

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki sejarah yang kaya dan memiliki warisan budaya yang beragam yang telah berkembang selama berabad – abad. Kekayaan budaya adalah salah satu aspek yang paling menonjol dalam industri mode, di mana kerajinan Batik muncul sebagai representasi utama dari keindahan dan keunikan Indonesia di mata dunia. Batik bukan hanya sekadar kain berwarna – warni ia memiliki simbolisme yang mendalam yang menunjukkan identitas individu, kelas sosial, dan bahkan identitas pribadi dari masyarakat Indonesia. Setiap kain Batik memiliki pola dan desain yang kompleks yang menunjukkan akar budaya pemakainya dan menyampaikan kisah budaya dan status sosial. Keunikan Batik Indonesia telah menarik perhatian wisatawan dari seluruh dunia yang terpesona oleh keelokan seni tradisional ini dan ingin mempelajari proses yang kompleks di balik pembuatannya.

Perannya yang beragam dalam membentuk dan mencerminkan berbagai aspek masyarakat menunjukkan pentingnya Batik sebagai fenomena budaya di Indonesia. Soemarno (2017) mengatakan bahwa motif dan desain Batik yang rumit mengandung simbol dan makna budaya yang dalam, sehingga menjadi bahasa visual yang berbicara tentang hubungan pemakai dengan suatu lingkungan budaya tertentu. Suryanto and dll (2019) menyatakan bahwa, lebih dari sekadar kain, Batik menjadi ekspresi halus dari kebanggaan budaya dan identitas sosial. Studi yang dilakukan oleh Utami and Nugraheni (2021) menunjukkan bahwa Batik Indonesia semakin diakui sebagai warisan budaya yang unik, meningkatkan daya tariknya di seluruh dunia. Kerajinan Batik yang teliti, makna simbolis yang terkandung dalam desainnya, dan peningkatan kesadaran akan keberagaman budaya di kalangan konsumen internasional adalah semua faktor yang berkontribusi pada popularitas Batik di seluruh dunia. Batik Indonesia memiliki pengaruh yang melampaui batas nasional dan berfungsi sebagai duta budaya yang memperkaya panggung internasional. Warisan budaya Indonesia, terutama dalam seni Batik, menarik perhatian orang di seluruh dunia yang terus terpesona oleh keindahan dan kompleksitas budaya Nusantara.

Batik telah menjadi bagian penting dari budaya Indonesia, terutama di wilayah Jawa, sejak lama dan merupakan bagian penting dari identitas bangsa. Batik bukan sekadar kerajinan, tetapi juga lambang dari tradisi yang diwariskan dari nenek moyang bangsa. Tradisi membatik telah menjadi bagian penting dari masyarakat Indonesia, dan motif batik seringkali dapat dikaitkan dengan keluarga tertentu. Motif batik tidak hanya menunjukkan kemampuan seni seseorang, tetapi juga memiliki makna yang dalam, dan sering digunakan sebagai penanda status sosial seseorang dalam masyarakat.

Pentingnya warisan ini tergambar dalam keberlanjutan tradisi batik di kalangan keluarga keraton di Yogyakarta dan Surakarta. Hingga saat ini, beberapa motif batik tradisional hanya dimiliki oleh keluarga keraton, menegaskan eksklusivitas dan nilai budaya yang terkandung di dalamnya. Hal ini sejalan dengan pengamatan Soemarno (2017), yang menyoroti peran batik sebagai bahasa visual yang membawa simbol dan makna budaya, memperkuat identitas pemakainya dengan lingkungan budaya tertentu.

Batik, sebagai seni tradisional Indonesia, menunjukkan perpaduan bakat dan inovasi manusia yang telah berkembang selama berabad – abad. Motif batik, yang khas dan unik, bukan hanya menjadi kebanggaan seni budaya, tetapi juga menawarkan peluang ekonomi yang besar bagi masyarakat Indonesia, terutama dalam hal perdagangan. Lebih dari 18.000 bisnis batik kecil dan menengah di Indonesia pada tahun 2021, menunjukkan peran ekonomi yang besar dari industri. Batik telah menciptakan lapangan kerja dan mendorong pelaku usaha lokal. Ini adalah contoh potensi ekonomi yang dapat dihasilkan oleh seni tradisional.

