

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada tahun 2019, BPS (Badan Pusat Statistik) mencatat bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia sebesar 136,18 juta orang. Komponen pembentuk angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan pengangguran. Sebesar 129,36 juta orang yang bekerja dan sebesar 6,82 juta orang pengangguran. Dengan jumlah tersebut membuat pengaruh yang cukup signifikan dalam perekonomian. Adanya perubahan di era globalisasi saat ini, membuat perekonomian juga ikut terpengaruh. Sehingga dampaknya juga terjadi pada ketenaga kerjaan yang ada. Jadi sangatlah penting untuk mengikuti perubahan dan perkembangan zaman yang semakin maju khususnya dalam menggunakan basis digital teknologi yang semakin canggih. Dalam perkembangan dan perubahan yang cukup pesat saat ini, membuat para tenaga kerja sulit dalam menghadapi keadaan tersebut. Mereka harus mulai beradaptasi dengan keadaan dan memiliki kesiapan untuk berubah pada kinerja UMKM yang dimiliki. Keadaan tersebut yang seharusnya menjadi contoh oleh para pelaku UMKM untuk ikut terlibat dalam memajukan perubahan ekonomi.

UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) memiliki peran yang besar dalam perkembangan ekonomi di Indonesia. UMKM menjadi wadah bagi seseorang yang ingin melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan golongan usahanya. Semakin berkembangnya perekonomian di Indonesia, membuat pengaruh Usaha Mikro Kecil dan Menengah harus mulai beradaptasi terhadap

perubahan lingkungan ( *Dynamic Capabilities*). *Dynamic Capabilities* atau Kemampuan dinamis dapat diartikan sebagai kapabilitas kewirausahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Pampa, 2014). Di dalam kapabilitas kewirausahaan mempunyai tiga karakteristik diantaranya yaitu inovatif, proaktif, dan berani mengambil risiko. Namun, dalam karakteristik tersebut yang memiliki pengaruh dalam penelitian ini adalah proaktif dan berani mengambil risiko. Proaktif merupakan cara pandang terhadap keputusan yang akan diambil kedepan untuk mengantisipasi dan mengejar peluang baru. Sedangkan berani mengambil risiko adalah cara yang dilakukan dengan mengejar peluang baru meskipun peluang tersebut memiliki dampak kecil maupun besar terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini berkaitan dengan akuntansi yang cukup erat. Terdapat juga variabel digitalisasi informasi yang memiliki kaitan dengan sistem informasi akuntansi (SIA). SIA merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan mengolah data keuangan dan akuntansi sebagai tempat pengambilan keputusan. Informasi akuntansi pada umumnya adalah berbasis komputer untuk melacak kegiatan transaksi akuntansi dengan sumber daya teknologi informasinya. Dengan adanya teknologi dalam bidang sistem informasi akuntansi tentunya akan memudahkan khususnya para pelaku UMKM dalam melakukan pencatatan keuangan dengan lebih rapi dan terorganisir dengan baik, dimana pencatatan sebelumnya yang hanya dilakukan secara manual tentunya akan sangat berbahaya untuk terus digunakan dalam jangka waktu yang panjang yang dapat berdampak pada kerugian. Dengan adanya perkembangan teknologi saat ini, sistem informasi juga sudah memasuki era yang dapat men digitalisasi dan

melakukan inovasi-inovasi baru dalam bidang keuangan dengan sentuhan teknologi modern. seperti halnya dengan penggunaan *fintech* atau *e-commerce* dengan dapat melakukan transaksi keuangan melalui situs *online*, dimana salah satunya dapat digunakan dengan pemakaian aplikasi Tokopedia, Shopee, Lazada dll. Selain itu, dengan adanya digitalisasi informasi juga dapat mempermudah keadaan UMKM karena penggunaan teknologi yang lebih canggih dan praktis. Keadaan seperti ini seharusnya menjadi kesadaran penuh para pelaku UMKM supaya dapat berkontribusi dan dapat mengikuti perkembangan teknologi yang dapat berubah di setiap masanya. kesadaran para pelaku UMKM dalam melakukan perubahan disebut juga dengan kemampuan dinamis.

