

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Abad ke 21 adalah era bisnis berbasis pengetahuan (*knowledge based business*) yang ditandai dengan kemajuan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Lingkungan bisnis dikarakteristikan dengan akselerasi perubahan yang cepat, dan berlangsung secara terus-menerus. Organisasi bisnis atau perusahaan dihadapkan pada era baru yang diindikasikan oleh kemajuan ilmu, pengetahuan dan teknologi, pasar global, meningkatnya kelas menengah, meningkatnya peran pelanggan dalam inovasi, dan pentingnya teknologi informasi dan komunikasi dalam proses produksi. Adanya kecenderungan yang semakin pesat menuju integrasi ekonomi global, pasar dan lingkungan industri menjadi semakin kompleks, dinamis, penuh ketidakpastian, dan mengarah ke hyper-competition (Jiao *dkk.*, 2010) Globalisasi dan inovasi dalam teknologi membuat persaingan dalam bisnis semakin ketat dan mengubah aturan persaingan di dalam banyak industri. Sebagai akibatnya, pasar menjadi semakin kompetitif dan tidak bisa diprediksi, sehingga kekuatan perusahaan untuk menghadapi persaingan dituntut semakin cepat. Kondisi perubahan yang semakin cepat ini mengakibatkan keunggulan kompetitif harus dibentuk dengan strategi yang baru.

Keberadaan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peranan penting dalam menunjang perekonomian di Indonesia. UKM merupakan salah satu sektor riil yang memiliki kontribusi signifikan dalam penyerapan tenaga kerja (Hafni dan

Ahmad, 2017) Sampai dengan awal tahun 2017, UKM mampu menyerap tenaga kerja sebesar 96.71% serta berkontribusi sebesar lebih dari 60% terhadap PDB Indonesia. Berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah untuk mendukung munculnya UKM baru maupun mengembangkan UKM yang sudah ada (Purwanti, 2012) di antaranya melalui program peningkatan daya saing UKM yang diprioritaskan pada peningkatan kualitas produk, pengembangan keterampilan usaha, kewirausahaan dan pemberian fasilitas pembiayaan, kemudahan regulasi dan kemitraan.

Pertumbuhan UKM yang optimal bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, namun para pelaku UKM pun harus memiliki inisiatif untuk berkembang secara mandiri. Tingginya persaingan menjadi tantangan tersendiri bagi UKM untuk berkembang. Banyaknya pemain dalam suatu industri yang berusaha memberikan berbagai penawaran pada akhirnya menyebabkan sumber daya dan produk yang ditawarkan menjadi relatif sama.

Demikian pula perubahan lingkungan bisnis yang dinamis mengakibatkan sumber daya dan kapabilitas unggulan yang ditawarkan menjadi usang. Lingkungan eksternal perusahaan yang cepat berubah telah menjadi bagian dari realitas bisnis masakini yang tidak dapat dihindari. Hal ini dipicu oleh kecepatan informasi, kurva belajar yang lebih pendek untuk menemukan inovasi atau teknologi terbaru, perubahan faktor sosial ekonomi politik yang sulit diprediksi (Kristinawati dan Hidayat, 2017)

UKM perlu meningkatkan kemampuan untuk bersaing yang lebih mengutamakan kemandirian sebagai bisnis. Beberapa upaya yang dapat dilakukan

adalah dengan meningkatkan kemampuan kewirausahaan pemilik UKM untuk menjalankan usaha dengan kreatif dan inovatif serta mengembangkan kapabilitas untuk menghadapi perubahan dan ketidakpastian lingkungan bisnis. Dalam hal ini, kapabilitas merupakan serangkaian perilaku dan kemampuan yang dipelajari, terpola, dijalankan secara repetitif yang memungkinkan sebuah organisasi mampu menghasilkan performa yang lebih baik dibandingkan pesaingnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, diketahui bahwa UKM memiliki kualitas yang rendah dalam hal kemampuan untuk secara dinamis beradaptasi dengan perubahan. Peningkatan kuantitas UKM ternyata tidak diikuti dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. (Kuncoro, 2006) menyatakan bahwa permasalahan internal yang paling banyak dihadapi para pengusaha kecil adalah rendahnya kualitas sumberdaya manusia seperti kurang terampilnya sumberdaya manusia, kurangnya kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, kurangnya kemampuan inovasi, kurangnya jiwa atau kapabilitas kewirausahaan, rendahnya penguasaan teknologi dan manajemen, serta minimnya informasi dan orientasi pasar.

Tingginya persaingan menjadi tantangan tersendiri bagi UKM untuk berkembang. Banyaknya pemain dalam suatu industri yang berusaha memberikan berbagai penawaran pada akhirnya menyebabkan sumberdaya dan produk yang ditawarkan menjadi relatif sama. Demikian pula perubahan lingkungan bisnis yang dinamis mengakibatkan sumber daya dan kapabilitas unggulan yang ditawarkan menjadi usang. Lingkungan eksternal perusahaan yang cepat berubah telah menjadi bagian dari realitas bisnis masa kini yang tidak dapat dihindari. Hal ini dipicu oleh kecepatan informasi, kurva belajar yang lebih pendek untuk menemukan inovasi

atau teknologi terbaru, perubahan faktor sosial ekonomi politik yang sulit diprediksi (Kristinawati dan Hidayat, 2017)

Kapabilitas dinamis menjadi pendekatan yang paling sesuai dengan lingkungan persaingan yang semakin dinamis (Teece, 1997) Kapabilitas dinamis merupakan pola pikir terus mengintegrasikan, mengonfigurasi ulang, memperbarui dan menciptakan kembali kemampuan inti dalam menanggapi lingkungan yang terus berubah untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Wang dan Ahmed, 2007). Menurut (Wang dan Ahmed, 2007), kapabilitas dinamis dibangun melalui pengembangan tiga kapabilitas, yaitu: adaptif, absortif dan inovatif. Banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa kapabilitas dinamis membantu UKM untuk mempertahankan dan menciptakan kembali keunggulan kompetitif agar menjadi keunggulan kompetitif berkelanjutan yang berdasarkan lingkungan yang dinamis (Wilhelm dan Maurer 2015)

Istilah kapabilitas menekankan aturan kuncidari manajemen dalam beradaptasi, mengintegrasikan, dan merekonfigurasi secara tepat keterampilan-keterampilan internal dan eksternal organisasi, sumber daya, dan kompetensi fungsional untuk menyesuaikan dengan persyaratan perubahan lingkungan. Istilah dinamis menunjukkan kapasitas untuk memperbarui kompetensi- kompetensi untuk mencapai kesesuaian dengan perubahan lingkungan bisnis; tanggapan tertentu diperlukan ketika laju perubahan teknologi cepat, dan kompetisi mendatang dan kondisi pasarsulit ditentukan (Sriwidadi, 2014) Konsep kapabilitas dinamis dikembangkan secara eksplisit dalam suatu studi oleh (Teece, 1997), yaitu kumpulan sumber daya, mekanisme di mana perusahaan melakukan pembelajaran

dan mengakumulasi keterampilan dan kemampuan untuk mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi kompetensi-kompetensi internal dan eksternal untuk menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Kapabilitas dinamis memiliki dimensi-dimensi penginderaan (*sensing*) kebutuhan untuk berubah, pembelajaran (*learning*) bagaimana menanggapi peluang dan ancaman pencapaian rekonfigurasi (*reconfiguring*) (Teece, 2007) Namun, terdapat beberapa faktor yang membuat hal itu terjadi, yaitu dengan transformasi tenaga kerja (*workforce transformation*) dan kolaborasi humaniora digital (*Digital Humanities Collaboration*.)

*Workforce transformation* atau disebut dengan transformasi tenaga kerja merupakan pembentukan tenaga kerja pada masa yang akan datang yang dibentuk dengan mengasah kemampuan keterampilan dan kreativitas individu. Dalam menerapkan perubahan model kearah 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, 1998) Transformasi 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. *Workforce transformation* atau transformasi tenaga kerja mengacu pada peningkatan tenaga kerja melalui keterampilan dan kemampuan mereka atau kualitas dan jenis bakat untuk mengikuti perubahan dalam strategi bisnis perusahaan. Beberapa tren menjadikan transformasi tenaga kerja sebagai keharusan bisnis di tahun 2020.

