

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 . Latar Belakang**

Perubahan serta persaingan yang dihadapi bidang produksi di era globalisasi ini menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja perusahaannya, di tambah lagi sekarang dunia sedang menghadapi Pandemi yaitu Covid-19 (koronavirus). Banyak perusahaan besar dan UMKM yang menurun drastis keuntungannya, bahkan sampai ada yang harus gulung tikar. Inovasi dan strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam mengelola organisasi adalah solusi untuk tantangan bisnis ekonomi. Salah satu aspek penting dalam strategi pengembangan sumber daya manusia adalah kondisi keunggulan kompetitif bagi anggota organisasi (karyawan) yang dimanifestasikan dalam pekerjaan mereka, kepemimpinan organisasi harus hati-hati mengelola keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh organisasi lain. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusia, karena SDM merupakan asset penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan sebagai SDM dalam perusahaan merupakan suatu aset yang penting untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara umum diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pendidikan, atau keterampilan, disiplin dan sikap.

Perkembangan ekonomi dunia serta perubahan structural yang terjadi di berbagai segi, telah menimbulkan tantangan dan sekaligus peluang bagi perkembangan dunia bisnis. Satu hal yang merupakan prasyarat untuk mengatasi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang bisnis yang timbul adalah meningkatkan daya saing. Daya saing strategi dicapai jika sebuah perusahaan berhasil merumuskan serta menerapkan suatu strategi yang tepat. Saat ini perusahaan-perusahaan berusaha meningkatkan daya saingnya dengan membangun dan Bersama-sama mencari sumber-sumber baru teknologi dan ketrampilan yang dapat membawa pada pembentukan struktur baru perusahaan.

Adapun kunci keberhasilan untuk mampu bertahan di tengah persaingan terletak pada kemampuan perusahaan dalam mengembangkan keunggulan kompetitifnya. Salah satu strategi perusahaan dalam mengembangkan keunggulan kompetitif yaitu melalui inovasi. Menurut Wahyono (2002) tujuan utama dari inovasi adalah untuk memenuhi permintaan pasar sehingga produk inovasi merupakan salah satu yang dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing bagi perusahaan.

Selain itu pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu menjadikan para karyawan sebagai anggota organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian. Proses ini berjalan dalam jangka panjang sesuai atau sejalan dengan implementasi strategi yang dijalankan oleh lembaga yang bersangkutan. Pengembangan bertujuan mempersiapkan kompetensi atau kemampuan pegawai yang diperlukan bagi posisi jabatan dalam jangka Panjang sebagai antisipasi kemungkinan perubahan pengetahuan, teknologi dan wawasan baik tanpa direncanakan sesuai dengan pencapaian misi lembaga.

Keunggulan kompetitif adalah kemampuan sebuah organisasi untuk memformulasikan strategi yang menempatkannya pada suatu posisi yang menguntungkan berkaitan dengan organisasi lainnya. Tidak mudah menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif perusahaan karena hal itu berkaitan dengan bukan saja faktor kemampuan dan keahlian melainkan berkaitan pula dengan faktor-faktor *personal* seperti nilai yang dianut, persepsi, sikap, *personality* dan kemauan individu untuk maju. Sumber daya manusia dikatakan memiliki keunggulan kompetitif jika SDM memiliki kemampuan keahlian yang khas dan memiliki kepribadian yang sesuai dengan *company personality*, dimana mereka bekerja.

Kehadiran virus corona atau coronavirus disease 2019 (covid-19) telah membuat situasi ekonomi di seluruh dunia memburuk, bahkan lembaga keuangan dunia seperti *international monetary fund* (IMF) telah memproyeksikan bahwa ekonomi global tumbuh minus angka 3%.

Pemerintah melalui kementerian keuangan telah mencatat setidaknya ada delapan dampak utama merebaknya covid-19 bagi perekonomian Indonesia mulai dari tenaga kerja hingga kinerja industri

ditanah air. Dampak ini secara masif telah melulu lantahkan sendi-sendi sosial dan perekonomian Indonesia.

