

Penguatan SDM Disabilitas Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) kreatif Melalui Peningkatan Kompetensi dan Knowledge Management

Afdhol Rinaldi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru

*Email : afdhol.rinaldi@uin-suska.ac.id

ARTICLE INFO :

Keywords :

UMKM kreatif,
SDM Disabilitas,
Peningkatan Kompetensi
dan Knowledge Management.

Article History :

Received :2023-02-23

Revised : 2023-05-20

Accepted :2023-06-29

Online :2023-06-30

ABSTRACT

Penyandang disabilitas, mempunyai hak yang setara dengan orang normal lain. Meski begitu, diskriminasi masih kerap dirasakan dikarenakan mereka dianggap tidak mandiri. Demi mencapai kemandirian dan pemenuhan Kebutuhan hidup, penyandang disabilitas dituntut melakukan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan keterampilan sosial. Namun, Kurang ketersediaan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas membuat penyandang disabilitas lebih memilih untuk bekerja pada sektor usaha sesuai kemampuan mereka. Tulisan ini mencoba membahas tentang Penguatan SDM disabilitas Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) melalui Peningkatan Kompetensi dan Knowledge Management. Pembahasan dimulai dengan melihat Perkembangan UMKM, semakin disadari bahwa saat ini dunia bisnis akan menjadi industri yang digerakkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemudian pembahasan tentang Pengembangan kompetensi yang merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja SDM industri kreatif yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang besar serta memiliki potensi SDM (Sumber Daya Manusia) dan Sumber Daya Alam (SDA) yang sangat besar juga. Pengembangan sumber daya manusia juga termasuk dalam Strategi Pembangunan Nasional, yaitu kegiatan untuk mencapai reformasi yang lebih baik dan menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. (Kansil, 1989)

Persaingan kerja kini menjadi masalah terutama untuk mengurangi pengangguran di wilayah ini. Sejak otonomi daerah, masalah ketenagakerjaan menjadi kewenangan pemerintah daerah, dan pemerintah daerah terus berupaya untuk menyelesaikannya. (Fathurrahman, 2010).

Pasal 27(2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan untuk kemanusiaan dan penghidupan yang layak”. Pasal ini menyatakan bahwa setiap orang sebagai warga negara berhak untuk bekerja dan hidup layak dalam bermasyarakat, bernegara, dan hidup bernegara, saya berhak. Pekerjaan adalah sarana yang diperlukan untuk menghasilkan pendapatan yang digunakan untuk menjalani kehidupan yang layak. Kehidupan yang layak didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal.

Peningkatan kualitas manusia tidak dapat dicapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti, dan peningkatan kualitas kerja serta perlindungan pekerja harus diimbangi dengan harkat dan martabat manusia. Demikian pula penyandang disabilitas yang terus-menerus terpinggirkan perlu mendapat perhatian yang serius untuk mendapatkan harkat dan martabat yang sama dengan masyarakat normal lain pada umumnya.

Dengan latar belakang tersebut, diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai,



pemerintah juga akan berperan aktif dalam memanfaatkan sumber daya manusia tersebut, memberdayakan individu sesuai dengan kemampuannya, dan menyediakan tempat kerja yang menjadi wadah bagi sumber daya manusia tersebut. Selain memiliki sumber daya manusia yang melimpah, pemerintah juga harus mempertimbangkan bagaimana tenaga kerja tersebut akan diserap ke dalam pekerjaan yang sudah tersedia. Pemerintah telah membuat aturan-aturan ini dibuat untuk kepentingan pekerja, khususnya pekerja di Indonesia.

Penguatan SDM disabilitas dalam UMKM kreatif melalui peningkatan kompetensi dan knowledge management adalah upaya yang berkelanjutan dan membutuhkan kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, organisasi masyarakat, dan sektor swasta. Dengan memberdayakan individu dengan disabilitas melalui peningkatan keterampilan dan dukungan yang relevan, mereka dapat berpartisipasi aktif dalam sektor ekonomi dan mewujudkan potensi mereka dalam industri kreatif.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Tarsidi (2012), Meski sudah ada regulasi yang dikeluarkan, penyandang disabilitas seringkali dianggap tidak memiliki kesempatan untuk hidup bermasyarakat. Kekurangan yang dialami penyandang disabilitas mengakibatkan mereka diperlakukan tidak adil dan dipandang sebagai stigma keluarga. Akibatnya, penyandang disabilitas seringkali terisolasi secara sosial dan budaya dari masyarakat umum, terutama di bidang pendidikan. Untuk menerobos generasi diskriminasi dalam masyarakat, orang sering mengambil pendekatan yang penuh kasih.