Batik Indonesia memiliki ciri khas yang unik yang memikat pasar domestik dan internasional. Batik telah menjadi simbol identitas nasional yang diakui secara internasional karena keindahannya. Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menetapkan 2 Oktober sebagai Hari Batik Nasional pada tahun 2009 untuk melestarikan dan mengakui pentingnya batik bagi bangsa Indonesia. Ini adalah langkah besar dalam melindungi dan mempromosikan batik sebagai bagian penting dari warisan budaya Indonesia. Hari Batik Nasional adalah peringatan bersama

untuk melestarikan tradisi dan memberikan penghargaan kepada para pengrajin batik, yang telah mempertahankan warisan budaya.

UNESCO menerima pengakuan tertinggi untuk batik pada tahun 2009, mengakuinya sebagai *Masterpiece of Oral and Intangible Heritage of Humanity*. Pengakuan ini menunjukkan bahwa batik bukan hanya seni yang indah tetapi juga merupakan warisan budaya tak benda yang berharga bagi umat manusia. Batik dianggap sebagai bagian dari warisan budaya dunia, yang berarti bahwa itu adalah simbol keberagaman dan kekayaan seni budaya Indonesia yang perlu dijaga dan dilestarikan. Pengakuan dari UNESCO memperkenalkan batik sebagai destinasi budaya yang menarik bagi wisatawan internasional, mendorong sektor pariwisata Indonesia.

Era VUCA, yang merupakan akronim dari *Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*, menandai transformasi besar dalam lingkungan bisnis. Organisasi dan perusahaan menghadapi situasi yang sulit diprediksi dan berubah-ubah secara konsisten di dunia yang penuh dengan ketidakpastian ini (Kennedy 2020, p. 134). Volatilitas adalah istilah yang mengacu pada perubahan yang cepat dan tidak terduga dalam lingkungan bisnis. Dengan demikian, situasi ini menunjukkan bahwa hal-hal dari sumber luar, seperti pergeseran ekonomi global, ketidakstabilan politik, atau bahkan kejadian alam, dapat dengan cepat memengaruhi tujuan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi.

Ketidakpastian semakin meningkat di Era VUCA, dan perubahan teknologi, dinamika pasar, dan tantangan global menjadi sulit diprediksi. Karena ketidakpastian ini, perencanaan dan pengambilan keputusan strategis menjadi lebih sulit (Kennedy 2020, p. 134). Komponen ketiga dari Era VUCA, kompleksitas mengacu pada jaringan hubungan dan interaksi yang semakin kompleks antara berbagai komponen suatu sistem. Jika ada perubahan yang terjadi di satu bagian, itu dapat berdampak secara kompleks dan tak terduga pada bagian lain. Ini membuatnya sulit untuk mengelola dan memahami dinamika perusahaan.

Selanjutnya, elemen terakhir dari Era VUCA, ambiguitas dihasilkan oleh ketidakpastian dan kompleksitas. Ambiguitas didefinisikan sebagai kurangnya kejelasan atau pemahaman yang jelas tentang situasi atau informasi yang tersedia

(Kennedy 2020, p. 134). Ketika perusahaan menghadapi kebijakan pemerintah yang tidak jelas, persaingan pasar yang tidak menentu, atau perubahan norma sosial, ambiguitas dapat muncul dalam konteks bisnis.

Kennedy (2020) menekankan pentingnya beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi Era VUCA. Menurut P. S. J. Kennedy (2020) VUCA adalah era di mana perubahan terjadi dengan cepat dan bahkan dapat menyebabkan kekacauan dalam sistem jika individu yang bertanggung jawab tidak melakukan inovasi yang lebih kreatif. Dalam situasi ini, kekacauan bukanlah sesuatu yang harus dihindari; sebaliknya, itu harus digunakan sebagai landasan untuk membangun solusi kreatif. Kennedy menekankan bahwa dalam menghadapi VUCA, kreativitas sangat penting. Organisasi dan pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berinovasi dengan cara yang lebih inovatif agar mereka dapat memanfaatkan peluang dan mengatasi masalah yang muncul secara dinamis.

