

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya merupakan seluruh tenaga kerja, esensi kreativitas, dan kompetensi individu yang menggerakkan aktivitas operasional guna mencapai visi strategi perusahaan. Dalam paradigma bisnis modern, SDM tidak lagi diposisikan sebagai sekadar alat produksi, melainkan sebagai aset tidak berwujud yang bernilai tinggi (*human capital*). Pada industri padat karya seperti manufaktur jersey olahraga, eksistensi SDM memegang peranan yang sangat krusial; secanggih apapun teknologi mesin cetak sublimasi yang digunakan, kualitas akhir produk tetap bergantung pada ketelitian dan keahlian para pekerjanya. Oleh karena itu, pengoptimalan kapasitas SDM melalui pementapan kesiapan kerja dan program intervensi *soft skill* menjadi strategi fundamental perusahaan dalam mendongkrak kinerja serta memenangkan persaingan pasar. Konveksi rumahan adalah jenis usaha yang membuat pakaian jadi dalam jumlah kecil, di mana proses kerja dan operasionalnya dilakukan di lingkungan rumah atau tempat tinggal pribadi. Berbeda dengan pabrik garmen besar atau konveksi industri yang memiliki gedung khusus, konveksi rumahan umumnya menggunakan area seperti garasi, ruang tamu, atau bagian rumah seperti paviliun sebagai tempat memotong kain, area menjahit, hingga tempat menyelesaikan produk akhir. Usaha ini biasanya dikelola sendiri oleh pemiliknya dengan merekrut beberapa orang yang bisa menjahit dari sekitar lingkungan. Mereka juga bisa berkerjasama dengan sistem borongan.

Ciri khas utama dari konveksi rumahan adalah bisa menerima pesanan dalam jumlah yang tidak terlalu banyak, sehingga menjadi pilihan utama bagi komunitas, sekolah, instansi setempat, serta para pelaku usaha fesyen lokal yang masih baru membangun bisnisnya. Produk yang dihasilkan sangat beragam, mulai dari kaos sablon, kemeja seragam, jaket, hijab, hingga pakaian muslim. Meskipun dijalankan dari rumah, banyak konveksi rumahan sekarang memiliki jahitan yang sangat rapi karena pekerjaannya diawasi secara lebih langsung, serta didukung oleh pemasaran digital yang bisa mencapai konsumen secara luas.

Dinamika industri manufaktur di sektor tekstil dan pakaian jadi kini tengah mengalami transformasi besar yang didorong oleh perubahan perilaku konsumen domestik maupun global. Pakaian tidak lagi sekadar berfungsi sebagai pelindung tubuh, melainkan telah bermutasi menjadi gaya hidup, simbol identitas dan ekspresi komunitas. Salah satu fenomena paling mencolok dalam beberapa tahun terakhir adalah melonjaknya popularitas tren *athleisure* sebuah kultur berpakaian yang mengaburkan batas antara pakaian olahraga (*sportswear*) dengan pakaian kasual sehari-hari. Imbasnya, permintaan pasar terhadap pembuatan baju olahraga kustom, khususnya jersey, mengalami lonjakan yang sangat masif. Pasar jersey tidak lagi terbatas pada atlet profesional, melainkan telah merambah ke berbagai lapisan masyarakat, mulai dari komunitas sepak bola, futsal, voli, sepeda, lari, instansi korporat hingga industri *e-sports* yang perkembangannya kian tidak terbendung.

Industri tekstil dan pakaian jadi merupakan salah satu sektor manufaktur padat karya yang memberikan kontribusi masif bagi perekonomian. Di Indonesia, sektor ini didominasi oleh pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

yang bergerak di bidang konveksi, termasuk pembuatan pakaian olahraga atau jersey. Pertumbuhan jumlah pelaku usaha di sektor ini menunjukkan tren yang positif dari tahun ke tahun, yang menandakan ketatnya persaingan pasar. Sebagai gambaran perkembangan industri ini, berikut adalah data jumlah UMKM sektor konveksi/pakaian per tahun 2023:

Tabel 1.1 Jumlah Usaha Mikro kecil Menengah Di Jawa Barat

NO	Jenis Usaha	Jumlah UMKM	Satuan	Tahun
1	Aksesoris	16425	Unit	2023
2	Batik	16425	Unit	2023
3	Bordir	2346	Unit	2023
4	Craft	586603	Unit	2023
5	Fashion	572525	Unit	2023
6	Konveksi	349615	Unit	2023
7	Kuliner	2524740	Unit	2023
8	Makanan	1846627	Unit	2023
9	Minuman	342576	Unit	2023
10	Jasa/Lainnya	797780	Unit	2023

Sumber: Open Data Jabar (2023)

Industri pakaian olahraga (*sports apparel*), khususnya produksi jersey, mengalami pertumbuhan yang sangat pesat seiring dengan meningkatnya tren gaya hidup sehat dan menjamurnya komunitas olahraga seperti futsal, sepak bola, lari, hingga bersepeda dan lainnya. Berbeda dengan konveksi pakaian konvensional, industri pembuatan jersey modern saat ini sangat bergantung pada teknologi Digital Sublimation Printing (cetak sublimasi). Teknologi ini memungkinkan pembuatan motif pakaian yang kompleks, penuh warna (*full print*), dan dapat dikustomisasi sesuai permintaan konsumen. Meskipun telah didukung oleh mesin-mesin digital canggih, proses produksi jersey pada hakikatnya tetap bersifat padat karya (*labor-intensive*), dimana sinkronisasi, keterampilan, dan kinerja kerja manusia tetap menjadi penentu utama kualitas produk akhir.