Meskipun telah banyak perusahaan & instansi pemerintah yang mempekerjakan penyandang disabilitas tetapi, pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ini dalam kenyataannya masih jauh menurut apa yang pada cita-citakan. Hal ini dipandang menurut meskipun menggunakan adanya ratifikasi CRPD tahun 2011 & pulang ditetapkannya secara menyeluruh Undang-undang yg mengangkat hak penyandang disabilitas, tetapi masih banyak perusahaan di berbagai macam wilayah pada Indonesia yg tidak menerapkan Undang-undang ini.

Melihat terpuruknya lapangan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, UMKM menjadi salah satu alternatif bagi tenaga kerja disabilitas untuk mendapatkan kesempatan hidup yang layak. UMKM menjadi fenomenal dikarenakan kegiatan produksinya yang dapat menyentuh lapisan masyarakat bawah. Tenaga kerja disabilitas mempunyai potensi dibidang usaha mikro, meskipun mempunyai keterbatasan, pekerja disabilitas mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

UMKM memainkan peran penting dalam masyarakat selama krisis ekonomi. Pemulihan ekonomi diyakini dapat dicapai dengan memperkuat usaha mikro, kecil dan menengah. UMKM sendiri sebagian bersifat informal dan lapangannya cenderung terbuka bagi beberapa pelaku usaha baru.

Penguatan SDM (Sumber Daya Manusia) disabilitas dalam usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) kreatif melalui peningkatan kompetensi dan knowledge management adalah langkah yang penting untuk mendorong inklusi dan pemberdayaan ekonomi bagi individu dengan disabilitas. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil dalam konteks ini:

Identifikasi Potensi dan Kebutuhan: Melakukan identifikasi potensi dan kebutuhan individu dengan disabilitas dalam UMKM kreatif. Hal ini dapat melibatkan survei, wawancara, atau penilaian kompetensi individu dengan disabilitas untuk mengetahui keahlian, minat, dan keterampilan yang dimiliki serta kebutuhan yang harus dipenuhi.

Pelatihan dan Pendidikan: Menyediakan pelatihan dan pendidikan yang khusus untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan individu dengan disabilitas dalam bidang UMKM kreatif. Pelatihan dapat meliputi manajemen bisnis, keuangan, pemasaran, teknik produksi, dan keterampilan khusus yang relevan dengan industri kreatif.

Pendampingan dan Mentorship: Menyediakan pendampingan dan mentorship bagi individu dengan disabilitas dalam UMKM kreatif. Pendampingan ini dapat dilakukan oleh para ahli atau praktisi yang berpengalaman dalam industri kreatif, dengan tujuan memberikan panduan, dukungan, dan arahan yang diperlukan untuk mengembangkan bisnis mereka.

Akses ke Informasi dan Sumber Daya: Meningkatkan akses individu dengan disabilitas terhadap informasi dan sumber daya yang relevan dengan UMKM kreatif. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan materi pendidikan, panduan praktis, atau platform online yang menyediakan informasi terkini mengenai industri kreatif dan manajemen bisnis.

Pemberdayaan Kolaboratif: Mendorong kerjasama dan kolaborasi antara individu dengan disabilitas dalam UMKM kreatif. Ini dapat dilakukan melalui pembentukan jaringan atau komunitas yang memungkinkan



individu dengan disabilitas untuk saling bertukar pengalaman, berbagi sumber daya, dan mendukung satu sama lain dalam mengembangkan bisnis mereka.

Inklusi dan Dukungan Pemerintah: Mendorong dukungan pemerintah dalam menciptakan kebijakan dan regulasi yang inklusif, serta menyediakan insentif atau bantuan bagi individu dengan disabilitas yang berusaha dalam UMKM kreatif. Pemerintah juga dapat memfasilitasi aksesibilitas fisik dan digital bagi individu dengan disabilitas dalam menjalankan usaha mereka.

Evaluasi dan Pemantauan: Melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap program dan kegiatan yang dilakukan untuk penguatan SDM disabilitas dalam UMKM kreatif. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak, keberlanjutan, dan perbaikan yang perlu dilakukan dalam upaya pemberdayaan individu dengan disabilitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Metode yang digunakan adalah library research. Hasil penelusuran kajian Pustaka dianalisis oleh penulis dengan menyusun tulisan sebagai berikut: Pertama, literatur tentang konsep kompetensi. Kemudian, literatur tentang SDM Disabilitas, serta literatur tentang kompetensi SDM kreatif.