Era VUCA menjadi semakin kuat setelah pandemi COVID-19 di Indonesia muncul pada tahun 2020. Pandemi ini menimbulkan kekacauan di berbagai wilayah Indonesia dan menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Dalam VUCA, volatilitas merujuk pada perubahan yang cepat dan tidak terduga dalam konteks bisnis. Perubahan ekonomi global mengalami gejolak besar sejak awal kuartal kedua tahun 2020, dan Indonesia tidak terkecuali. Poernomo 2020: 70-80) berpendapat bahwa zaman VUCA semakin nyata, terutama di tengah kondisi tidak stabil dan tidak dapat diprediksi yang dihasilkan oleh COVID-19.

Keadaan ini menimbulkan ketidakpastian yang terus meningkat. Pandemi menimbulkan volatilitas ekonomi yang menimbulkan keraguan di berbagai bidang, mulai dari kebijakan pemerintah hingga perilaku konsumen. Selama periode ini, kompleksitas juga meningkat karena perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan kebijakan, memahami dinamika pasar yang berubah, dan menavigasi kompleksitas rantai pasokan global. Namun, kompleksitas tidak merupakan satu – satunya masalah. Ambisi semakin meningkat, mengganggu proses pengambilan keputusan strategis. Realitas sehari-hari dalam mengelola bisnis di tengah pandemi terdiri dari informasi yang tidak jelas dan ketidakpastian tentang masa depan.

Dengan munculnya variasi baru dan ketidakpastian tentang vaksinasi, perusahaan dan para pemimpinnya menghadapi masalah yang rumit. Oleh karena itu, Era VUCA di Indonesia bukan sekadar peristiwa kecil. Sebaliknya, itu menciptakan dasar untuk perubahan paradigma dalam praktik bisnis. Dalam kedua paragraf tersebut, era VUCA dan dampak COVID-19 di Indonesia dijelaskan sebagai fenomena kompleks yang menimbulkan ketidakpastian, kompleksitas, ambiguitas, dan volatilitas. Ketidakpastian kebijakan, ketidakpastian ekonomi, kompleksitas adaptasi bisnis, dan ambiguitas informasi yang semakin meningkat menjadi perhatian utama. Penekanan pada perspektif Poernomo (2020) memperkuat pernyataan bahwa ciri – ciri VUCA menjadi lebih kuat seiring pandemi berkembang.

Akibat dari wabah ini, pemerintah Indonesia menerapkan berbagai kebijakan, termasuk Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dengan tujuan utama untuk memutuskan mata rantai penyebaran Covid-19. Implementasi PSBB, yang melibatkan lockdown di beberapa kota, memberikan dampak signifikan terhadap sektor ekonomi baik perusahaan formal maupun non formal. Dampaknya tidak hanya terbatas pada tingkat perusahaan, tetapi juga merambah ke aspek kesejahteraan masyarakat, terutama dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kondisi perekonomian yang mengalami penurunan drastis memaksa banyak perusahaan untuk mengambil tindakan drastis seperti PHK, karena mereka kesulitan bertahan dan memenuhi kewajiban pembayaran upah kepada pekerja. Situasi ini diperparah oleh ketidakmampuan perusahaan untuk mencapai target pendapatan yang diperlukan untuk menjaga keberlanjutan operasional. Bahkan, sebagian perusahaan harus mengambil keputusan yang lebih drastis dengan mengakhiri operasional mereka, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan gulung tikar atau kebangkrutan.

Pada pengamatan awal di UMKM pengrajin Zulpah Batik, yang terletak di kecamatan Tanjung Bumi, memungkinkan peneliti untuk menemukan ciri khas tempat pengrajin batik. Sebagai contoh, tempat produksi batik ini memiliki luas yang besar dan memiliki galeri besar khusus yang menampilkan berbagai jenis batik. Zulpah Batik juga memiliki fasilitas pewarnaan yang bagus dan memadai.

Keunggulan UMKM Zulpah Batik tidak terbatas pada aspek fisik dan teknis. Hal ini dikarenakan UMKM pengrajin Zulpah Batik sangat aktif dalam kegiatan lomba – lomba dan juga pameran yang digelar di kota – kota lain, selain itu mereka melibatkan tindakan proaktif dalam pemasaran dan promosi melalui media sosial yang sangat aktif dan menarik sehingga pengrajin batik ini telah berhasil membuat banyak turis dan konsumen mengetahui keberadaannya.

Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa UMKM dapat lebih terlihat dan menarik di pasar dengan mendukung dan berpartisipasi dalam kegiatan industri kreatif (Darmawan dan Fahmi 2018). UMKM Zulpah Batik menunjukkan aktivitas yang signifikan di media sosial selain kegiatan offline. Interaksi dengan pengikutnya sangat baik, dan informasi tentang produk dan aktivitas mereka diunggah secara teratur. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo dan Prasetyo (2020), keberadaan UMKM yang aktif di media sosial sangat penting untuk menjangkau pelanggan dan meningkatkan keberlanjutan bisnis mereka.

Zulpah Batik Tanjung Bumi menonjol dengan karakter yang sangat berbeda dan unik dibandingkan dengan batik dari kota lainnya. Ciri khasnya yang selalu "Cetar Membahana" menunjukkan keberanian dalam penggunaan warna yang mencolok, terutama warna terang dan menyala. Misalnya, ketika menggunakan warna merah, UMKM Zulpah Batik tidak ragu untuk memilih nuansa merah terang yang sangat mencolok untuk diaplikasikan kedalam pola batik yang sedang diproduksinya. Pilihan warna yang berani ini menciptakan karakter asli Batik Tanjung Bumi. Keunikannya tidak hanya terletak pada warna yang digunakan, tetapi juga pada kemampuan untuk menciptakan kesan mencolok dan mencerminkan keberanian melalui desain batiknya.

Karakter yang berbeda ini membuat produk Zulpah Batik diminati oleh para kolektor, yang ingin memasukkannya ke dalam koleksi pribadi mereka. Dalam situasi seperti ini, karakteristik unik dari Batik Tanjung Bumi dapat membuatnya menonjol dalam industri batik karena memiliki ciri khas tersendiri. Hal ini sejalan dengan perspektif yang dianut oleh beberapa penelitian tentang seni dan kerajinan, yang berpendapat bahwa ciri-ciri unik suatu karya seni, seperti penggunaan warna yang berani, dapat meningkatkan daya tarik karya tersebut bagi kolektor. Studi yang

dilakukan oleh Smith (2015) menemukan bahwa ciri-ciri unik dan mencolok dari karya seni dan kerajinan sering kali menjadi faktor utama dalam menentukan nilai dan keinginan untuk mengoleksi karya tersebut. Oleh karena itu, karakteristik asli Zulpah Batik Tanjung Bumi, terutama penggunaan warna yang mencolok, dapat dianggap sebagai daya tarik yang signifikan dalam dunia seni batik dan menjadi faktor penting dalam membangun reputasi dan popularitas Zulpah Batik di kalangan kolektor.

Dampak dari Era VUCA juga dirasakan oleh UMKM pengrajin zulpah batik, dimana karena Era perubahan yang cepat dan sulit diprediksi dalam lanskap bisnis terutama yang melanda pasar, UMKM harus beradaptasi dengan cara yang belum pernah terjadi sebelumnya. Salah satu dampak yang paling jelas adalah penurunan drastis dalam permintaan batik zulpah karena sulit untuk memprediksi kebutuhan konsumen di Era VUCA, yang dicirikan *Volatility, Uncertainty, Complexity*, dan *Ambiguity*. Karena permintaan pasar yang semakin rendah UMKM terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja. Hal ini tidak hanya disebabkan karena faktor finansial, faktor penurunan kualitas kinerja pengrajin dan hubungan kerja juga menjadi pertimbangan bagi UMKM Zulpah batik. Bahkan beberapa kegiatan rutin outdoor yang dilakukan zulpah batik harus terbatas. Akibatnya owner tidak dapat mengontrol perkembangan pekerjaannya, dan berkurangnya komunikasi yang terjalin antara sesama pengrajin. Faktor tersebut berdampak terhadap penyelesaian target pesanan.

Ketidakmampuan beradaptasi di antara tim pekerja menyebabkan pengurangan tenaga kerja yang tidak dapat dihindari. Dengan kinerja pekerja yang semakin sulit untuk diukur dan dikendalikan, ada tantangan baru untuk menjaga kualitas produk. Azahari, et al. (2021, p. 115) mengatakan bahwa era VUCA menciptakan tantangan bagi para pemimpin perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus tetap optimistis, melihat peluang di setiap hambatan, dan membuat rencana yang fleksibel dan kreatif. Di tengah dinamika yang beragam ini, peran pemimpin UMKM seperti Zulpah Batik menjadi semakin penting. Azahari, et al. (2021) menekankan bahwa pemimpin perusahaan harus mengembangkan metode baru dan fleksibel agar perusahaan dapat bertahan dalam perubahan terus-menerus.

Sumber daya manusia adalah orang produktif yang bertindak sebagai organisasi pendorong. Mereka memainkan peran penting dalam implementasi berbagai kegiatan dalam institusi dan perusahaan. Sebagai aset yang berharga, departemen SDM harus dilatih dan keterampilannya dikembangkan. Pengembangan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dan secara optimal mendukung tujuan organisasi (Hasibuan, 2022). Sumber daya manusia (SDM) sangat penting sehingga diperlukan kerja keras untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia yang berbakat dan berkualitas adalah penentu keberhasilan dalam berbagai kegiatan dan strategi yang telah terencana (Sedarmayanti, 2017). Menurutnya sumber daya manusia adalah elemen kunci dari suatu organisasi dibandingkan dengan faktor – factor sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi. Ini karena manusia sendiri memainkan peran dalam kontrol dan arahan di mana mereka secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya lain.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam konteks ruang lingkup karyawan, manajer, dan karyawan lain untuk mendukung kegiatan sumber daya manusia dari suatu organisasi atau perusahaan. Proses ini melibatkan berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sehingga tujuan spesifik perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, manajer perlu memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kriteria perusahaan dan pada waktu yang tepat, agar dapat melakukan tugas dengan maksimal. Hal ini penting agar masing – masing tenaga kerja dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Siagian, 2014).

Peran sumber daya manusia dalam mengelola perusahaan sangat penting sehingga melampaui sumber daya lain. Sumber daya manusia adalah pendorong utama dalam melaksanakan berbagai fungsi dan kegiatan perusahaan, karena para karyawan perusahaan yang mengatur dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya lain seperti modal, alam, dan teknologi. Jika suatu perusahaan tidak memiliki manajemen sumber daya manusia yang tepat dan tidak didukung oleh karyawan berkualitas tinggi, sumber daya lain tidak akan memberikan hasil yang optimal.

Bahkan jika perusahaan memiliki perangkat yang canggih tetapi tanpa didukung kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk mengoperasikannya, kemungkinan tidak digunakan secara optimal dan hasilnya dapat terbuang sia – sia (Mangkunegara, 2017).

Secara garis besar agar bisnis dapat bertahan di Era VUCA ini, strategi yang konsisten dan inovatif diperlukan. Bisnis yang bertahan lama berbeda dari yang tidak. Mereka lebih baik siap untuk menghadapi perubahan dan ketidakpastian. Pemimpin UMKM, terutama dalam industri batik seperti Zulpah, yang mampu membuat dan menerapkan strategi inovatif memiliki peluang yang lebih besar untuk menjaga kelangsungan bisnis mereka. Sumber daya manusia (SDM) sama pentingnya dengan pemimpin. Sumber daya manusia yang siap menghadapi Era VUCA akan sangat membantu kesiapan bisnis. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi, UMKM akan dapat merespon dengan cepat terhadap perubahan, menjaga kualitas produk, dan tetap bersaing di pasar yang semakin kompleks. Oleh karena itu, peran pemimpin dan SDM saling melengkapi dalam memastikan keberlanjutan dan keberhasilan bisnis UMKM dalam menghadapi Era VUCA. Zulpah Batik adalah contohnya.

Ketua Agama Human Capital, Bapak Adi Mardianto Soekirno, menyatakan bahwa dalam menghadapi Era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*), kepemimpinan yang adaptif adalah kunci. Era VUCA menjadi landasan bagi perubahan lanskap bisnis yang cepat dan sulit diprediksi. Soekirno menyatakan bahwa era ini membutuhkan pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat dan memahami kompleksitas perubahan lingkungan. Konsep leadership yang fleksibel yang dikemukakan oleh Soekirno menjadi relevan dalam konteks ini. Pemimpin yang fleksibel berfokus pada fleksibilitas, kerja sama, dan tanggapan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan yang tidak pasti (Studer, 2021).

Menurut Studer (2021) menyatakan bahwa leadership yang *agility* membutuhkan kemampuan untuk beradaptasi, belajar terus menerus, dan beradaptasi dengan baik dengan perubahan lingkungan. Pemimpin yang agile tidak hanya menyadari perubahan tetapi juga melihatnya sebagai kesempatan untuk berkembang dan maju. Oleh karena itu, mindset yang fleksibel tidak hanya

merupakan ciri khas seorang pemimpin, tetapi juga merupakan komponen penting dari budaya organisasi. Johnson (2018) menyatakan bahwa memasukkan mindset agile ke dalam budaya organisasi sangat penting untuk menghadapi tantangan dan perubahan di era VUCA.

Pengembangan konsep *agile leadership* juga mencakup kemampuan pemimpin untuk membuat solusi tangkas. Agile leaders tidak hanya menemukan masalah tetapi juga menciptakan solusi yang efektif dengan melibatkan tim, menurut Pennington dan Stevens (2020). Dalam konteks ini, mereka melibatkan tim dalam pengambilan keputusan dan membantu mereka merancang solusi. Hal ini menghasilkan lingkungan kerja yang bekerja sama dengan baik dan responsif terhadap perubahan, yang merupakan kebutuhan penting di Era VUCA. Oleh karena itu, menurut Bapak Adi Mardianto Soekirno, pemimpin agile adalah fondasi untuk menghadapi Era VUCA. Konsep ini melibatkan pembentukan budaya organisasi yang adaptif dan progresif serta menanggapi tantangan dan ketidakpastian. Pemimpin agile memainkan peran penting dalam membimbing organisasi menuju kesuksesan dan ketangkasan dalam menghadapi tantangan dalam lingkungan bisnis yang kompleks.

Pelatihan karyawan dan hubungan kerja telah menjadi fokus utama dalam menghadapi Era VUCA, di mana ketidakpastian dan kompleksitas bisnis semakin meningkat. Studi sebelumnya meneliti hubungan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Rahman, et al, (2018) menemukan bahwa hubungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nayak (2013), yang juga menekankan bahwa hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan dapat menyebabkan karyawan lebih bahagia di masa depan. Karena hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan, kepuasan karyawan meningkat. Pemahaman dan kepercayaan yang kuat antara organisasi dan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan di mana karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mencapai tujuan mereka.

Hubungan yang terjalin dengan baik antara organisasi dan karyawan dapat menghasilkan keseimbangan yang saling menguntungkan. Karyawan yang merasa

dihargai dan diperlakukan dengan adil cenderung lebih berdedikasi dan bersemangat untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Sebaliknya, organisasi menghasilkan peningkatan produktivitas, kesetiaan, dan kepuasan karyawan. Penting untuk membuat lingkungan kerja yang memprioritaskan hubungan kerja yang sehat. Menurut penelitian ini, ketika hubungan antara perusahaan dan karyawan dibangun di atas dasar kepercayaan dan keterbukaan, akan muncul perasaan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan bersama. Ini membuat karyawan merasa memiliki peran yang signifikan dalam keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu, manajemen harus berusaha keras untuk membuat kebijakan dan praktik yang meningkatkan hubungan kerja yang baik. Selain hubungan kerja, hal-hal seperti motivasi kerja dan pengembangan karir juga berpengaruh pada seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Perusahaan dapat membantu pengembangan karir karyawan mereka dengan memberikan pelatihan dan kesempatan untuk berkembang. Pengakuan, reward, dan kompensasi yang adil juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan karyawan dan berkontribusi positif pada kelangsungan perusahaan dengan memahami dan mengelola berbagai elemen ini.