Alur produksi jersey modern melibatkan rantai kerja yang saling mengikat,

dimulai dari divisi desain komputer, proses cetak gambar pada transfer paper, pemanasan suhu tinggi menggunakan mesin heat press (200°C – 210°C) untuk memindahkan tinta ke kain polyester, pemotongan (*cutting*), hingga tahap akhir penjahitan (*sewing*). Rumitnya alur ini menuntut kesiapan kerja (*work readiness*) yang tinggi dari para karyawan sejak hari pertama mereka berada di rantai produksi. Kesiapan kerja di industri jersey tidak hanya mencakup kemampuan teknis dasar, melainkan juga pemahaman mendalam tentang karakteristik bahan kain olahraga (seperti *dry-fit*, *milano*, *benzema*) yang bersifat elastis (*stretch*) dan licin. Karyawan yang tidak memiliki kesiapan kerja yang matang akan kesulitan beradaptasi dengan ritme mesin yang cepat, yang pada dampaknya memicu kegagalan produksi, seperti kain mengkerut saat di-press, gambar tidak simetris, hingga jahitan yang bergelombang atau gampang terputus.

Di sisi lain, tingginya tingkat kustomisasi pada produksi jersey menuntut fleksibilitas operasional yang luar biasa. Masalah yang sering kali muncul di lapangan bukan disebabkan oleh rusaknya mesin, melainkan rendahnya keterampilan non-teknis atau *soft skill* karyawan. Sistem produksi jersey sangat sensitif terhadap *bottleneck* (penumpukan kerja); jika divisi desain lambat atau salah menyusun tata letak pola gambar, maka divisi pencetakan dan penjahitan akan menganggur atau menghasilkan produk cacat (*reject*). Oleh karena itu, pelatihan *soft skill* seperti komunikasi efektif antar-divisi, kerja sama tim (*teamwork*), ketelitian tingkat tinggi, dan kemampuan mengelola stres di bawah tekanan target deadline pesanan.

Secara teoritis, keterkaitan ini sejalan dengan *Human Capital Theory* yang

menegaskan bahwa pembekalan keterampilan non-teknis (pelatihan *soft skill*) dan kapasitas awal individu (kesiapan kerja) merupakan bentuk modal utama untuk mendongkrak produktivitas ekonomi perusahaan. Begitupun dengan *Job Performance Theory* dari Campbell, yang menyatakan bahwa kinerja optimal karyawan konveksi terjadi ketika aspek pengetahuan teknis berpadu laras dengan motivasi serta perilaku kerja yang adaptif

Konveksi rumahan seringkali mengabaikan fungsi MSDM karena keterbatasan struktur seperti kondisi internal konveksi rumahan yang bersifat informal, tidak memiliki departemen HRD khusus, dan seluruh fungsi pengelolaan SDM-nya masih dirangkap oleh pemilik usaha secara tradisional tanpa adanya SOP rekrutmen maupun pelatihan yang baku.

Pelatihan *soft skill* menjadi faktor yang semakin penting dalam meningkatkan kualitas produk. *Soft skill* mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, berpikir kritis, serta kemampuan menyelesaikan masalah. Penelitian ini mengacu pada teori Caballero dan Walker (2010) mengenai kesiapan kerja, teori Goleman (1995) tentang *soft skill*, serta teori Pool dan Sewell (2007) mengenai kemampuan kerja (*employability*). Selain itu, Menurut Romanenko *et al.* (2024), *soft skill* saat ini dipandang setara dengan kompetensi teknis dalam menentukan keberhasilan seseorang di dunia kerja. Dalam dunia profesional maupun kehidupan sehari-hari, *softskill* seringkali menjadi faktor penentu kesuksesan seseorang. tempat kerja tidak hanya mencari karyawan yang mahir secara teknis, tetapi juga individu yang memiliki etika kerja tinggi, mampu berempati, dan dapat memecahkan masalah secara kreatif. Karena sifatnya yang subjektif dan berkaitan

erat dengan perilaku manusia, *soft skill* tidak bisa didapatkan hanya melalui membaca buku ia perlu diasah melalui pengalaman nyata, interaksi sosial, dan kemauan untuk terus mengevaluasi diri.