Penelitian kali ini merupakan suatu penelitian yang berjenis survei dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian menggunakan data yang akan menyajikan angka dan menggunakan analisis statistik. Sedangkan survei yaitu penelitian yang dilakukan dalam skala populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang digunakan merupakan suatu data yang diambil dari skala populasi yang sudah ditentukan, agar ditemukan hubungan dari masing-masing variabel yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Kompetensi

Pengembangan pribadi yang bermutu unggul secara sistematis boleh jadi merupakan salah satu strategi yang mesti diusung ketika suatu perusahaan bemimpi menjadi yang terbaik. Dalam kaitannya dengan hal ini, beberapa tahun terakhir ini merebak satu pendekatan baru dalam menata kinerja manusia, yang sering disebut sebagai competency-based HR management (CBHRM), atau manajemen pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Dalam pendekatan ini, kosa kata kompetensi menjadi elemen kunci.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Mitrani et. Al: 1992).

Konsep kompetensi sebenarnya bukan sesuatu yang baru. Organisasi Industri Psikologi Amerika (Mitrani, Palziel, and Fitt : 1992) menjelaskan bahwa gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal 1970. Gerakan tersebut menjelaskan bahwa banyak hasil studi yang menunjukkan tentang hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajara di sekolah dan diploma, tidak dapat memprediksi keberhasilan seseorang dalam kehidupannya. Temuan ini mendorong dilakukannya penelitian terhadap variable kompetensi yang diduga mampu memprediksi kinerja individu.

Noe et.al (2010) menjelaskan kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Lebih spesifik lagi Spencer & Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif untuk mengukur performansi superior dari suatu jabatan atau situasi. Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup keperibadian seseorang dan dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi tertentu yang bervariasi dan performansi. Selanjutnya kompetensi juga dibahas oleh Sandberg (2000) kompetensi dipandang sebagai suatu atribut yang spesifik, seperti pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk menunjukkan suatu kinerja dalam suatu pekerjaan yang sedang dilakukan.

Kompetensi yang menjadi tuntutan setiap perusahaan terhadap seseorang akan sangat berbeda antara perusahaan dengan perusahaan lainnya. Pemodelan kompetensi dapat dilakukan secara integratif dalam satu kerangka sistem sumberdaya manusia organisasi. Cara ini dapat membantu hubungan vertikal dalam mencapai



tujuan organisasi, membangun konsistensi dan harmoni lebih dari aktivitas biasanya dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau pencapaian kinerja sebuah organisasi. Kompetensi menyediakan dasar penyelesaian dan sistem promosi yang diharapkan dari seorang kandidat mengenai skill yang diharapkan untuk mencapai kesuksesan.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan, yang selanjutnya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM. Spencer and Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan dimensi yang mengakar dari seseorang yang berhubungan dengan kinerja, sehingga membagi karakteristik kompetensi menjadi 5 (lima) karakteristik, dan Kelima karakteristik inilah yang akan membedakan dan menentukan antara orang yang mempunyai kinerja yang superior atau rata-rata, atau kinerja yang efektif dengan yang tidak efektif, yaitu : Motif (Motives), Watak (Traits), Konsep Diri (Self Concept), Pengetahuan (knowledge), dan Keahlian (Skills).

Robbin (2003) juga berpendapat bahwa keterampilan dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu: (a) keterampilan teknis yang pada umumnya diperoleh melalui program pelatihan dengan tujuan memperbaiki keterampilan teknis karyawan. Pelatihan teknis telah menjadi semakin penting, hal ini antara lain disebabkan karena teknologi baru dan rancangan struktur baru; (b) keterampilan hubungan antar pribadi, yang bisa dilihat dari sejauh mana kemampuan individu berinteraksi secara efektif dengan rekan sekerja dan atasan mereka; (c) keterampilan dalam memecahkan masalah. Pemecahan masalah mencakup kegiatan mempertajam logika, penalaran dan keterampilan mendefinisikan masalah, maupun kemampuan mereka menilai sebab dan akibat, mengembangkan alternatif, menganalisis alternatif dan memilih pemecahan.

