

Potret *Human Capital* Industri Garmen Skala Kecil - Menengah Di Jawa Barat

Ratna Ekawati

Dosen STIE STEMBI – *Bandung Business School*

Abstrak

Industri garmen skala kecil merupakan salah satu jenis industri yang paling banyak di Jawa Barat. Industri ini mempunyai potensi yang tinggi untuk dikembangkan sebagai leading sector yang dapat merangsang pertumbuhan ekonomi daerah. Untuk mengembangkan daya saing industri garmen skala kecil di Jawa Barat, diperlukan potret yang utuh mengenai kondisi human capital industri garmen skala kecil. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan komprehensif mengenai Human Capital industri Garmen skala kecil dan menengah di Jawa Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan unit analisis perusahaan industri garmen skala kecil dan menengah di Jawa Barat. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Sebanyak 250 perusahaan dijadikan sampel. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan bantuan tabel distribusi frekwensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum Human Capital industri Garmen skala kecil menengah di Jawa Barat mempunyai Human Capital yang belum optimal. Dimensi kemampuan skor tertinggi, dan dimensi kreativitas mempunyai skor terendah.

Kata Kunci : *Human Capital, Industri Garmen, Kreativitas.*

PENDAHULUAN

Industri pakaian jadi (garmen) merupakan industri hilir Tekstil Produk Tekstil (TPT) yang relatif paling sedikit membutuhkan modal namun padat karya. Menurut data Sosial Ekonomi BPS (2011), industri garmen memberikan kontribusi terbesar terhadap total ekspor hasil industri di Indonesia dibandingkan kelompok TPT lain yaitu 5,45%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 60% ekspor TPT Indonesia berasal dari produk garmen.

Penghapusan sistem kuota oleh Amerika Serikat dan Uni Eropa sejak 2005 sesungguhnya merupakan peluang bagi industri garmen untuk mendorong peningkatan ekspor. Namun sejauh ini peluang tersebut belum mampu dioptimalkan. Dibandingkan dengan negara-negara produsen garmen lainnya, industri garmen

Indonesia baru mampu meraih 2% pangsa pasar dunia. Cina mendominasi dengan perolehan pangsa pasar sebesar 34%. Kemampuan industri garmen Cina mendominasi pangsa pasar dunia karena mereka mampu memproduksi dengan biaya yang lebih rendah, beragam dan cepat (BKPM, 2011).

Bergabungnya Indonesia dalam perjanjian perdagangan bebas China-ASEAN Free Trade Agreement (CAFTA) pada tahun 2012 membuat semakin terpuruknya industri garmen Indonesia karena mengalami perbedaan daya saing yang cukup tinggi. Data kementerian perekonomian (2011) menunjukkan bahwa sebelum diberlakukannya CAFTA 2012, defisit perdagangan garmen Indonesia dengan Cina sudah kian melebar dari tahun ke tahun, apalagi setelah diberlakukannya CAFTA.

Pemberlakuan ASEAN Economic Community (AEC) pada akhir 2015, juga memaksa industri garmen untuk segera melakukan perbaikan jika ingin bertahan dan atau menguasai pasar Asean. Bila industri garmen tidak mampu bersaing di tataran ASEAN, maka AEC akan menjadi musibah (*loss of opportunities*). Jika tidak mampu bersaing, Indonesia sebagai negara terbesar di ASEAN dengan jumlah penduduk ± 250 juta berpotensi dibanjiri produk-produk negara-negara lain di ASEAN atau bahkan dari luar ASEAN. Sebaliknya, bila industri garmen mampu bersaing dalam pasar AEC yang terdiri dari 600 juta penduduk, maka AEC akan membawa berkah dan manfaat (*land of opportunities*) yang nyata bagi perekonomian nasional (Kemenperin, 2013).

Beberapa tahun terakhir, utilisasi fasilitas industri garmen juga menunjukkan trend penurunan yang cukup tajam. Tingkat pemanfaatan kapasitas terpasang (utilisasi) industri garmen memiliki rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan industri TPT yang lain (BKPM, 2011).

Permasalahan lain yang dihadapi industri garmen adalah tuanya umur mesin. Kondisi mesin-mesin yang sudah tua selain menurunkan produktivitas dan boros energi juga sangat menentukan mutu produk. Sekitar 78% mesin di industri garmen sudah berumur rata-rata di atas 20 tahun (Deperin dalam BKPM, 2011).

