

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan masyarakat merupakan wujud dari keberhasilan suatu pemerataan ekonomi. Pemerataan merupakan perkembangan ekonomi yang terjadi di suatu negara dapat dirasakan seluruh masyarakat tersebut. Mengenai perekonomian rakyat menjadi suatu kewajiban pemerintah untuk merealisasikan tujuan suatu negara.

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang terbesar didunia yang menghadapi berbagai masalah baik bidang ekonomi, sosial, politik, hukum dan bidang lainnya. Salah satu masalah yang sulit dihadapi oleh pemerintah adalah masalah kemiskinan dan masalah pengangguran. Dibutuhkan upaya dari pemerintah untuk menanggulangi masalah tersebut dengan cara menciptakan pemerataan ekonomi untuk kesejahteraan masyarakat.

Dewasa ini, pemerintah Indonesia melalui Kementrian usaha kecil dan Menengah meluncurkan sebuah upaya pemberdayaan bagi usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Usaha mikro kecil menengah sendiri merupakan salah satu upaya dalam bidang ekonomi untuk membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hambatan yang dihadapi pekalu UMKM yaitu jaringan kerjasama yang masih terbatas, pembelajaran organisasi dan kurangnya keterbukaan pada gagasan yang baru.

Inovasi Sumber Daya Manusia merupakan keterbukaan suatu organisasi terhadap gagasan-gagasan yang baru, dimana dengan menerapkan gagasan yang baru akan memiliki keunggulan tersendiri bagi suatu organisasi. Sebuah organisasi selalu membutuhkan terobosan baru agar dapat maju dan berkembang yang sering disebut sebagai inovasi organisasi. Inovasi yang dilakukan organisasi merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk membawa arah organisasi yang lebih baik untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pada dasarnya perubahan itu tentunya kearah pengembangan organisasi yang lebih baik (Abdul Sani, 2016). Menurut Desplaces (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan. Bahkan menurut Abrahamson (2000), perubahan itu akan menimbulkan kejadian yang “dramatis” yang harus dihadapi oleh semua warga organisasi.

Terbentuknya Inovasi Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh pembelajaran organisasi. Hovland (2003) mengatakan bahwa pembelajaran organisasi dapat dimodifikasi oleh praktik manajemen spesifik melalui arah strategis, seleksi karyawan, penghargaan dan pengakuan, penyebaran karyawan, dukungan dari generasi ide, dan teaming multifungsi untuk mendorong perilaku inovatif. Pembelajaran organisasi merupakan suatu konsep dimana organisasi terus menerus melakukan pembelajaran mandiri maupun menyeluruh sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan dalam berfikir dan bertindak untuk merespon perubahan yang muncul. Menurut Dale (2003) menyatakan bahwa pembelajaran adalah “suatu kegiatan bertujuan yang diarahkan pada pemerolehan dan pengembangan keterampilan dan pengetahuan serta aplikasinya”. Menurut

Sandra Kerka (1995) yang paling konseptual dari learning organization adalah asumsi bahwa ‘belajar itu penting’, berkelanjutan, dan lebih efektif ketika dibagikan dan bahwa setiap pengalaman adalah suatu kesempatan untuk belajar.

Pembelajaran organisasi sangat penting untuk menghadapi perubahan lingkungan. Organisasi harus menyesuaikan terhadap perubahan yang ada agar dapat bersaing dengan organisasi lain. Biasanya perubahan paling mencolok adalah pada bidang teknologi informasi. Pembelajaran organisasi harus diperhatikan secara terus menerus guna melahirkan inovasi-inovasi terbaru sehingga menciptakan keunggulan tersendiri bagi organisasi.

Selain pembelajaran organisai, inovasi sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh human capital.Hitt et al, (2010) mengemukakan bahwa sekelompok orang berkomitmen tinggi dan sangat ahli (human capital) akan mampu membangun dan memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan cara – cara menciptakan keinovatifan perusahaan.Human capital merupakan sebagai ketrampilan, kemampuan, kreativitas, kapabilitas dan sikap yang melekat pada karyawan. Rivai (2009:xvii) human capital adalah sumber daya manusia yang diperlakukan sebagai aset utama perusahaan atau organisasi, sehingga perlu dibina dandikembangkan sebagaimana layaknya aset berharga lainnya. Selain itu menurut Dermawan (2006:131) Human Capital merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang, metode yang diterapkan, dan teknologi yang digunakan.

Human capital merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi, karena kinerja yang dihasilkan bergantung pada ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Human capital yang dikelola dengan baik oleh organisasi akan melahirkan nilai aset bagi organisasi itu sendiri. Selain itu, human capital akan melahirkan gagasan-gagasan yang baru bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, human capital harus dibina dan dikembangkan guna melahirkan aset bagi organisasi.

Kota Pekalongan merupakan salah satu kota di Jawa Tengah yang terkenal dengan kerajinan batiknya, dengan demikian kota Pekalongan disebut dengan “kota batik”. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di kota Pekalongan melibatkan banyak tenaga kerja. Sehingga UMKM membantu perekonomian di kota Pekalongan.