Kompetensi sumberdaya manusia dapat dibedakan menjadi dua (Mitrani, et. Al and Fitt : 1992), yaitu: (i) kompetensi yang bersifat visible seperti kompetensi pengetahuan dan kompetensi keahlian; (ii) kompetensi yang bersifat invisible seperti konsep diri, sifat dan motif, yang kesemuanya dapat dikategorikan dalam variabel sikap (attitude).

Kompetensi juga dapat terbentuk karena adanya potensi bawaan dan lingkungan sekitar. Stern dalam Uno (2011) menjelaskan bahwa perkembangan kompetensi seseorang merupakan hasil proses kerja sama antara hereditas (pembawaan) dan lingkungan.

Michael Zwell (2000) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu : (i) Keyakinan dan nilai-nilai, (2) Keterampilan, (3) Pengalaman, (4) Karakteristik kepribadian, (5) Motivasi, (6) Isu Emosional, (7) Kemampuan Intelektual, dan (8) Budaya Organisasi

Kompetensi yang dimiliki seseorang sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, lingkungan serta kemampuan adaptasi seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2. SDM Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan. Penyandang disabilitas memiliki hak fundamental layaknya manusia pada umumnya. Penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran HAM. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, Pasal 1 menyebutkan tujuan konvensi ini adalah untuk memajukan, melindungi dan menjamin penikmatan penuh dan setara semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental oleh semua penyandang disabilitas, dan untuk meningkatkan penghormatan atas martabat yang melekat pada mereka. Penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama di mana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 disebutkan bahwa: Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan. Pengakuan tersebut telah dikuatkan secara hukum melalui Undang-Undang no 8 tahun 2013 tentang Penyandang Disabilitas, yang menyebutkan bahwa (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja; (2)



Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sanksinya pun tak main-main. Jika melanggar, akan diberlakukan ancaman pidana maksimal 6 bulan dan/atau denda maksimal 200 juta rupiah.

Pada tahun 2015, WHO menyebut terdapat lebih dari 1 miliar orang menyandang disabilitas atau sekitar 15 persen dari jumlah populasi manusia di dunia secara keseluruhan. Angka ini jauh lebih tinggi dari estimasi yang dibuat WHO pada 1970-an yang memperkirakan persentasenya hanya 10 persen saja. Sementara itu, menurut hasil survei BPS 2012, seperti dikutip situs Kementerian Sosial, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia setidaknya ada 6 juta orang. Penyandang disabilitas masih menghadapi tantangan, khususnya di bidang ketersediaan lapangan pekerjaan.

Meskipun begitu, seiring dengan perkembangan zaman jumlah penyandang disabilitas yang bekerja sudah sangat meningkat. Pada tahun 2017, Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Hanif Dakhiri menjelaskan bahwa jumlah total penyandang disabilitas di Indonesia sekitar 21 juta jiwa. Dari jumlah tersebut kurang lebih sebanyak 11 juta jiwa termasuk dalam usia angkatan kerja dan 96,31 persen di antaranya telah bekerja di berbagai sektor pekerjaan. Sektor informal menjadi bidang yang paling diminati oleh penyandang disabilitas. Hal tersebut membuktikan bahwa penyandang disabilitas mempunyai keterampilan dan kompetensi dalam kehidupannya meskipun memiliki kekurangan dalam segi fisik.

3. Kompetensi SDM Kreatif

Industri kreatif diyakini mempunyai kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan perekonomian bangsa. Ujung tombaknya sangat tergantung pada ketersediaan SDM kreatifnya. Kreatifitas bagi SDM kreatif ini merupakan modal utama dalam menghadapi tantangan global. Agar dalam pengelolaannya dapat berjalan sesuai dengan harapan, maka industri kreatif perlu mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang harus dimiliki oleh semua pelaku usaha kreatif, dalam rangka pengembangan SDM kreatifnya. Hal ini dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kompetensi pelaku industri kreatif agar mampu meningkatkan produktivitasnya dan menghasilkan produk-produk kreatif yang berdaya saing.

Pengembangan kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja industri kreatif yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Kemampuan pelaku usaha kreatif dalam menyelenggarakan kegiatan manajemen SDM tergantung pada kapasitas manajemen dalam menghasilkan, mengubah dan mendayagunakan kompetensi SDM yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Ardiana dan Subaedi : 2010) . Demikian vitalnya unsur SDM dalam sebuah organisasi, sehingga untuk dapat menjalankan organisasi dengan baik, maka manusia tersebut haruslah kreatif, inovatif, dan produktif, sebab kreativitas yang dimiliki oleh SDM yang kreatif selanjutnya akan dapat menjadi solusi yang unik dan berguna untuk memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaannya.

