penulis dengan Novita dan Suswita ini berbeda tempat dilakukannya penelitian</p> <p>b. Penelitian yang dilakukan penulis dengan Novita dan Suswita ini berbeda waktu dilakukannya penelitian</p> <p>c. Pada variabel dependen menggunakan meningkatkan kinerja usaha sementara penulis menggunakan pengembangan</p>	
5	Kosasih, 2019 ³⁵	Analisis Tentang Pengaruh Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Keberhasilan Usaha Mitra Binaan PT Karya Masyarakat Mandiri Dompot Dhuafa Republika	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada umumnya pelatihan yang telah dilakukan oleh pendamping terhadap mitra binaan sudah tergolong baik, namun masih terdapat

³⁵Kosasih, "Analisis Tentang Pengaruh Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Keberhasilan Usaha Mitra Binaan PT Karya Masyarakat Mandiri Dompot Dhuafa Republika", Jurnal Soshum Insentif, Vol2, No. 1, Universitas Sangga Buana, 2019

			tanggapan responden yang menilai rendah terhadap metode pelatihan yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa metode penyampaian pelatihan tidak mudah diterima oleh mitra binaan sehingga metode pelatihan perlu ditinjau kembali dan ditingkatkan.
	Persamaan	Pada variabel independen menggunakan pelatihan	
	Perbedaan	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel independen yaitu keterampilan</p> <p>b. Terdapat perbedaan pada variabel dependen yaitu keberhasilan</p>	
6	Ade Ika Astutoningrum, 2019 ³⁶	Pengaruh Pelatihan, Pendampingan Dan Pembinaan Pemerintah	Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat hasil bahwa

³⁶ Ade Ika Astutoningrum, “Pengaruh Pelatihan, Pendampingan Dan Pembinaan Pemerintah Kota Semarang Terhadap Keberhasilan Umkm Kecamatan Semarang Utara”, SKRIPSI, Universitas Negeri Malang, 2019

		Kota Semarang Terhadap Keberhasilan Ukm Kecamatan Semarang Utara	adanya pengaruh antara pelatihan, pendampingan dan pembinaan Pemerintah Kota Semarang terhadap keberhasilan UMKM Semarang Utara.
	Persamaan	Pada variabel independen menggunakan pelatihan dan pendampingan	
	Perbedaan	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel independen yaitu pembinaan</p> <p>b. Terdapat perbedaan pada variabel dependen dimana Ade Ika menggunakan variabel Keberhasilan sementara penulis menggunakan variabel Pengembangan Usaha</p> <p>c. Pada penelitian yang dilakukann penulis terdapat tambahan variabel kompetensi sebagai variabel <i>intervening</i>.</p>	
7	Adie Satriawan Putera, Susi	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang	Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa dalam meningkatkan

	Hendriani Dan Samsir, 2020 ³⁷	Dimediasi Oleh Komitmen Pada Pengella Bumdes Di Kabupaten Kuansing	kompetensi karyawan diharapkan memperhatikan dan serius dalam mengikuti pelatihan yang dilaksanakan untuk mendongkrak kinerja organisasi maka penting membuat karyawan tidak jenuh dan bosan dengan pelatihan yang variatif dan atraktif.
	Persamaan	Pada variabel independen menggunakan pelatihan	
	Perbedaan	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel independen yaitu kompetensi</p> <p>b. Terdapat perbedaan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan</p>	
8	Tiara Dinar Aulia, 2021 ³⁸	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi	Dari hasil penelitian ini, didapatkan hasil

³⁷ Adie Satriawan Putra, Susi Hendriani dan Samsir. "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing". Jurnal Ekonomi KIAT. Vol. 31 No. 2, Desember 2020

³⁸ Tiara Dinar Aulia, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pengurus Koperasi Di Jawa Timur Dengan E-Learning Sijawara Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Inovasi Riset Akademik, Vol. 1, No.2, November 2021

		Pengurus Koperasi Di Jawa Timur Dengan <i>E-Learning</i> Sijawara Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap <i>E-Learning</i> SIJAWARA yang secara tidak langsung berpengaruh juga padac kompetensi pengurus koperasi.
	Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pada variabel independen menggunakan pelatihan b. Menggunakan variabel <i>intervening</i> 	
	Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat perbedaan pada variabel dependen dimana Tiara Dinar menggunakan variabel Kompetensi sementara penulis menggunakan variabel Pengembangan Usaha b. Terdapat perbedaan pada variabel <i>intervening</i>, dimana Tiara Dinar menggunakan variabel <i>E-Learning</i> Sijawara sementara penulis menggunakan Kompetensi. 	
9	Tri Asih Wahyu,	Pendampingan Kelompok Usaha	Dengan adanya pendampingan