Menurunnya daya saing harga seharusnya diimbangi dengan daya saing berbasis mutu. Kegiatan *research & development* (R&D) diyakini dapat mendorong daya saing suatu industri baik melalui biaya rendah atau produk yang bermutu. Namun dalam kenyataannya aktivitas R & D dalam industri garmen masih sangat rendah (BKPM, 2011).

Di lihat dari sisi penyerapan tenaga kerja, industri garmen menyerap tenaga kerja yang paling banyak yaitu mencapai 488.571 orang (34,9%). Berdasarkan data hasil kajian pengembangan industri TPT, berikut beberapa masalah ketenagakerjaan yang dihadapi industri garmen di Indonesia : (1) Produktivitas tenaga kerja dinilai rendah; (2) Kenaikan upah tidak diimbangi dengan

kenaikan produktivitas tenaga kerja serta tidak dikaitkan dengan tingkat produktivitas minimum perusahaan, ; dan (3) Kekurangan tenaga profesional antara lain tenaga di bidang *merchandizing* dan *marketing* (BKPM, 2011).

Industri garmen skala kecil merupakan salah satu jenis industri yang paling banyak di Jawa Barat. Industri ini mempunyai potensi yang tinggi untuk dikembangkan sebagai leading sector yang dapat merangsang pertumbuhan ekonomi daerah. Untuk mengembangkan daya saing industri garmen skala kecil di Jawa Barat, diperlukan potret yang utuh mengenai kondisi human capital industri garmen skala kecil. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan komprehensif mengenai Human Capital industri Garmen skala kecil dan menengah di Jawa Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Agar perusahaan dapat menyusun dan menetapkan strategi serta kebijakan-kebijakan untuk mengevaluasi dan memaksimalkan produktivitas aset yang paling bernilai, maka perlu terlebih dahulu memahami makna *intellectual capital* atau yang disebut *intangible asset*. Dalam berbagai literature, terdapat banyak definisi tentang modal intelektual. Stewart dalam Zelenler et al. (2008:32) mendefinisikan intelektual capital sebagai total persediaan dari pengetahuan kolektif, informasi, teknologi, hak cipta intelektual, pengalaman, pembelajaran organisasi dan kompetensi, system komunikasi tim, pengaruh pelanggan, dan merek yang mampu menciptakan nilai bagi perusahaan.

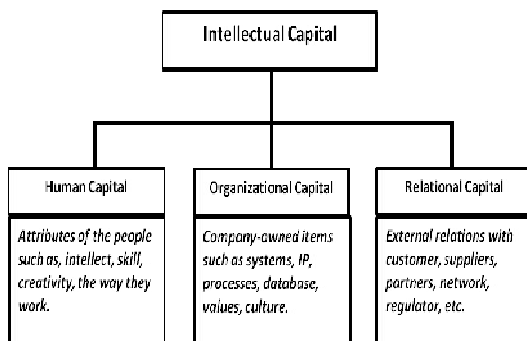
Sumbramaniam & Youndt (2005:451) mendefinisikan intellectual capital sebagai jumlah dari keseluruhan pengetahuan perusahaan yang dimanfaatkan untuk mendapatkan keunggulan bersaing. Sementara itu, Huang & Hsueh (2007:266) menyatakan definisi intellectual capital sebagai berikut: "*Intellectual capital refers to the summation of all knowledge and capabilities of every employee that brings about performances and create wealth for the enterprises.* Senada dengan para peneliti

lainnya, Mertins et.al (2006:2) mendefinisikan intellectual capital : "the existing knowledge of an organizations that is critical to success".

Ada perbedaan sudut pandang dalam menentukan komponen intelektual capital. Edvinsson (1996:357) menerangkan bahwa intelektual capital terdiri atas *human*, *structural* dan *customer capital*. Bontis (2000:435) menginvestigasi intelektual capital sebagai tiga komponen yang berbeda yakni *human*, *structural* dan *relational capital*.

Secara umum, komponen yang membentuk intelektual capital terdiri atas *employee*, *structural* dan *customer capital* (Zelenler et.al, 2008:34). Sedangkan menurut Sumbaramaniam & Youndt (2005:452) terdapat tiga aspek dari intelektual capital, yakni *human capital*, *organizational capital* dan *social capital*.

