

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dan persaingan pada dunia bisnis di era globalisasi ini semakin tinggi, di mana persaingan antara perusahaan besar dan tidak terkecuali bagi usaha kecil dan menengah. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan suatu unit usaha kecil yang mampu berperan sebagai alternatif kegiatan usaha produksi barang dan jasa maupun dalam hal penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mengatur mengenai usaha kecil memiliki kriteria aset tetap sebesar Rp. 50 juta hingga Rp. 500 juta dan omzet sebesar Rp. 300 juta hingga Rp. 2,5 miliar sedangkan untuk usaha menengah memiliki kriteria nilai aset tetap sebesar Rp. 500 juta hingga Rp. 10 miliar dan omzet penjualan per tahun sebesar Rp. 2,5 miliar hingga Rp. 50 miliar. Usaha kecil menengah memiliki peran yang penting dalam membantu memajukan perekonomian di Indonesia, di mana saat terjadinya krisis moneter pada tahun 1997 dan krisis global yang terjadi beberapa waktu lalu, UKM hadir sebagai sebuah solusi. UKM merupakan salah satu sektor industri yang sedikit bahkan tidak terkena dampak dari krisis global yang melanda dunia, hal ini menunjukkan bahwa UKM dapat diperhitungkan dalam meningkatkan persaingan pasar dan stabilitas sistem ekonomi yang ada.

UKM mampu bertahan dalam kondisi krisis global, namun terdapat tantangan yang dihadapi oleh UKM di Indonesia yaitu Masyarakat Ekonomi ASEAN pada tahun 2015. MEA tahun 2015 berdampak pada pasar bebas di bidang permodalan, barang, jasa serta tenaga kerja yang diharapkan mampu mengatasi permasalahan di bidang ekonomi antar negara ASEAN. UKM di Indonesia harus melakukan internasionalisasi dalam menghadapi MEA pada tahun 2015 untuk mampu bersaing dengan negara-negara lain. Pihak UKM sebaiknya melakukan peningkatan keunggulan kompetitif yang dimiliki sehingga dapat masuk ke pasar global. UKM di Indonesia juga sebaiknya mengembangkan kebijakan dan strategi yang sesuai dengan kebutuhan pasar, kompetisi, dan sumber daya organisasi dalam skala global. UKM dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara telah menjadi faktor penting dalam pembuatan kebijakan baru di setiap negara (Ebrahim et al., 2010). Internasionalisasi UKM untuk negara-negara yang sedang

berkembang dan pada kondisi transisi ekonomi telah menarik perhatian dan terus meningkat untuk saat ini (Ibeh dan Kasem, 2010). UKM memainkan peran yang signifikan di pasar dunia dan pada beberapa UKM dapat menghasilkan pendapatan di pasar internasional yang jauh lebih besar dari penghasilan di pasar domestiknya (Chelliah et al., 2010).

National Association of Manufacturers (NAM) adalah organisasi dagang industri terbesar di Amerika Serikat. Mereka mewakili sekitar 14.000 anggota manufaktur, termasuk 10.000 perusahaan berukuran kecil dan menengah. *Universitas Virtual NAM* (www.namvu.com) membantu karyawan memelihara dan meningkatkan keterampilan kerja mereka dan melanjutkan perkembangan profesional mereka. Mereka menawarkan 650 mata kuliah. Di sana, tidak ada kontrak jangka panjang yang harus ditandatangani. Pemberi kerja cukup membayar sekitar \$10-\$30 per mata kuliah yang diambil oleh setiap karyawan. Katalognya meliputi pelatihan OSHA, kualitas dan teknis serta mata kuliah dalam area seperti bisnis dan keuangan, pengembangan pribadi, dan layanan pelanggan. Belum banyak UKM yang berada di Indonesia memikirkan tentang Sumber Daya Manusia (SDM) yang mereka miliki. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini UKM harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal karyawan perlu mendapatkan pelatihan karyawan yang sesuai.

SDM merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya karena itu SDM perlu mendapatkan pelatihan untuk bekerja dengan lebih baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja, usaha tidak dapat beroperasi dengan baik. Kemajuan suatu usaha dapat dilihat seberapa besar kemampuan karyawan saat melakukan pekerjaan. Keberadaan UKM menjadi salah satu pilar penggerak perekonomian yang ada di daerah Istimewa Yogyakarta, selain itu pertumbuhan UKM di Yogyakarta mengalami kenaikan 10 persen setiap tahunnya. Hingga akhir Desember 2015, Dinas Perindustrian Perdagangan dan UKM DIY mencatat total jumlah UKM sebanyak 16 ribu lebih. Banyaknya UKM yang berada di Yogyakarta menyebabkan satu persatu permasalahan muncul. UKM yang khususnya terdapat di Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta lebih terfokus terhadap salah satu permasalahan yaitu pelatihan karyawan. Salah satu pemilik UKM di daerah

Yogyakarta yang telah diwawancarai, pelatihan karyawan yang tidak sesuai membuat karyawan susah memahami apa yang telah diajarkan sehingga memerlukan waktu yang lama. Membangun sistem pelatihan karyawan yang dibutuhkan untuk UKM akan memudahkan pemilik UKM dalam melakukan pelatihan karyawan, padahal UKM memerlukan sumber daya manusia yang baik agar UKM bisa tetap bertahan dan mampu bersaing. Persoalan yang ada seputar pelatihan karyawan perlu diatasi. Pelatihan karyawan yang baik tentunya memerlukan tenaga dan biaya untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Menurut Simamora (2004) pelatihan merupakan proses untuk menyediakan seorang karyawan informasi, keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Menurut Simamora (2004) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lainnya oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan di Kabupaten Bantul yang merupakan sentra Industri kerajinan dan di Kota Yogyakarta yang merupakan sentra Industri makanan diharapkan dapat membantu pemilik UKM dalam mengolah sumber daya manusia yang baik dalam pelatihan karyawan dan membangun pengelolaan pelatihan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan UKM.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, maka rumusan penelitian ini adalah bagaimana mengetahui kebutuhan pemilik UKM dalam pengelolaan pelatihan karyawan yang sesuai di UKM kerajinan dan makanan di Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

Mendapatkan pemetaan kebutuhan pelatihan karyawan dan mengetahui hambatan atau kendala yang muncul di UKM kerajinan dan makanan yang berada di Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa

Yogyakarta, dari pemetaan bisa membangun pengelolaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan UKM.

1.4. Batasan Masalah

Batasan masalah ini bertujuan agar penelitian ini tetap berada dalam jangkauan. Beberapa batasan masalah sebagai berikut :

- a. Penelitian dilakukan di sebagian UKM yang berada di Kabupaten Bantul dan Kabupaten Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Subjek penelitian pemilik UKM makanan dan UKM kerajinan, mengingat Kabupaten Bantul menjadi sentra industri kerajinan dan Kota Yogyakarta menjadi sentra industri makanan.
- c. Penelitian terfokus pada proses pelatihan karyawan, mengingat pelatihan karyawan menjadi salah satu faktor penting.
- d. Penentuan sampel dipilih secara acak dari seluruh UKM makanan dan kerajinan di wilayah Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta.