

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia telah mengalami krisis ekonomi yang menyebabkan jatuhnya perekonomian nasional. Banyaknya usaha-usaha skala besar pada berbagai sektor yang mengalami stagnasi bahkan sampai terhenti aktivitasnya pada tahun 1998. Namun, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dapat bertahan dan menjadi pemulih perekonomian ditengah keterpurukan akibat krisis moneter pada berbagai sektor ekonomi.

UKM merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. Selain itu, UKM adalah salah satu pilar utama ekonomi nasional yang harus memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan dan pembangunan seluas-luasnya sebagai wujud keberpihakan yang tegas kepada kelompok usaha mikro rakyat, tanpa mengabaikan peranan usaha besar dan Badan Usaha Miliki Negara (UU No.20 Tahun 2008). Salah satu sektor yang digeluti Usaha Kecil Menengah (UKM) yang sangat memungkinkan untuk dikembangkan adalah industri kreatif. Industri kreatif merupakan Industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, ketrampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan

melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut (Departemen Perdagangan Republik Indonesia, 2007).

Husein (2015) menyampaikan bahwa perkembangan industri kreatif menunjukkan gambaran yang positif, dimana sektor ini tumbuh 5,76% atau diatas rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 5,74% dengan nilai tambah sebesar Rp 641,8 triliun atau 7% dari PDB nasional. Dari segi tenaga kerja, sektor ini mampu menyerap 11,8 juta tenaga kerja atau 10,7% dari angkatan kerja nasional, diikuti dengan jumlah unit mencapai 5,4 juta unit usaha atau 9,7% dari total unit usaha. Dari beberapa subsektor industri kreatif yang dikembangkan, terdapat tiga subsektor yang memberikan kontribusi dominan terhadap PDB, yaitu kuliner sebesar Rp 209 triliun atau 32,5%, fashion sebesar Rp 182 triliun atau 28,3% dan kerajinan sebesar Rp 93 triliun atau 14,4%. Melihat lebih dalam pada kinerja ekspor industri fashion dan kerajinan, ekspor industri fashion mencapai Rp 76,7 triliun atau meningkat 8% dari tahun 2012. Sejalan dengan fashion, pada industri kerajinan pun terdapat peningkatan kinerja ekspor yakni mencapai Rp 21,7 triliun atau meningkat 7,6% di banding tahun sebelumnya.

Pemerintah dinas Koperasi dan UMKM menyebutkan UKM yang bergerak dibidang industri kreatif di Kabupaten Semarang cukup banyak. Pengembangan potensi industri kreatif kedepannya akan tetap menjadi sebuah alternatif penting dalam meningkatkan kontribusi dibidang ekonomi dan bisnis, meningkatnya kualitas hidup masyarakat, pembentukan citra, menumbuhkan inovasi dan kreatifitas, serta penguatan identitas suatu daerah.

Sumber daya manusia kreatif dan kekayaan warisan budaya adalah modal yang kuat bagi bangsa Indonesia untuk bersaing di industri kreatif. Dengan bekal ini UKM diharapkan bisa bersaing dengan industri besar yang seringkali lebih efisien dan berbiaya produksi lebih murah. Selain itu untuk memenangi persaingan yang semakin ketat dan keinginan pasar terhadap produk yang berkualitas mengharuskan UKM untuk meningkatkan kinerja SDM. peningkatan kinerja SDM dapat dilakukan melalui peranan seorang pemimpin transformasional, *organizational learning* dan memanfaatkan kreativitas yang dimiliki SDM dengan optimal .

Dalam meningkatkan kinerja SDM, peran dari seorang pemimpin transformasional sangatlah penting, karena pemimpin transformasional dapat menginspirasi SDM untuk melampaui kemampuan mereka agar dapat memberikan layanan atau cara yang lebih baik dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan kata lain kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja SDM. Hasil studi yang dilakukan Cheung & Wong (2011) memberikan bukti bawah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Namun hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan survey yang dilakukan Cahyono *et al* (2014) yang dilakukan di PDP Jember, menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Kepemimpinan transformasional juga merupakan salah satu sarana terpenting untuk mengembangkan pembelajaran organisasi (Hugo *et al* 2009) karena seorang pemimpin transformasional dapat memfasilitasi kemampuan

anggota untuk menciptakan dan menggunakan pengetahuan. Demikian juga sebuah penelitian yang meneliti 202 perusahaan Spanyol yang membangun dampak yang kuat dan positif dari kepemimpinan yang mendukung pembelajaran organisasi (Montes *et al* dalam Hugo, 2009). Peningkatan kinerja SDM juga dapat dilakukan melalui *organizational learning* yang digambarkan sebagai seperangkat perilaku organisasi yang menunjukkan komitmen untuk belajar. Karena melalui cara belajar atau membangun organisasinya menjadi organisasi yang terus menerus belajar, akan memberikan kesempatan kepada SDM didalamnya untuk belajar dan mengembangkan potensinya, sehingga akan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki SDM dan tercipta kinerja SDM yang baik. Hasil penelitian Wahyudi & Assegaf (2011) memberikan bukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja SDM.