Perusahaan yang ingin mempertahankan daya saing mereka di tengah kompleksitas era bisnis kontemporer telah berfokus pada peningkatan sumber daya manusia (SDM). Pelatihan adalah salah satu pendekatan efektif untuk meningkatkan kualitas SDM. Konsep ini mendapat perhatian khusus dalam literatur manajemen dan sumber daya manusia. Wahyuni and Suryalena (2017) menekankan bahwa pelatihan adalah cara untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia dan menumbuhkan dorongan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, ketika hasil pelatihan tidak memenuhi harapan, muncul masalah yang menimbulkan pertanyaan tentang seberapa efektif dan efisien program pelatihan.

Pemimpin perusahaan sering menghadapi masalah dengan program pelatihan yang tidak berhasil. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan, jadi situasi ini dapat berbahaya. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman dan evaluasi lebih mendalam tentang

bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Ramansyah (2022) memperkuat perspektif ini. Penelitian ini secara khusus mengkaji pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Insan Pratama Sidoarjo. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan dapat meningkatkan kualitas SDM, yang menunjukkan bahwa program pelatihan yang tepat dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin perusahaan harus memahami cara membuat dan menerapkan program pelatihan yang relevan dan terfokus pada kebutuhan perusahaan. Agar investasi yang ditanamkan memberikan hasil yang optimal, penelitian dan evaluasi berkala tentang efektivitas program pelatihan juga diperlukan. Pemahaman mendalam tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menjadi dasar bagi perusahaan untuk terus meningkatkan dan menyempurnakan praktik manajemen SDM mereka.

Mengintegrasikan gagasan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan bukan hanya strategi bisnis tetapi juga tanggung jawab perusahaan untuk memastikan bahwa SDM mereka berkembang seiring dengan tuntutan lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, untuk membangun fondasi manajemen SDM yang kuat dan responsif, penelitian dan evaluasi terus-menerus sangat penting. Guna memberikan Solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dapat teratasi, maka perlu dilakukan peninjauan kualitas sumber daya manusia di UMKM Zulpah batik. Maka penelitian ini diberi judul “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Sentra Batik Menuju Era Volatility, uncertainty, Complexity, Ambiguity (Studi Fenomenologi pada UMKM Pengrajin Zulpah Batik Tanjung Bumi)”.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan peneliti karena rasa keingintahuan tentang makna dari peningkatan kualitas sumber daya manusia pada zulpah batik dengan penerapan pelatihan dan disiplin kerja. Berikut pertanyaan yang akan dipaparkan oleh peneliti.

1. Bagaimana pengalaman pelaku UMKM Zulpah Batik dalam memaknai peran kualitas sumber daya manusia di tengah tantangan Era VUCA.
2. Bagaimana pelaku UMKM Zulpah Batik memaknai hubungan kerja dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia?
3. Bagaimana pelatihan karyawan dimaknai oleh pelaku UMKM Zulpah Batik sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan era yang tidak tentu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah menemukan makna peran penting kualitas sumber daya manusia bagi UMKM Pengrajin Zulpah Batik berdasarkan pengembangan hubungan kerja dan pelatihan karyawan agar UMKM dapat beradaptasi di Era VUCA yang sulit diprediksi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk beberapa hal berikut.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman pembaca terkait cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat terus berkembang di Era VUCA, peneliti juga berharap pemuan ini juga dapat dijadikan bahan evaluasi atau masukan bagi pemilik UMKM yang ada, khususnya bagi pengrajin Zulpah batik.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diiharapkan dapat menjadi bahan kajian referensi dan juga dapat memberikan informasi kepada peneliti atau ilmuan agar dapat memperluas sudut pandang dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan makna pentingnya peran pemimpin dan juga individu terhadap kreativitas dan disiplin kerja dalam peningkatan sumber daya manusia dalam menghadapi Era VUCA.

4. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa belajar berpikir kritis dan kreatif dengan memberikan peluang untuk terjun langsung dalam menganalisis permasalahan yang ada dimasyarakat.