

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Kecil dan Menengah atau UKM salah satu penopang perekonomian bangsa. UKM memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Kementrian Koperasi dan UKM UU No. 20 Tahun 2008, UKM adalah usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih paling banyak maksimal Rp 10 milyar per tahun, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Pada zaman serba digital, UKM sering dijumpai dimana-mana dan semakin banyak bermunculan di lingkungan kita, artinya dari tahun ke tahun jumlah UKM mengalami peningkatan, tidak hanya meningkat dalam hal jumlah saja, namun diharapkan UKM juga mampu meningkatkan kinerja keuangan mereka dan mampu mengikuti perubahan lingkungan yang dinamis pada era digitalisasi. Perkembangan ekonomi negara manapun bergantung pada kinerja keuangan usaha kecil dan menengah (Jevwegaga et al., 2018). Kinerja keuangan UKM digunakan sebagai media pengukuran subjektif yang menggambarkan efektivitas penggunaan aset oleh sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnis utamanya dan meningkatkan pendapatan. Peningkatan kinerja keuangan UKM perlu mempertimbangkan faktor internal seperti *workforce transformation* dan *dynamic capabilities* sebagai strategi bisnis baru untuk bertahan bersaing di era digital.

Workforce transformation merupakan peningkatan tenaga kerja melalui keahlian serta kemampuan mereka ataupun mutu serta bakat untuk menjajaki pergantian dalam strategi bisnis industri (Wade et al., 2016). *Workforce transformation* mempengaruhi baik dari dalam maupun luar organisasi dengan menciptakan peluang tetapi juga melemparkan tantangan. Ada beberapa

faktor yang membentuk tenaga kerja di masa depan dan masa depan tenaga kerja, terutama penghambat pasar tenaga kerja yang paling konduktif dan mendasar adalah digitalisasi (Uimonen, 2016). Dengan kata lain, komputer dan mesin menjadi semakin cerdas dan kuat "banyak pekerja, singkatnya, kalah dalam balapan melawan mesin" (Brynjolfsson & McAfee, 2012). Menurut (Accenture, 2019) bahwasannya pada tahun 2020 sekitar seperempat (15 persen) ekonomi digital akan mendominasi pada perekonomian dunia. McKinsey Global Institute juga memperkirakan bahwa 14 persen dari tenaga kerja global perlu mengganti kategori pekerjaan pada tahun 2030 karena dunia kerja terganggu (McKinsey, 2018). Lompatan teknologi ini dengan cepat menjadi alasan utama mengapa ada begitu banyak bisnis baru yang berkembang dan langkah-langkah sosial (Fachrunnisa *et al.*, 2019). Bahkan dengan munculnya robot dan *artificial intelligence*, tenaga kerja manusia tetap menjadi bagian integral dari kesuksesan suatu bisnis (Ebert & Duarte, 2018). Hal ini penting untuk mempertimbangkan dampak digitalisasi dan otomatisasi, tidak hanya pada tugas sehari-hari, tetapi juga pada pekerjaan budaya secara keseluruhan.

Dynamic capabilities di artikan sebagai kemampuan perusahaan dalam membangun, mengintegrasikan, serta mengkonfigurasi ulang internal dan eksternal kompetensi untuk mengatasi lingkungan yang berubah dengan cepat (Teece *et al.*, 1997). Menurut Castiaux (2012) *Dynamic capabilities* diperlukan pada konteks lingkungan yang bergejolak sehingga di perlukan kompetensi baru yang harus dibangun yang mana pada kompetensi dan rutinitas yang biasa tidak dapat lagi diadaptasi atau dijadikan tantangan. *Dynamic Capabilities* adalah aset yang tidak mudah didirikan oleh UKM dibandingkan perusahaan besar yang mempunyai kelebihan sumber daya (Palmié *et al.*, 2015). Kapabilitas dinamis bergerak maju untuk membesarkan perusahaan tingkat kinerja (Raza, S., Minai, M.S., & Hashim, 2017). Dijelaskan bahwa kemampuan dinamis

dianggap sebagai mediator yang kuat. Untuk alasan ini, kapabilitas dinamis dinilai sebagai alat yang digunakan untuk itu mengubah sumber daya menjadi kinerja yang lebih baik (Raza *et al.*, 2018).