Tabel 1. 1 Daftar Produk Unggulan dan Jumlah Tenaga Kerja UMKM Kota Pekalongan Tahun 2016

No	Jenis Industri	Jumlah Unit Usaha	Jumlah Tenaga Kerja
1	Batik	634	9.992
2	Pakaian Jadi dari Tekstil	375	3.712
3	Pengolahan ikan dan Biota Perairan Lainnya	100	1.900
4	Pertenunan ATM dan ATBM	133	4.057
5	Pengolahan The dan Kopi	37	1.448

Sumber: www.pekalongankota.go.id, 2016

Berdasarkan data di atas UMKM batik merupakan produk unggulan dari Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang ada di Kota Pekalongan. UMKM batik di kota Pekalongan memiliki unit terbanyak dibandingkan dengan yang lainnya. Kota Pekalongan memiliki 634 Unit usaha batik dengan daya serap tenaga kerja

sebanyak 9.992 dari total penduduknya sebanyak 276.158 penduduk. Hal ini merupakan sumbangan terbesar terhadap kemajuan perekonomian di kota pekalongan. Batik merupakan salah satu dari sekian banyak produk yang sudah turun menurun yang menjadi branding Kota pekalongan. Sebagian penduduk Kota Pekalongan juga berprofesi sebagai Pengrajin batik.

Perkembangannya, Saat ini penggunaan batik tidak seperti pada zaman dahulu yang memiliki berbagai aturan dalam penggunaannya. Batik menjadi lebih bebas dikreasikan dalam bentuk apa pun dan dapat dijadikan busana untuk dipakai sehari-hari maupun untuk bepergian ke mana pun. Saat kita melihat batik pada masa sekarang kemudian melihat batik pada masa lalu, terlihat banyak sekali perbedaannya. Dengan berbagai keberagaman yang dimiliki dalam motif, warna, teknik pembuatan dan jenis bahan. Selain itu motif batik sekarang sudah tidak terpaku pada bentuk-bentuk motif tradisional saja, batik di era modern perkembangannya sangat luas dan bebas, mulai dari pengembangan unsur motif klasik hingga pengolahan motif yang sangat ekspresif. Keberagaman motif ini sangat tergantung dari pencipta atau kreator batik tersebut. Motif batik bisa berupa pengayaan flora atau fauna secara bebas, sebuah cerita kehidupan sehari-hari masa sekarang atau masa lampau, bahkan bisa berupa motif logo tim sepak bola.

Pewarnaan batik sekarang bisa dilakukan dengan cara pewarnaan menggunakan zat warna sintetis dibantu oleh mesin yang canggih, tidak lagi bergantung pada zat warna alami yang prosesnya sangat lama. Perkembangan proses pewarnaan yang menghasilkan beragam warna secara maksimal serta mampu menghasilkan warna senada menurut permintaan warna di pasar, terbukti

menguntungkan para produsen batik. Bahan batik pada masa lalu berupa bahan katun atau mori, tetapi sekarang pengetahuan bahan dan aplikasi untuk bahan batik sudah sangat beragam.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tak lepas dari suatu masalah. Masalah-masalah yang dihadapi Oleh UMKM di Kota Pekalongan biasanya terletak pada: 1) Penguasaan teknologi yang kurang. 2) modal yang kurang memadai. 3) promosi di pasar internasional yang masih kurang 4) rendahnya produktivitas dan ketrampilan bekerja 5) kurangnya inovasi produk (Sumber: www.pekalongankota.go.id, 2016). Oleh karena itu diperlukan langkah lebih lanjut untuk memajukan UMKM di kota pekalongan yaitu peningkatan pembelajaran organisasi, pengembangan human capital dan meningkatkan inovasi Sumber Daya Manusia.

Model penelitian mengenai pengaruh pembelajaran organisasi, human capital terhadap Inovasi Sumber Daya Manusia sudah banyak dilakukan. Namun, beberapa penelitian masih ditemukan perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan Sheng-Hsun Hsu (2007) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Inovasi Sumber Daya Manusia. Namun, penelitian yang dilakukan Ghazal Eghtesadi (2012) menemukan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Inovasi Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan permasalahan tersebut diperlukan suatu studi terkait yang mempelajari penelitian penelitian yang sudah dilakukan dan menggabungkannya

sehingga didapat suatu kerangka utuh yang dapat menjelaskan bagaimana suatu organisasi meningkatkan inovasi Sumber Daya Manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang diambil dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya adalah “*Peran pembelajaran organisasi dan human capital dalam meningkatkan inovasi Sumber Daya Manusia*”. pertanyaan penelitian (*questions research*) yang muncul dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Human Capital?
2. Bagaimana pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Human Capital terhadap Inovasi Sumber Daya Manusia?

1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Human Capital.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Human Capital terhadap Inovasi Sumber Daya Manusia.
3. Menyusun model Peningkatan inovasi Sumber Daya Manusia melalui Pembelajaran Organisasi dan Human Capital.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan studi perbandingan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Human Capital sebagai intervening terhadap Inovasi Sumber Daya Manusia dan memotivasi peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. bagi peneliti, dapat memperoleh tambahan wawasan dan pengetahuan terutama mengenai pengaruh antara Human capital, Pembelajaran Organisasi terhadap Inovasi Sumber Daya Manusia dalam suatu UMKM Batik.
2. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi dan bahan masukan dalam mengkaji konsep mengenai Human Capital, Pembelajaran Organisasi terhadap Inovasi Sumber Daya Manusia di suatu UMKM.
3. Bagi Perusahaan, sebagai kontribusi pemikiran yang dapat menjadi rekomendasi perusahaan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan Inovasi Sumber Daya Manusia.