	Purwaning Budi Lestar, 2018 ³⁹	Samiler Di Desa Purwoasri Kecamatan Singosari Kabupaten Malang Untuk Meningkatkan Mutu Kemasan Dan Pemasaran	mengenai peningkatan mutu kemasan dan pemasaran ini mengakibatkan adanya peningkatan pemahaman dan keterampilan mitra dalam mengemas produk serta memasarkannya dan juga adanya peningkatan nilai jual produk karena pengemasan yang bagus dan menarik.
	Persamaan	Pada variabel independen menggunakan pendampingan	
	Perbedaan	Terdapat perbedaan pada variabel dependen dimana Tri Asih menggunakan variabel Meningkatkan Mutu Kemasan dan Pemasaran	

³⁹ Tri Asih Wahyu, Purwaning Budi Lestar, “*Pendampingan Kelompok Usaha Samiler Di Desa Purwoasri Kecamatan Singosari Kabupaten Malang Untuk Meningkatkan Mutu Kemasan Dan Pemasaran*”, Jurnal Pengabdian Masyarakat, Vol. 2 No.1, September 2018

		sementara penulis menggunakan variabel Pengembangan Usaha.	
10	Afif Faisal Firdaus, 2022 ⁴⁰	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pendampingan Terhadap Keberhasilan Usaha Dengan Kompetensi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kauss Nasabah BSI KCP. Magelang Di Tegalrejo Magelang)	Dari penelitian yang dilakukannkali ini didapatkan hasil bahwa motivasi usaha, pelatihan dan pendampingan berpengaruh positif terhadap tingkat keberhasilan usaha nasabah BSI KCP. Magelang di Tegalrejo Magelang.
	Persamaan	<p>a. Pada variabel independen menggunakan pelatihan dan pendampingan</p> <p>b. Menggunakan kompetensi sebagai variabel <i>intervening</i></p>	
	Perbedaan	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel independen yaitu motivasi</p>	

⁴⁰Afif Faisal Firdaus, “*Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pendampingan Terhadap Keberhasilan Usaha Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kauss Nasabah BSI KCP. Magelang Di Tegalrejo Magelang)*”, SKRIPSI, Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2022

		b. Terdapat perbedaan pada variabel dependen yaitu keberhasilan usaha
--	--	---

C. Kerangka Pemikiran

Pengembangan usaha merupakan suatu aktifitas yang dilakukan untuk menciptakan sesuatu dengan cara mengembangkan dan mentransformasi berbagai sumber daya menjadi barang atau jasa yang sesuai dengan keinginan konsumen. Pengembangan usaha diperlukan agar para pelaku usaha dapat meningkatkan stabilitas bisnis yang dijalankan. Pengembangan usaha sendiri bisa dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan menambah jumlah karyawan dan menambah lokasi usaha.

Untuk mengembangkan suatu usaha, maka para pelaku usaha harus memiliki kompetensi. Kompetensi sendiri merupakan suatu kemampuan kerja dari setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan. Setiap individu berpotensi untuk memiliki kompetensi dalam mengembangkan usaha, maka dari itu untuk dapat mengembangkan usahanya para pelaku usaha memerlukan kegiatan pelatihan yang mendukung usaha tersebut. Setelah pelatihan dilaksanakan, para pelaku usaha juga memerlukan pendampingan agar hasil dari pelatihan tersebut bisa diterapkan dengan optimal.