Sebagaimana dijelaskan oleh George dan Zhou (2001) bahwa perilaku kreatif adalah produksi ide-ide baru dan berguna yang dimiliki oleh karyawan yang nantinya dapat menjadi titik awal lahirnya sebuah inovasi dalam organisasi. Selanjutnya kreativitas dan inovasi yang dimiliki oleh SDM kreatif ini akan menjadi sebuah mesin perubahan yang memberikan kesempatan bagi organisasi untuk menciptakan masa depan yang lebih baik (Ahmad, 1998; Martins & Terblanche, 2003; Pitta, 2009; Gumusluoglu & Ilsev, 2006).

Terkait dengan hal tersebut kompetensi SDM industri kreatif berbasis produk fashion dalam penelitian ini memfokuskan pada tiga hal pokok yaitu : Pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skill) dan Kemampuan (Ability). Pengetahuan (Knowledge), merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki dan diperoleh SDM kreatif melalui proses pembelajaran serta pengalaman hidupnya. Indikator pengetahuan (knowledge) adalah, pengetahuan tentang manajemen bisnis, produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran. Keterampilan (Skill), adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik yang indikatornya meliputi: keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi. Kemampuan (Ability), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikatornya meliputi : kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis (Spencer & Spencer dalam Ardiana dan Subaedi; 2010).

Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan ini dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Kompetensi yang harus dimiliki oleh para SDM kreatif dapat diperoleh melalui proses belajar dan pengalaman, yang didukung dengan kompetensi pengembangan usaha dan manajerial, kompetensi penguasaan IPTEK, kompetensi



membangun networking, kompetensi pengembangan program penciptaan keunggulan persaingan usaha, kompetensi optimalisasi pelayanan, dan kompetensi dalam membangun etos kerja.

Sampai saat ini penelitian yang terkait dengan kompetensi SDM telah banyak dilakukan, namun berdasarkan hasil penelusuran pengusul, penelitian yang terkait Kompetensi SDM (knowledge, ability, dan skill) sebagai bagian dari elemen intangible yang menjadi salah satu faktor penentu pembentuk citra merek suatu produk relatif belum pernah dilakukan.

Semua kompetensi tersebut, jika dikembangkan secara maksimal akan menjadi kekuatan yang besar dalam membangun industri kreatif yang berkualitas, sehingga citra produk industri kreatif semakin positif di benak konsumen dan pelanggannya.

Kompetensi pada dasarnya dapat dijadikan pembeda antara karyawan yang menghasilkan kinerja unggul atau kinerja yang biasa saja sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Leoni (2006) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur kompetensi yaitu : Problem Solving, Professional Relation, dan Teamwork (kerjasama).

Selanjutnya, Ulrich (1995) menjelaskan bahwa kompetensi dan komitmen dipandang sebagai faktor pembentuk modal intelektual (intellectual capital) yang berpengaruh terhadap kinerja, modal intelektual merupakan hasil perkalian antara kompetensi dan komitmen. (Intellectual Capital = Competency x Commitment). Kompetensi yang menggunakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, watak, motif, dan konsep diri yang digabung dengan komitmen akan menghasilkan modal intelektual sehingga dapat menghasilkan layanan yang profesional. Kompetensi dan komitmen tidak dapat dipisahkan bila ingin mencapai tujuan organisasi.

Pada saat ini juga telah terjadi transformasi terhadap Human Capital Management (HCM), dimana manusia sebagai engine dalam proses transformasi karyawan bukan lagi sebagai "costs" namun sebagai "human capital" yang memberikan nilai tambah pada industry kreatif melalui kemampuan inovasinya. Konsep HCM menjawab pemikiran bagaimana seseorang yang mempunyai kompetensi ditempatkan untuk menempati posisi yang sesuai dengan talenta mereka. Pendekatan HCM dirancang untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang bersinambungan melalui pengembangan para pelaku usaha kreatif. Human Capital Management (HCM) menjadi sangat penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaruan bagi perkembangan industri kreatif.