Penelitian mengenai *Workforce Transformation* terhadap *Dynamic*

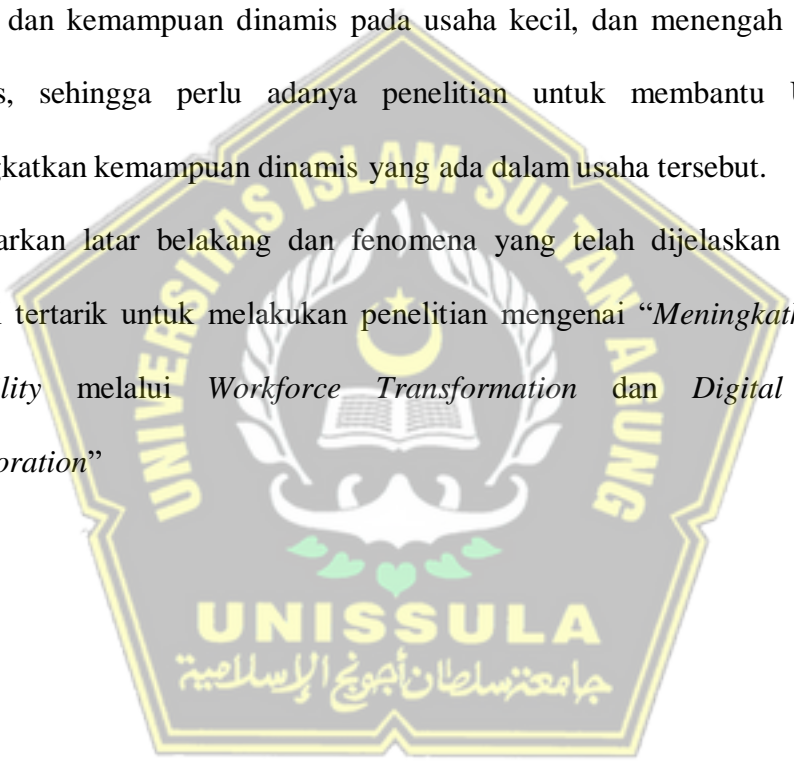
*Capabilities* pada UKM belum banyak dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh (Koyana dan Roger, 2017) menunjukkan kesimpulan bahwa *Workforce Transformation* berpengaruh signifikan terhadap *Dynamic Capabilities*.

*Digital Humanities Collaboration* di definisikan sebagai rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menjamin akses terhadap materi digital, berlangsung dalam jangka waktu lama atau akses berkelanjutan. *Digital Humanities Collaboration* dapat meningkatkan praktik pelestarian digital melalui penggabungan sumber daya, mengintegrasikan keahlian, dan mengembangkan pengetahuan bersama untuk meningkatkan pelestarian digital. Pengembangan pengetahuan dalam perusahaan dipengaruhi oleh tingkat dan relevansi pelatihan formal, pengalaman, dan respon perusahaan. Lima rencana dalam menciptakan pelestarian digital yaitu mengembangkan landasan pengetahuan dan identifikasi visi bersama terhadap teknologi digital, menilai pelestarian digital saat ini, melakukan usaha yang sistematis dan terorganisir untuk memengaruhi dan mendesak terjadinya perubahan untuk menilai kegiatan pelestarian digital, perusahaan menerapkan pelayanan digital bersama, dan mempertahankan kegiatan kelompok dan membangun struktur untuk dukungan berkelanjutan (Mannheimer dan Conor, 2017) Membentuk kemitraan dapat membangun pengetahuan kolektif dan memaksimalkan sumberdaya gabungan untuk mencapai tujuan pelestarian digital (Mannheimer dan Conor, 2017)



Penelitian mengenai *Digital Humanities Collaboration* terhadap *Dynamic Capabilities* pada UKM belum banyak dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan (Mannheimer dan Conor, 2017) menunjukkan kesimpulan bahwa *Digital Humanities Collaboration* berpengaruh signifikan terhadap *Dynamic Capabilities*. Penelitian mengenai variable transformasi tenaga kerja, kolaborasi humaniora digital, dan kemampuan dinamis pada usaha kecil, dan menengah masih sangat terbatas, sehingga perlu adanya penelitian untuk membantu UKM dalam meningkatkan kemampuan dinamis yang ada dalam usaha tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “*Meningkatkan Dynamic Capability* melalui *Workforce Transformation* dan *Digital Humanities Collaboration*”



### 1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rumusan masalahnya adalah “Bagaimana meningkatkan *Dynamic Capability* untuk UKM agar tetap exist dalam era digital?”, sedangkan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *workforce transformation* dapat mempengaruhi *dynamic capability* ?
2. Apakah *digital humanities collaboration* dapat mempengaruhi *dynamic capability* ?

### 1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka :

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *workforce transformation* terhadap *dynamic capability*
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *digital humanities collaboration* terhadap *dynamic capability*

### 1.3 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 *dynamic capabilities* pada UKM di Indonesia, sehingga dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu akademik terutama dalam bidang Akuntansi Lingkungan.

## 2. Praktis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, rekomendasi, dan referensi kepada para pengusaha terutama dalam lingkup UKM untuk dapat meningkatkan *dynamic capabilities* agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal untuk kelangsungan bisnis mereka. Selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk penelitian di masa mendatang berdasarkan pada penemuan dan kelemahan yang mungkin ditemukan dalam penelitian ini.