Pelatihan UMKM berpengaruh terhadap kompetensi pelaku usaha karena hasil dari pelatihan tersebut dapat membangun dan mengembangkan

kemampuan sehingga menciptakan inovasi produk dari para pelaku usaha. Kompetensi sendiri merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik ini terdiri atas lima hal, yaitu motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian.⁴¹ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Dinar Aulia, bahwa pelaksanaan program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap model pembelajaran menggunakan *E-Learning* SIJAWARA yang secara tidak langsung hal tersebut juga berpengaruh pada kompetensi para pengurus koperasi, di mana pelatihan tersebut berpengaruh terhadap kompetensi pengurus koperasi dengan mediasi *melalui E-Learning* SIJAWARA.⁴²

Pelatihan Rumah BUMN juga diduga dapat memengaruhi keberhasilan UMKM karena hasil yang didapatkan dari pelatihan tersebut dapat berpengaruh pada tenaga kerja dan produktivitas usaha dalam mencapai keberhasilan usaha yang dijalankan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina Irawati, di mana penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa Pelatihan dan pembinaan berpengaruh positif terhadap pengembangan usaha kecil, dan variabel yang dominan dalam penelitian ini yaitu pembinaan yang mendapat nilai terbesar.⁴³ Para peserta pelatihan

⁴¹ Lilik Agung A.M., "*Kompetensi SDM di Era 4.0*", PT. Elex Media Komputering, (Jakarta:2020), Hlm. 51

⁴² Tiara Dinar Aulia. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pengurus Koperasi Di Jawa Timur Dengan *E-Learning* Sijawara Sebagai Variabel *Intervening*", *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, Vol.1 No.2, November 2022

⁴³ Irawati, Rina. "Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil". *Jurnal JIBEKA*, Vol.12 No.1, 2018

UMKM merasa setelah mengikuti pelatihan selalu mempunyai motivasi untuk mengembangkannya, entah itu dari segi produksi ataupun promosi. Banyak pengetahuan baru yang didapatkan juga diikuti dengan praktik ketika proses pelatihan berlangsung di mana hal tersebut dapat mendorong para pelaku UMKM agar terus berupaya mengembangkan usahanya.

Pelatihan dan pengembangan diperlukan untuk meningkatkan keahlian karyawan, seiring perkembangan teknologi dan berjalannya waktu, pengetahuan dan keterampilan juga otomatis perlu ditingkatkan agar proses produksi dapat mengikuti perkembangan terkini sehingga konsumen bisa merasa puas dengan produk yang kita tawarkan. Pelaksanaan pelatihan sendiri bisa disesuaikan dengan kebutuhan dan waktu serta anggaran yang disediakan.⁴⁴

Keterampilan dalam penguasaan alat serta bahan dalam proses produksi dan promosi bagi para pelaku UMKM juga harus terus menerus diasah dan ditingkatkan. Karena itu dapat mendorong inisiatif UMKM yang mutlak di dalamnya juga dilakukan pelatihan dan pendampingan oleh lembaga terkait. Dalam hal ini jelas bahwa pelatihan dan pendampingan ini bertujuan untuk membuka pemasaran dan operasional lainnya. Berbagai upaya pelatihan tentunya diarahkan pada target terciptanya pemenuhan kebutuhan para pelaku usaha.

⁴⁴Suharyadi, dkk, “*Kewirausahaan Membangun Usaha Sukses Sejak*”, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 150

Jauh sebelum pelatihan diselenggarakan, kebutuhan akan adanya pelatihan sendiri perlu dikaji. Hal tersebut bertujuan agar dapat menentukan tujuan dan sebagai tahapan penilaian dari proses pelatihan itu sendiri. Penilaian dari kebutuhan itu sendiri mendiagnosa permasalahan yang ada sekarang dan tantangan-tantangan di masa yang akan datang.

Pendampingan UMKM binaan Rumah BUMN Tasikmalaya diduga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan usaha UMKM di Tasikmalaya. Pendampingan merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan seseorang yang bersifat konsultatif yaitu menciptakan suatu kondisi sehingga pendampingan maupun yang didampingi bisa memecahkan masalah bersama-sama, interaktif yaitu antara pendamping dan yang didampingi dapat dipahami bersama (persamaan pemahaman), motivatif yaitu pendampingan harus dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan dapat memberikan semangat atau motivatif dan negosiatif yaitu pendampingan dan yang didampingi mudah melakukan penyesuaian. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afif Faisal Firdaus, bahwa Pendampingan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan kepada tingkat kompetensi usaha nasabah BSI KCP. Magelang di Tegalrejo Magelang.⁴⁵ Pengaruh pendampingan sangat besar karena pendampingan ini dilakukan untuk memberikan motivasi dan pelayanan konsultasi untuk para pelaku usaha dalam meningkatkan keberhasilan usahanya. Di samping memberikan