Urgensi terletak pada masih terbatasnya penelitian yang mengkaji secara bersamaan pengaruh kesiapan kerja dan pelatihan *soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan pada sektor UMKM konveksi. Penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti pengaruh keterampilan, disiplin kerja, pengetahuan, atau karakteristik individu terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan atau UMKM di daerah yang berbeda dan belum secara khusus meneliti Konveksi Mbet Jaya sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh kesiapan kerja dan pelatihan *soft skill* terhadap kemampuan kerja karyawan pada UMKM Konveksi Mbet Jaya, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada industri konveksi rumahan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut;

1. Kendala pada Manajemen Waktu: Rendahnya kemampuan karyawan dalam mengelola skala prioritas tugas, yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan ketidakmampuan memenuhi target tenggat waktu (*deadline*) perusahaan.
2. Lemahnya Penguasaan *Soft Skills*: Karyawan cenderung kurang menguasai

aspek komunikasi interpersonal, koordinasi antar-bagian, dan kerja sama tim (teamwork), sehingga sering memicu terjadinya miskomunikasi dalam alur kerja.

3. Tingginya Tingkat Kesalahan Kerja (*Error Rate*): Keterbatasan kemampuan kerja karyawan berbanding lurus dengan meningkatnya frekuensi kesalahan kerja (seperti produk cacat/pesanan keliru), yang berujung pada pemborosan waktu dan biaya operasional.
4. Terjadinya Kesenjangan Keterampilan (*Skill Gap*): Adanya ketidaksesuaian antara standar kualifikasi kompetensi teknis (*hard skills*) yang ditetapkan dengan kemampuan riil yang dikuasai karyawan di lapangan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus, mendalam, dan tidak melebar, maka batasan masalah ditetapkan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian: Penelitian ini dibatasi pada pengaruh dua variabel independen, yaitu Kesiapan Kerja (Work Readiness) dan Pelatihan Soft Skill, terhadap satu variabel dependen, yaitu kemampuan kerja karyawan
2. Subjek Penelitian: Fokus penelitian hanya dilakukan pada karyawan Cv Mbet Jaya
3. Penelitian hanya menganalisis pengaruh kesiapan kerja dan pelatihan soft skill terhadap kemampuan kerja karyawan, tanpa membahas faktor lain seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun pengalaman kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang dipaparkan pada latar belakang, maka permasalahan dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah;

1. Bagaimana gambaran kesiapan kerja karyawan Cv Mbet jaya?
2. Bagaimana gambaran kesiapan pelatihan *soft skill* karyawan Cv Mbet jaya?
3. Bagaimana gambaran kemampuan karyawan Cv Mbet jaya?
4. Seberapa besar pengaruh kesiapan kerja terhadap kemampuan pada karyawan Cv Mbet jaya?
5. Seberapa besar pengaruh pelatihan *soft skill* terhadap kemampuan pada karyawan Cv Mbet jaya?
6. Seberapa besar pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y pada karyawan Cv Mbet jaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk;

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kesiapan kerja karyawan pada CV Mbet Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran pelaksanaan pelatihan soft skill karyawan pada CV Mbet Jaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kemampuan kerja karyawan pada CV Mbet Jaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kesiapan kerja (X₁) secara parsial terhadap kemampuan kerja (Y) pada karyawan CV Mbet Jaya.

5. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan *soft skill* (X₂) secara parsial terhadap kemampuan kerja (Y) pada karyawan CV Mbet Jaya.
6. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kesiapan kerja (X₁) dan pelatihan *soft skill* (X₂) secara simultan (bersama-sama) terhadap kemampuan kerja (Y) pada karyawan CV Mbet Jaya.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Ilmu Manajemen SDM Mikro: Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian literatur dan khazanah keilmuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam konteks penerapan teori kemampuan kerja (*job capability*) pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) seperti konveksi yang memiliki karakteristik unik (sistem kekeluargaan dan padat karya).
2. Validasi Teori: Menguji relevansi teori-teori kompetensi (seperti teori Romanenko *at al*) dalam konteks spesifik karyawan konveksi Mbet Jaya

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Sarana Evaluasi Diri (*Self-Assessment*): Hasil penelitian ini dapat menjadi cerminan bagi karyawan untuk mengenali sejauh mana tingkat kemampuan teknis (*hard skills*) dan sikap kerja (*soft skills*) yang mereka miliki saat ini dalam menyelesaikan target produksi.
2. Peningkatan Kesadaran Kualitas: Membantu karyawan memahami bahwa faktor ketelitian dan manajemen waktu memiliki dampak yang sangat besar

terhadap pengurangan produk cacat (*defect*), sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif tanpa harus sering melakukan perbaikan ulang (*rework*).

1.6.3 Bagi Universitas Sali Al-Aitaam

Sumbangan Referensi Akademis: Hasil penelitian ini dapat menambah koleksi referensi ilmiah di perpustakaan universitas, khususnya bagi program studi Manajemen atau rumpun ilmu ekonomi, terkait kajian praktis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada sektor usaha mikro dan kecil (UMKM).