Dengan kekuatan pasar yang lebih fluktuatif kerentanan terhadap tekanan dan perubahan lingkungan eksternal, faktor yang paling utama untuk kesuksesan UKM adalah menjaga fleksibilitas dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah (Wade & Hulland, 2014; Wang, 2010). Menurut beberapa ahli yang berpendapat itu suatu organisasi dapat menggunakan *dynamic capabilities* untuk merakit kembali atau memperbarui kemampuan biasa untuk menjalankannya tujuan strategis dan taktis karena peluang kewirausahaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Battleson *et al.*, 2015) yang menyatakan bahwa membangun hubungan antara *dynamic capabilities* berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan Eriksson, (2013); Hernández-Linares *et al.*, (2018) bahwa hasil dari kemampuan dinamis tidak selalu positif karena tidak semua dimensi *dynamic capabilities* sama penting untuk kinerja UKM. Dengan demikian *dynamic capabilities* di ikuti dengan lebih memperhatikan indikator-indikator yang mendukung perubahan untuk meningkatkan kapasitas kinerja keuangan UKM, perusahaan harus memiliki kemampuan integrasi dan menggunakan sumber daya dan aktivitas mereka untuk mewujudkannya peningkatan kinerja keuangan (penjualan, pendapatan, laba dan laba atas investasi) dan non-keuangan, dengan mengikuti pandangan berbasis pengetahuan *Knowledge Based View* (KBV) dan *Dynamic Capability View* (DCV) (Singh & Rao, 2017).

Model ini mengembangkan dan menggabungkan dari penelitian-penelitian sebelumnya antara lain *dynamic capabilities* (Nedzinskas *et al.*, 2013), *workforce transformation* Fachrunnisa *et al.*, (2019). Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel dependennya yakni menggunakan

variabel kinerja keuangan dari UKM yang diukur dari tiga indikator yaitu dari sisi laba, penjualan, dan kecukupan modal. Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini mengkaji pentingnya *workforce transformation* dan *dynamic capabilities* dalam meningkatkan kinerja keuangan UKM.

1.2 Rumusan Masalah

Pada masa digitalisasi ini terdapat sebagian perihal yang wajib di siapkan saat sebelum UKM masuk pada masa ekonomi digital di antara lain yakni keahlian serta keinginan untuk menguasai kebutuhan pelanggan, layanan yang tidak berubah- ubah dengan prosedur layanan yang standar, dan membagikan kesan yang bagus serta mencermati umpan balik pelanggan. Bersumber pada penjelasan latar balik terpaut dengan fenomena serta aspek yang mempengaruhi peningkatan kinerja keuangan UKM. Namun seiring teknologi terus mengubah lingkungan tempat kita bekerja, definisi karyawan yang sempurna akan terus berubah juga. Tidak semua pekerjaan bisa diotomatiskan karena pekerjaan yang terlibat dalam mengelola orang, menerapkan keahlian atau kreativitas, dan interaksi sosial akan tetap di tangan manusia. Pada era digitalisasi diharapkan UKM juga mampu mengikuti perkembangan teknologi layanan yang tersedia pada era digital dan mampu meningkatkan kapabilitas UKM agar memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja keuangan UKM. Oleh karena itu masalah penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *workforce transformation* terhadap kinerja keuangan UKM ?
2. Bagaimana pengaruh *dynamic capabilities* terhadap kinerja keuangan UKM ?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Terdapat perbedaan pendapat pada penelitian-penelitian sebelumnya tentang hubungan *workforce transformation* dan *dynamic capabilities* terhadap kinerja keuangan UKM sehingga di perlukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan pendapat - pendapat tersebut. Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *workforce transformation* berpengaruh terhadap kinerja keuangan UKM ?
2. Apakah *dynamic capabilities* berpengaruh terhadap kinerja keuangan UKM ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menguji secara empiris :

1. Pengaruh *workforce transformation* terhadap kinerja keuangan UKM
2. Pengaruh *dynamic capabilities* terhadap kinerja keuangan UKM

1.5 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman dan ilmu pengetahuan mengenai teori-teori yang sudah ada tentang *workforce transformation*, *dynamic capability*, dan kinerja keuangan UKM.

2. Praktis

a. Bagi UKM

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman dalam memodifikasi strategi bisnis dengan mengikuti setiap perubahan teknologi dan menggunakan fasilitas pada teknologi

dengan efisien serta memberikan peluang tenaga kerjanya untuk beradaptasi sebagai persyaratan baru untuk keterampilan dan kemampuan

b. Pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja keuangan UKM dengan mengubah strategi bisnis yang lebih modern dengan memanfaatkan teknologi pada lingkungan yang dinamis serta menciptakan peluang bagi transformasi tenaga kerja untuk mempunyai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan

c. Masyarakat

Penelitian ini merupakan salah satu sarana untuk memberikan informasi dan sosialisasi mengenai pengembangan inovasi teknologi serta perubahan tenaga kerja pada era digital untuk meningkatkan kapasitas kinerja keuangan UKM.