Bisnis yang dinamis membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Salah satu kompetensi yang wajib dikembangkan oleh setiap pelaku usaha adalah kreativitas yang kemudian diterapkan menjadi inovasi. Kreativitas SDM adalah faktor yang paling penting dalam industri baik kecil, menengah maupun sedang, terutama untuk meningkatkan keandalan operasional. Kreativitas SDM merupakan faktor penentu dalam persaingan industri dan merupakan senjata yang tangguh menghadapi persaingan. Inovasi yang tinggi baik itu inovasi proses maupun inovasi produk akan meningkatkan kemampuan organisasi menciptakan produk yang berkualitas. Kualitas produk yang tinggi

akan meningkatkan keunggulan bersaing yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja industri kreatif.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas dinyatakan oleh Gong *et al* (2009) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif berpengaruh terhadap kreativitas individu dari waktu-kewaktu. Mereka percaya bahwa kreativitas SDM akan berkembang ketika seorang pemimpin menerapkan konsep kepemimpinan transformasional dalam organisasinya.

Organizational learning perlu dilakukan secara konsisten agar ada peningkatan ketrampilan SDM, karena organisasi yang memfasilitasi pembelajaran bagi seluruh anggotanya dan secara terus menerus mentransformasikan diri dapat mendorong anggotanya secara individu untuk belajar, mengembangkan potensi diri, meningkatkan kapasitas dirinya dalam bidang pengetahuan sehingga akan meningkatkan kreativitas SDM. seperti halnya yang dikemukakan oleh Sanchez & Mahoney (1996) bahwa pembelajaran organisasi mendukung kreativitas, meningkatkan kemampuan dan ide-ide baru, serta meningkatkan kemampuan untuk memahami dan menerapkan ide baru tersebut.

Kreativitas SDM merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia, karena kreativitas dapat membantu kinerja SDM menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Wibowo (2013) memberikan bukti bahwa kreativitas SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM, dalam penelitian tersebut SDM

dibagian teknisi PT.PLN menciptakan suatu alat yang dapat menunjang kinerja mereka.

Permasalahan yang dihadapi organisasi adalah tidak semua organisasi mau mengembangkan dan meningkatkan potensi yang dimiliki SDM. Meskipun industri kreatif berbasis kepada sumber daya yang terbarukan seperti ilmu pengetahuan dan peningkatan kreatifitas, sehingga tercipta inovasi yang menjadi keunggulan kompetitif, hal itu disebabkan karena beberapa industri kreatif dinegara berkembang seperti Indonesia, khususnya di Kabupaten Semarang masih beralasan bahwa mengembangkan dan meningkatkan potensi SDM sampai dengan tumbuhnya kreativitas dari masing-masing individu, memerlukan proses yang lama. Sejauh ini sumber kreativitas didominasi oleh atasan. Penelitian ini difokuskan pada industri kreatif subsektor kerajinan, kuliner dan fashion di Kabupaten Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, *organizational learning* terhadap kreativitas dan kinerja SDM. Sedangkan pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational learning* ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas SDM ?

3. Bagaimana pengaruh *organizational learning* terhadap kreativitas SDM ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja SDM?
6. Bagaimana pengaruh kreativitas SDM terhadap kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational learning*.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas SDM.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *organizational learning* terhadap kreativitas SDM.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM.
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja SDM.
6. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kreativitas SDM terhadap kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Akademis : Hasil penelitian kepemimpinan transformasional, *organizational learning*, bagi kreativitas SDM dan kinerja SDM. Diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kreativitas dan kinerja SDM.
2. Praktis : Memberikan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational learning* terhadap kreativitas SDM dan kinerja SDM. terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk UKM sektor industri kreatif dalam mengelola sumber daya manusia. 1) dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pimpinan untuk melakukan peningkatan kinerja SDM melalui kreativitas yang dimiliki SDM. 2) membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah kinerja SDM yang sesuai dengan keadaan organisasinya.