Human Capital merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional yang mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Menurut Mayo (2000), human capital memiliki lima komponen yaitu individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Pengembangan HC ini dapat dilakukan melalui ; (i) Internalisasi Corporate Culture, (ii) Memastikan pelaksanaan Good Corporate Governance, (iii) Mengembangkan SDM profesional sebagai human capital yang produktif dan prudent, (iv) Menciptakan pemimpin sebagai role model & people manager, dan (v) Menegakkan dan meningkatkan kepatuhan hukum. Human Capital Management menjadi sangat penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaruan. Terdapat dua hal yang mendukung kontribusi investasi Human Capital Management, yaitu : (i) karyawan dengan Human Capital yang tinggi lebih memungkinkan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi, sehingga perusahaan dapat mempertahankan atau menarik pelanggan baru; (ii) pelanggan potensial dapat mempergunakan kualitas Human Capital dari karyawan sebagai alat penyaring untuk memilih layanan yang mereka sediakan. Ulrich (1997) menjelaskan empat peran human capital dalam membangun organisasi yang kuat, diantaranya : Management of Strategic human resources, Management of Transformation and Change, Management of Firm Infrastructure, Management of Employee Contribution

Implementasi peran dari sumberdaya manusia dalam pengembangan usaha kreatif tentunya diharapkan akan dapat membantu dalam menilai seluruh kualitas layanan dan jasa sumberdaya manusia. Strategi Human Capital Management dapat dikembangkan dengan mempergunakan data yang diberikan oleh pengukuran dan pelaporan Human Capital Management. Adapun pendekatan yang digunakan Human Capital Management meliputi : (i) menempatkan modal manusia sebagai aset dan pemeran pokok yang unggul dalam menciptakan kinerja bisnis maksimum; (ii) cara perhitungan dan pengelolaan modal manusia sama seperti yang dilakukan dalam pengelolaan modal finansial; dan (iii) manajer mampu belajar dari pengalamannya untuk membuat keputusan yang lebih baik secara progresif.



Peningkatan pembangunan ekonomi untuk meningkatkan daya saing organisasi bisnis, sangat tergantung pada keefektifan pengelolaan pengetahuan dan teknologi. Secara khusus, perspektif organisasi berbasis pengetahuan melukiskan sebuah organisasi sebagai sebuah institusi yang mengintegrasikan pengetahuan (Grant, 1996:109 dalam Wang et al.,2009). Artinya, pengetahuan dilihat sebagai sumber daya strategis yang bisa dimiliki oleh organisasi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, peran ilmu pengetahuan menjadi makin menonjol, karena hanya dengan pengetahuanlah semua perubahan yang terjadi dapat disikapi dengan tepat. Ini berarti Pendidikan memainkan peran penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan dalam konteks tersebut. Proses untuk mengelola pengetahuan melalui penciptaan, penyimpanan, penyebaran dan penerapan pengetahuan dari kekayaan intelektual untuk mencapai kinerja superior, nilai pelanggan yang tinggi, dan keuntungan stakeholder lain disebut knowledge management.

Proses untuk mengelola pengetahuan melalui penciptaan inovasi-inovasi, penyimpanan, penyebaran dan penerapan pengetahuan dari kekayaan intelektual untuk mencapai kinerja superior, nilai pelanggan yang tinggi, dan keuntungan stakeholder lain, disebut knowledge management (manajemen pengetahuan).

Knowledge management adalah pengembangan yang sistematis, eksplisit, pembaharuan dan penerapan pengetahuan untuk memaksimalkan efektivitas pengetahuan perusahaan dan tingkat pengembalian aset pengetahuan. Hasil dari penerapan knowledge management adalah nilai dan pengelolaan pengetahuan yang baik, yang akan mendukung daya tahan perusahaan dan meningkatkan kreatifitas organisasi. Inovasi ini selanjutnya dapat menimbulkan keunggulan bersaing dari barang dan jasa yang sulit ditiru dan berdasarkan pada kapabilitas pengetahuan organisasi.

Perubahan pengelolaan SDM sebagai dampak dari lahirnya era pengetahuan, juga melahirkan tuntutan kepada SDM-SDM organisasi untuk dapat meningkatkan aktivitas-aktivitasnya, yang tidak hanya bertanggung jawab terhadap aktivitas-aktivitas seperti rekrutmen, seleksi, kompensasi, serikat pekerja dan lainnya, tapi juga perlu melaksanakan aktivitas-aktivitas baru seperti mengembangkan keterampilan kepemimpinan, mengembangkan kreativitas dan inovasi, melakukan manajemen perubahan dan transformasi, menjadikan organisasi pembelajar, dan lainnya (Raich, 2002).