⁴⁵ Firdaus, Afis Faisal. "Pengaruh Motivasi, Pelatiha, Dan Pendampingan Terhadap Keberhasilan Usaha Dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kauss Nasabah BSI KCP. Magelang Di Tegalrejo Magelang)". Skripsi. Berkas-Perpustakaan IAIN Salatiga.

motivasi untuk terus mengembangkan produknya melalui berbagai cara yang ditawarkan, pihak Rumah BUMN juga terus memantau agar langkah yang diambil para pelaku usaha ini lebih terarah dan meminimalisir risiko yang kemungkinan terjadi kedepannya. Upaya yang dilakukan pihak Rumah BUMN ini tidak memaksa dan tidak mengikat, justru menyesuaikan dengan kemampuan dan keinginan dari pelaku UMKM itu sendiri.

Kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik ini terdiri atas lima hal, yaitu motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keahlian.⁴⁶ Di mana kelima hal tersebut berhubungan langsung dengan diri daripada masing-masing pelaku usaha.

Kompetensi merupakan suatu pernyataan tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan keterampilan, pengetahuan, dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan standar industri atau sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja. Kompetensi sendiri mencakup penguasaan terhadap tiga jenis kemampuan, yaitu pengetahuan (*knowledge and science*), keterampilan teknis (*skill, technology*), dan sikap perilaku (*attitude*).⁴⁷

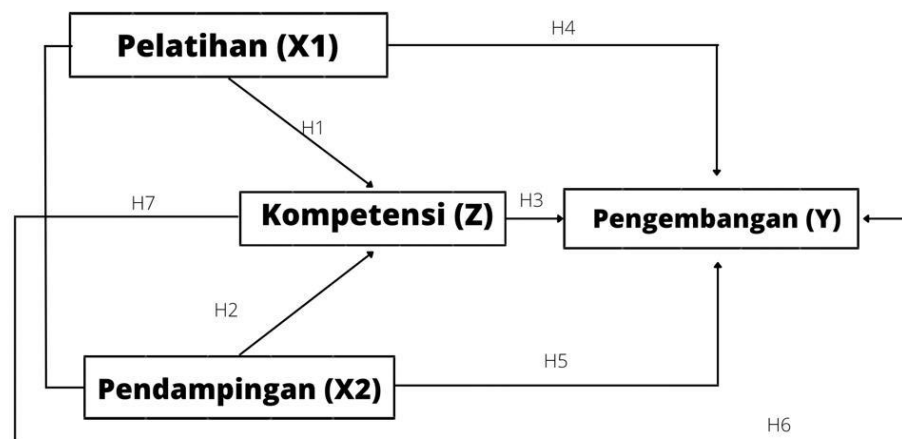
Penelitian ini mempunyai dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel dependen yang memediasi sebagai variabel intervening. Pelatihan sebagai variabel independen pertama (X1),

⁴⁶ A. M. Lilik Agung, “*Kompetensi SDM Di Era 4.0*”, (Jakarta: Kompas Gramedia, 2020), hlm. 51

⁴⁷ Mulyadi, Deddy. “*Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*”. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2015), hlm. 303

Pembinaan sebagai variabel independen kedua (X2), Pengembangan Usaha sebagai variabel dependen (Y), dan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening sebagai variabel dependen yang memediasi (Z). adapun model konseptual kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁴⁸ Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori, serta kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini dikembangkan melalui model penelitian dan *research gap* tentang pengaruh pelatihan dan

⁴⁸Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 63

pendampingan terhadap pengembangan usaha dengan kompetensi sebagai interveningnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H01 : Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap kompetensi (Z) pelaku usaha

Ha1 : Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kompetensi (Z) pelaku usaha

2. Hipotesis 2

H02 : Pendampingan (X2) tidak berpengaruh terhadap kompetensi (Z) pelaku usaha

Ha2 : Pendampingan (X2) berpengaruh terhadap kompetensi (Z) pelaku usaha

3. Hipotesis 3

H03 : Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap pengembangan (Y) usaha

Ha3 : Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap pengembangan (Y) usaha

4. Hipotesis 4

H04 : Pendampingan (X2) tidak berpengaruh terhadap pengembangan (Y) usaha

Ha4 : Pendampingan (X2) berpengaruh terhadap pengembangan (Y) usaha

5. Hipotesis 5

H05 : Kompetensi (Z) tidak berpengaruh terhadap pengembangan usaha (Y) UMKM Binaan Rumah BUMN Tasikmalaya