Untuk menangkal *shock* akibat covid-19, kebijakan *extraordinary* pun dilakukan pemerintah dalam mengurangi dampak akibat penyebaran virus asal Wuhan, China ini. Di Indonesia melalui penerbitan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang no.1 Tahun 2020 (PERPPU 1/2020) yang baru saja disahkan pada bulan April 2020. Lahirnya Perppu ini sebagai bentuk kesadaran dari pemerintah akan dampak kerusakan pandemi covid-19 akan sangat massif ke depannya. Untuk itu, kewaspadaan dan kehati-hatian dalam penetapan kebijakan serta pengelolaan Keuangan Negara akan dilakukan ke depan.

Terkait dengan (PERPPU 1/2020) yang antara lain mengatur penurunan tarif Pajak Penghasilan (PPh) Badan untuk tahun pajak 2020 (SPT PPh Badannya disampaikan di April 2021), diperkirakan akan terjadi penurunan angsuran PPh Pasal 25 badan mulai bulan Mei 2020. Lebih lanjut Pemerintah berkomitmen untuk menjaga industri dalam negeri ditengah pandemic Covid-19. Melalui PMK-30/2020, Pemerintah memberikan relaksasi penundaan pembayaran cukai akibat tersendatnya logistik di lapangan karena Covid-19.

Pemerintah berharap dengan adanya penundaan ini dapat membantu arus kas perusahaan sehingga perusahaan dapat terus menjalankan usahanya. Keberlangsungan industri sangat penting untuk mengatasi terhambatnya penyediaan logistik dan penyerapan tenaga kerja agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Selain itu Pemerintah juga telah mengantisipasi keadaan kahar ini dengan berbagai kebijakan yang relevan seperti relaksasi aturan impor untuk bahan baku pembuatan alat kesehatan.

Komitmen Pemerintah untuk menjaga keberlanjutan keuangan negara guna mewujudkan keselamatan dan kesejahteraan masyarakat ditunjukkan dengan upaya-upaya Pemerintahan untuk mengelola fiskal dengan sebaik-baiknya melalui peningkatan pendapatan negara secara optimal, pengelolaan utang yang pruden dan terus berupaya melakukan perbaikan kinerja penyerapan anggaran. Hal ini diarahkan agar pelaksanaan APBN dapat memberikan manfaat yang optimal dan berkeadilan bagi seluruh lapisan masyarakat.

Pada era globalisasi saat ini menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang penting bagi suatu perusahaan atau institusi. Sumber Daya Manusia adalah suatu faktor yang berpengaruh bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Dapat disimpulkan bahwa sebuah organisasi, perusahaan, maupun institusi dapat berkembang apabila memiliki SDM yang kompeten dalam bidangnya. Sebaliknya, jika SDM tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan terhambat (Rayadi dalam Putri & Frianto, 2019).

Setiap orang yang terlahir ke dunia ini pasti mengharapkan menjadi individu yang sehat dan utuh tanpa kekurangan satu pun dari bagian tubuhnya. Anggota keluarga juga banyak yang merasakan kekhawatiran terhadap anggota keluarga lain yang menjadi penyandang disabilitas, khawatir tentang masa depan, khawatir tentang kondisinya kelak.

Di Indonesia, kaum disabilitas mengalami berbagai tantangan, antara lain masalah ekonomi dan social yang menghambat mereka dalam mendapatkan Pendidikan ataupun pekerjaan, kaum disabilitas sering mendapat tekanan dari lingkungan sekitar yang bahkan dimulai dari keluarga sendiri. Seringkali lingkungan keluarga tidak memiliki ataupun menanamkan keyakinan bahwa penyandang disabilitas juga dapat berkembang dan mengenyam Pendidikan.

Saat ini, perlakuan yang diskrimantif sering kali dirasakan penyandang disabilitas, seperti yang dirasakan dokter gigi Romi Syofpa Ismael yang dicoret oleh Pemkab Solok Selatan menjadi PNS dengan alasan disabilitas. Padahal ia merupakan calon dengan nilai terbaik dan mendapatkan ranking pertama (Detiknews.com, 2019).