Kemampuan dinamis memiliki dampak yang besar terhadap UMKM. Hal ini dapat terjadi mengingat pada era sekarang adalah menggunakan ekonomi kreatif yang berbasis digital lalu mulai bermunculan usaha-usaha sudah menggunakan teknologi digital. Jumlah para tenaga kerja di Indonesia yang tidak sedikit, para pelaku usaha memberikan kontribusi tenaga kerja lebih, namun memiliki kendala pada bagian SDM (Sumber daya Manusia). Kemampuan dinamis merupakan pendekatan yang paling sering digunakan dalam melakukan penelitian kinerja dan big data. Pada langkah ini dapat dilakukan dengan cara menaikkan pendekatan ke dalam kemampuan dinamis. Cara ini diharapkan dapat menggugah atau meningkatkan kemampuan dinamis dari UMKM. Kemampuan dinamis ditandai dengan bentuk melalui pola perilaku korporasi jangka panjang teknologi ke dalam internet yang berbasis fasilitas sehingga dapat memberikan adaptasi guna menyelesaikan berbagai masalah terkait data (Suhendi, C.Nugroho, HB Yahya and

Zahari, 2020). Namun, terdapat beberapa faktor yang membuat hal itu terjadi, yaitu dengan adanya kesadaran pada diri individu untuk mau berubah dan adanya perubahan tenaga kerja dengan digitalisasi informasi sebagai variabel moderating.

Kesiapan untuk berubah adalah keadaan seseorang dalam menyadari, meyakini sikap dan perilakunya untuk mau melakukan perubahan dalam sebuah organisasi atau bisnis. Kesiapan tersebut sangat diperlukan oleh organisasi mengingat point penting SDM lah yang berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi. Dampak sumber daya manusia pada literatur perubahan organisasi dapat mengidentifikasi kinerja yang dilakukan mengalami kegagalan atau kesuksesan. Kinerja yang mengalami kegagalan biasanya terdapat kepemimpinan yang buruk, komunikasi yang tidak selaras, kurangnya semangat kerja dan sumber daya yang tidak memadai. Oleh karena itu, menurut (Hemme et. al., 2018) dalam (Suhendi, C.Nugroho, HB Yahya and Zahari, 2020) kepemimpinan yang bertanggungjawab untuk memberikan instruksi dan menyusun perubahan yang membahas lima komponen kesiapan yaitu perbedaan, kemandirian, kepantasan, dukungan utama dan valensi pribadi. Menurut (Budhiraja, 2019) dalam (Suhendi, C.Nugroho, HB Yahya and Zahari, 2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan kesiapan untuk berubah adalah keterlibatan manajemen puncak, infrastruktur organisasi, sikap karyawan, keterlibatan aktif karyawan, pengembangan keterampilan dan interaksi sosial.

Jadi, berdasarkan kesimpulan (Al Balushi et. al., 2014) dalam (Suhendi, C.Nugroho, HB Yahya and Zahari, 2020) menyatakan bahwa kesiapan untuk berubah adalah keyakinan, sikap, dan niat individu dalam menerapkan dan

mengelola perubahan yang ada. Ini mengacu pada komitmen kolektif anggota organisasi sebagai faktor penentu keberhasilan berdasarkan kepercayaan bersama pada kemampuan kolektif untuk beradaptasi terhadap perubahan. Dimensi untuk mengukur kesiapan untuk berubah pengaruhnya terhadap kemampuan dinamis termasuk kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, pelatihan, pengukuran, dan sistem penghargaan. Untuk memperkuat adanya variabel ini, diperlukan transformasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi.

Penelitian mengenai kesiapan untuk berubah terhadap kemampuan dinamis pada UMKM belum banyak dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh (Suhendi, C.Nugroho, HB Yahya and Zahari, 2020) menunjukkan kesimpulan bahwa kesiapan untuk berubah berpengaruh signifikan terhadap kemampuan dinamis.

Dalam penelitian ini terdapat variabel digitalisasi informasi yang dimana pada variabel ini sebagai variabel penguat. Dengan adanya variabel ini, saat ini keadaan digital informasi mengubah dunia dengan mempengaruhi sifat pekerjaan sebagian besar individu perubahan ini menjadi tuntutan dan tantangan untuk mereka dalam upaya memastikan bahwa pada diri individu tidak hanya siap bekerja, tetapi juga siap untuk dunia (Scott, 2015 ; Tomlinson, 2010) dalam (Bowen and Pennaforte, 2017).