Untuk merespon hal tersebut di atas, peran Knowledge Worker, yang menggunakan pengetahuan mereka untuk memperoleh, menganalisis, menghasilkan nilai tambah, dan mengkomunikasikan informasi dalam rangka memberdayakan pengambilan keputusan menjadi sangat penting.

Hubungan knowledge management dengan inovasi terjadi melalui proses knowledge creation melalui proses yang disebut SECI (socialization, externalization, combination, dan internalization) yang difasilitasi oleh praktek manajemen sumber daya manusia terutama dengan seleksi dan pembinaan karyawan, sistem insentif dan reward, struktur organisasi hipertext dan jaringan dengan pihak luar. Hal ini diawali dengan adanya perubahan lingkungan yang radikal yang menuntut organisasi untuk menciptakan pengetahuan dan memperbaharui pengetahuan. Pengetahuan yang diperoleh selanjutnya di proses melalui proses informasi dan proses sense making. Hasil pemrosesan ini selanjutnya dapat terjadi dengan ketat, yang menghasilkan skala efisiensi dan lingkup bisnis, yang mendorong organisasi khususnya industri kreatif untuk berorientasi pada efisiensi dan optimalisasi. Dalam konteks inovasi inilah, manajemen pengetahuan harus seiring dengan manajemen SDM dan Manajemen Organisasi industry kreatif.

Proses penciptaan pengetahuan dilaksanakan dalam sebuah pengaturan yang dikenal dengan manajemen pengetahuan (knowledge management). Manajemen pengetahuan bertugas untuk mengelola pengetahuan sehingga dapat diperbaharui, digunakan berkali-kali dengan value yang semakin meningkat yang berbanding lurus dengan pengalaman karyawan serta organisasi. Selanjutnya penerapan manajemen pengetahuan akan menimbulkan inovasi yang berkelanjutan yang timbul dari interaksi pengetahuan antara para pihak yang terlibat dalam organisasi bisnis (Leiponen: 2003). Pengetahuan ini selanjutnya dijadikan dasar dalam organisasi sebagai sumber inovasi.

Sudah saatnya para pelaku usaha kreatif lebih profesional dalam menjalankan usahanya dengan berbenah diri terutama dari sisi kelembagaan dan SDM pengelolaan industry kreatif. Melalui penerapan knowledge management yang di-support oleh modal manusia yang intelek, diharapkan organisasi dapat memperkuat SDM yang dimilikinya, sehingga dapat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik berdasarkan pada pemahaman lingkungan.

Untuk mencapai kesuksesan, organisasi perlu melakukan perubahan nilai-nilai organisasi dan menetapkan fokus baru dengan menciptakan dan menggunakan aset intelektual melalui manajemen pengetahuan



untuk dapat bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis dan persaingan berbasis pengetahuan. Malhotra (1997) mengemukakan bahwa manajemen pengetahuan akan membantu proses organisasi untuk mencapai kombinasi sinergis dalam data dan informasi untuk memproses kapasitas teknologi informasi dengan kapasitas inovatif dan kreativitas individu (Djamil, 2018).

Knowledge management sebagai perilaku bagi organisasi masa depan sangat ditentukan oleh bagaimana setiap pelaku organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan informasi menjadi suatu pengetahuan. Pengetahuan diperlukan untuk melakukan inovasi-inovasi dalam rangka merespon setiap peluang dan perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan tetap survive dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Untuk kelanjutan organisasi inovatif maka kaderisasi para calon pemimpin organisasi merupakan hal yang penting. Untuk itu maka atmosfer pembelajaran yang bersinambung menjadi syarat pokok berkembangnya perilaku inovatif di kalangan individu organisasi bagi para pelaku usaha kreatif.

Pada persaingan global, perusahaan yang ingin memenangkan persaingan bisnis harus memiliki keunggulan bersaing dibanding pesaingnya-pesaingnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan karena SDM adalah pelaksana setiap kegiatan dalam perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan strategi bisnis. Keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan dari sumber daya manusia menjadi penentu daya saing perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan aktivitas bisnis.