Diskriminasi tidak dapat menentukan berkualitas atau tidaknya suatu individu. Penyandang disabilitas bisa bekerja sebagaimana layaknya orang non-difabel di perkantoran, bahkan memiliki semangat dan kinerja yang baik dibandingkan SDM non disabilitas. Mereka (Penyandang disabilitas) hanya perlu penempatan pada bidang tugas yang disesuaikan dengan ragam disabilitasnya. Contoh bidang kerja yang dapat ditugaskan kepada karyawan difabel, menurut Ronny (dalam Kustiani, 2020), tunanetra bisa menjadi operator telepon, tunarungu

bertugas menyortir surat, dan intinya memiliki persyaratan yang memenuhi kualifikasi deskripsi kerja yang dibutuhkan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mematuhi UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Diskriminasi yang dilakukan perusahaan tidak dapat menentukan berkualitas atau tidaknya SDM. Setiap SDM memiliki peluang kerja yang sama dalam bekerja dengan menentukan dan menempatkan posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) penyandang disabilitas.

Melihat hasil penelitian di atas, maka dilakukan penelitian terhadap Rumah edukasi batik wistara Surabaya. Dalam sejarah Indonesia, batik menjadi busana yang dikenakan oleh para tokoh, mulai dari masa sebelum kemerdekaan hingga sekarang. Di awal tahun 80-an, dalam diplomasi ke luar negeri, Presiden Soeharto mengatakan batik sebagai warisan nenek moyang Indonesia, terutama masyarakat Jawa yang hingga kini dikenakan oleh berbagai kalangan dan usia. Dengan pengakuan UNESCO dan di tetapkannya Hari Batik Nasional pada tanggal 2 Oktober 2009 lalu menjadi tonggak penting untuk eksistensi batik di dunia Internasional dan semakin menempatkan batik tak hanya budaya Indonesia, tapi jati diri dan identitas bangsa. Batik sudah menjadi *fashion* saat ini, bahkan sudah mendunia dan sering di tampilkan pada pagelaran Internasional seperti *New York Fashion Week* dan lain sebagainya.

Sumber daya Manusia dari penyandang disabilitas yang selalu mendapat diskriminasi, tetap masih bisa bekerja jika hanya untuk memproduksi batik. Karena pekerja di Rumah edukasi batik wistara Surabaya adalah penyandang disabilitas tuna daksa, mungkin akan sedikit kesulitan saat berkomunikasi dengan mereka tapi dengan kesabaran dan pembelajaran secara urut dan bertahap, pasti akan mudah di lakukan untuk selanjutnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa Rumah edukasi batik wistara Surabaya selalu berusaha berinovasi agar bisa bersaing dengan brand ataupun UMKM batik lainnya dan membuka lapangan kerja bagi penyandang disabilitas yang biasanya selalu terpinggirkan, karena di nilai tidak mampu untuk bekerja. Owner memiliki jiwa sociopreneur yang tidak semata mengambil keuntungan dari UMKM

yang didirikannya tersebut, lebih bertujuan untuk membantu penyandang disabilitas agar bisa mandiri dan berkarya. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Analisis pengembangan sumber daya manusia dan inovasi kerja di masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja pekerja penyandang disabilitas di rumah edukasi batik wistara Surabaya”.

## **1.2 . Rumusan Masalah**

Bagaimana manajemen Rumah edukasi batik wistara Surabaya mengembangkan SDM, memberdayakan, membuka lapangan kerja bagi penyandang disabilitas dan berinovasi di masa pandemi Covid-19 saat ini.

## **1.3 . Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana memberdayakan dan memperkerjakan para penyandang disabilitas tuna daksa, dan untuk mengetahui cara UMKM berinovasi di masa pandemi Covid-19 saat ini, agar usahanya bisa tetap berjalan dan tidak sampai gulung tikar.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1. Aspek Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan kepada akademisi mengenai analisis manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan pengetahuan para civitas akademika khususnya hal yang berkaitan dengan pegawai atau karyawan baru.

### **2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya, dan sebagai suatu perbandingan guna perkembangan ilmu dalam menganalisis manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang produksi.

### 3. Aspek praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dibuat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau UMKM dalam menentukan langkah yang diambil dalam bidang yang berkaitan dengan Inovasi dan Sumber Daya Manusia penyandang disabilitas.