Perubahan tenaga kerja merupakan pembentukan tenaga kerja pada masa yang akan datang yang dibentuk dengan mengasah kemampuan keterampilan dan kreativitas individu (Kartu Debora dan Craig Nelson, 2019). Dalam menerapkan perubahan model ke arah struktur organisasi dan aktivitas manusia diperlukan

faktor perubahan individu yang ditempatkan di bagian tengah sebagai komponen utama dalam pergeseran perubahan secara menyeluruh dan mendasar (Plonka, 1997) dalam (Flores and Xu, 2020). Perubahan tenaga kerja tidak hanya akan mengubah interaksi tenaga kerja, namun juga akan berdampak pada aktivitas SDM nya. Karena mereka akan lebih kreatif, strategis, dan terkoordinasi. Tinjauan pustaka mengenai topik ini telah membayangkan adanya kemungkinan perubahan ( Bonekamp dan Sure, 2015) dalam (Flores and Xu, 2020). Peningkatan kerja operasional akan menghasilkan pengambilan keputusan dan proses perencanaan akan tercapai. Kualitas dan proteksi menjadi otomatis, dapat meningkatkan kompleksitas dan ketangkasan untuk menggabungkan dalam pengelolaannya. Dampak lain dari peningkatan kerja operasional pada kehidupan kerja adalah adanya fleksibilitas atau penyesuaian diri secara cepat dan kepentingan dalam organisasi.

Penelitian mengenai perubahan tenaga kerja terhadap kemampuan dinamis pada UMKM belum banyak dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel Flores, Xun Xu, Yuqian Lu (2019) menunjukkan kesimpulan bahwa perubahan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan dinamis.

Penelitian ini mengacu pada penelitian C. Suhendi & M. Nugroho (2020) yang meneliti mengenai pengaruh kemampuan dinamis untuk UMKM: siap untuk berubah dan peran layanan cloud menuju bisnis digital. Perbedaan dalam penelitian ini adalah dengan mengganti variabel independen perubahan tenaga kerja yang diharapkan menjadi penyebab dari kemampuan dinamis pada UMKM. Dengan adanya perubahan tenaga kerja akan memudahkan dalam menggugah dan

meningkatkan tenaga kerja untuk mencapai perubahan struktur ketenagakerjaan dalam beradaptasi pada lingkungan yang baru.

Dalam penelitian ini terdapat variabel digitalisasi informasi yang dimana pada variabel ini sebagai variabel penguat. Adanya variabel ini akibat perubahan teknologi yang begitu cepat yang telah menciptakan perubahan paradigma dalam sistem kerja pada suatu organisasi. Digitalisasi telah mengubah cara proses kerja karyawan dalam menekankan pentingnya digitalisasi aktivitas SDM terkait dengan rekrutmen, proses manajemen, dan hubungan karyawan (Bondarouk & Ruel, 2009) dalam (Varshney, 2021). Dari cara proses kerja karyawan inilah yang nantinya akan berdampak terhadap sikap karyawan di suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Perubahan Tenaga Kerja terhadap Kemampuan Dinamis dengan Digitalisasi Informasi sebagai Variabel Moderating”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang terkait dengan fenomena dan faktor yang mempengaruhi kemampuan dinamis pada UMKM dengan digitalisasi informasi sebagai variabel moderating, maka dapat dirumuskan inti dari masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kesiapan untuk berubah terhadap kemampuan dinamis dalam UMKM ?

2. Bagaimana pengaruh perubahan tenaga kerja terhadap kemampuan dinamis dalam UMKM ?
3. Bagaimana pengaruh kesiapan untuk berubah terhadap kemampuan dinamis dalam UMKM dengan digitalisasi informasi sebagai variabel moderating ?
4. Bagaimana pengaruh perubahan tenaga kerja terhadap kemampuan dinamis dalam UMKM dengan digitalisasi informasi sebagai variabel moderating ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana meningkatkan kemampuan dinamis pada UMKM dengan digitalisasi informasi sebagai variabel moderating di Indonesia. Agar mampu menjawab pertanyaan penelitian, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kesiapan untuk berubah terhadap kemampuan dinamis
2. Untuk menganalisis pengaruh perubahan tenaga kerja terhadap kemampuan dinamis
3. Untuk menganalisis bahwa digitalisasi informasi mempengaruhi hubungan antara kesiapan untuk berubah dengan kemampuan dinamis
4. Untuk menganalisis bahwa digitalisasi informasi mempengaruhi hubungan antara perubahan tenaga kerja dengan kemampuan dinamis

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis dan empiris sebagai berikut :

### 1. Teoritis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman teoritis tentang kemampuan dinamis dengan digitalisasi informasi sebagai variabel moderating pada UMKM di Indonesia, sehingga dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu akademik terutama dalam bidang ekonomi

### 2. Praktis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, referensi, dan rekomendasi kepada para pengusaha terutama pengusaha UMKM untuk dapat meningkatkan kemampuan dinamisnya dengan digitalisasi informasi sebagai variabel moderating, supaya mampu menghasilkan kinerja yang optimal. selanjutnya semoga penelitian ini dapat menjadi referensi buat para pembaca dan bisa menjadi bermanfaat di masa sekarang maupun yang akan datang.