KESIMPULAN

Strategi pengelolaan sumber daya manusia Disabilitas harus yang diperhatikan dan ditingkatkan oleh berbagai kalangan dan pihak terkait. Mengingat pentingnya SDM dalam pengelolaan usaha termasuk industry kreatif, perlu adanya integrasi fungsi-fungsi SDM dalam strategi bisnisnya. Melalui integrasi tersebut diharapkan tercapai efektivitas fungsi SDM disabilitas dalam melakukan fungsinya, memberikan nilai tambah bagi UMKM, memperbaiki kinerja UMKM, dan meningkatkan fleksibilitas UMKM untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan lingkungan bisnis sehingga UMKM mampu memenangkan persaingan bisnis dalam lingkungan bisnis yang makin kompetitif.

Penyandang disabilitas bekerja bukan hanya semata untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, mereka bekerja untuk meningkatkan keterampilan sosial. Dengan bekerja, penyandang disabilitas dapat dengan sepenuhnya terjun di dalam lingkungan sosial dengan meningkatkan jaringan sosial, keterampilan sosial, kemandirian dan menjalankan berbagai peran sosial. Penyandang disabilitas juga bekerja untuk memperoleh kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan sebagai bentuk dari eksistensi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief & Tiyas Nur Haryani. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. Spirit Publik, Vol. 12, No. 2.
- Ali, Mohammad dkk. (2011). What Types of Job Do People with Disabilities Want?. Journal Occup Rehabil, Vol. 21: 199-210.
- Djamil, N. (2018). Pemeriksaan Akuntan Publik. Rajawali Pers, ISBN.978-602-425-756-9
- Eichinger, B. and Ulrich, D. 1995. Are You Future Agile. Human Resource Planning, 18 (4) : 30-41.
- Eni Andari. 2005. Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan Strategik. Edisi Khusus Jurnal Siasat Bisnis. Melalui <http://journal.uui.ac.id/index.php/JSB/article/viewFile/968/877>
- Eni Munarsih. 2010. Pentingnya Karyawan Yang Inovatif Bagi Organisasi. Melalui <http://desainulang.com/2010/05/pentingnya-karyawan-yang-inovatif-bagi-organisasi.html>
- Fatkur Rokhim & Pambudi Handoyo. (2015). Makna Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Yayasan Bina Karya "Tiara Handycraft" Surabaya. Paradigma, Vol. 3, No. 3.
- Irwanto dkk. (2010). Analisis Situasi Penyandang Disabilitas di Indonesia: Sebuah Desk Review.
- Kelloway, E. Kevin & Barling, Julian. 2000. Knowledge work as organizational behavior. International Journal of Management Reviews, Vol. 2, Issue 3, pp. 287-304.
- Kubo, Izumi & Saka, Ayse. 2002. An inquiry into the motivations of knowledge workers in the Japanese financial industry. Journal of Knowledge Management, Vol. 6, No. 3, pp. 262-271.
- Luecking, Richard G. (2008). Emerging Employer Views of People with Disabilities and the Future of Job Development. Journal of Vocational Rehabilitation, Vol. 3, No. 13.



- Malhotra, Y. (1997), "Knowledge Management", Knowledge Organizations And Knowledge Workers: A View From The Front Lines.
- Nagae, Akira. (2015). Disability Employment and Productivity. Japan Labor Review, Vol. 12, No. 1.
- Poerwanti, Sari Dewi. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion. INKLUSI: Journal of Disability Studies, Vol. 4, No. 1.
- Potts, Blyden. (2005). Disability and Employment: Considering the Importance of Social Capital. Journal of Rehabilitation, Vol. 71, No. 3.
- Santoso, M.B., & Apsari, N.C. (2017). Pergeseran Paradigma Dalam Disabilitas. Intermestic: Journal of International Studies Volume 1, No. 2, hal 166-176.
- Sayyidah, Ani Nur. (2015). Dinamika Penyesuaian Diri Penyandang Disabilitas di Tempat Magang Kerja (Studi Deskriptif di Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BRTPD) Yogyakarta. INKLUSI, Vol.2, No.1.
- Schneider, Jo Anne. (2011). Disability Employment Literature Review.
- Singh, Sanjay Kumar. 2008. Role Of Leadership In Knowledge Management: A Study. Journal Of Knowledge Management, Vol. 12, No. 4, Pp. 3-15.
- Wang, Chaterine L.; Hult, G. Tomas M.; Ketchen, David J.; dan Ahmed, Pervaiz K. 2009. Knowledge management orientation, market orientation, and firm performance: an integration and empirical examination. Journal of Strategic Marketing, Vol. 17, No. 2, April, pp. 99-122.