Pike & Roos (2000:3) menggambarkan intellectual capital dalam suatu diagram yang merupakan petunjuk bagi komponen intelektual capital sebagai kombinasi elemen-elemen dan interaksi satu sama lain dan dengan elemen modal tradisional (modal fisik, dan elemen moneter) dengan cara yang unik bagi perusahaan untuk menciptakan nilai. Secara lengkap diperlihatkan pada gambar 1.



Gambar 1.
Categories of Intellectual Capital.
Sumber : Pike & Roos (2000:4).

Menurut Nelson (2011:14-15) "Availability in a country of raw materials and capital, both physical and human capital, functions to determine what is produced and what is traded". (Ketersediaan bahan baku dan modal, modal fisik dan manusia, fungsi

untuk menentukan apa yang diproduksi dan apa yang diperdagangkan).

Employee capital oleh Zelenler et.al (2008:35) didefinisikan sebagai keseluruhan dari pengetahuan karyawan, keterampilan, kapabilitas, pengalaman, sikap, kebebasan, kreativitas dan komitmen yang melekat pada karyawan.

Dalam konteks organisasi, Joia mendefinisikan konsep *Human Capital* sebagai jumlah dari keahlian dan keterampilan para karyawan dari sebuah organisasi. Dakhli dan De Clercq berpendapat bahwa *Human Capital* diwujudkan dalam keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dapat ditingkatkan terutama oleh pendidikan dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, orang-orang, yang berpendidikan lebih baik, memiliki pengalaman kerja lebih luas, dan berinvestasi lebih banyak waktu, energi, dan sumber daya dalam mengasah keterampilan mereka, lebih mampu mengamankan dan menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi untuk diri mereka sendiri dan untuk perusahaan. (Alpkan et al, 2010:737).

Menurut Sumbaramaniam & Youndt (2005:454), *human capital* didefinisikan sebagai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang melekat pada dan digunakan oleh individu. Adapun menurut Sanchez (2000:316) *Human capital* didefinisikan secara sederhana yakni sebagai pengetahuan yang dibawa oleh pekerja ketika mereka meninggalkan perusahaan. Sebagai contoh, keahlian pekerja dan tingkat pendidikan.

Cara organisasi mengelola *human capital* menentukan nilai aset. Nilai ditingkatkan dengan menyelaraskan kekuatan dari *human capital* dengan strategi organisasi, sehingga menyebabkan efek *human capital* pada organisasi. Edvinsson dan Malone dalam Uliana, Macey & Grant (2005:169) menyatakan *human capital* sebagai pengetahuan, keahlian individu kemampuan, dan pengalaman karyawan perusahaan dan manajer.

Perbandingan konsep *human capital* berdasarkan pada studi Annie Brooking, Goran Roos, Thomas Steward, dan Nick Bontis dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Perbandingan Konseptual *Human Capital* dari Beberapa Peneliti

Annie Brooking (UK)	<i>Human Centred Assets</i> Keterampilan, kemampuan dan keahlian, kemampuan menyelesaikan masalah, dan gaya kepemimpinan
Goran Roos (UK)	<i>Human Capital</i> Kompetensi, sikap, dan agilitas intelektual
Thomas Stewart (USA)	<i>Human Capital</i> Karyawan merupakan aset organisasi yang paling penting
Nick Bontis (Canada)	<i>Human Capital</i> Level pengetahuan individual yang dimiliki oleh karyawan

Sumber: Bontis, N., Keow, W.C.C, Richardson, S., (dalam Lina Anatan, 2010:6

Menurut Huang & Hsueh (2007:268), *Human capital* dapat diukur dengan sub dimensi kapabilitas staff, pertukaran pengetahuan antar staff, dan pendidikan dan latihan staff.

Selanjutnya Mertins et.al (2006:3) menjelaskan bahwa human capital meliputi skill, kemampuan, dan motivasi dari pekerja. Human capital dimiliki oleh pekerja dan dapat dibawa atau ditularkan pada pekerja yang lain.

Williams (2000:5) menjelaskan bahwa *Human resources* mencakup pernyataan tentang kualifikasi pekerja, system penanganan manajemen dalam pengembangan tugas-tugas SDM, dan kepuasan karyawan.

Human capital juga telah ditetapkan pada tingkat individu sebagai kombinasi dari empat faktor : 1). Warisan genetik Anda; 2). Pendidikan Anda; 3). Pengalaman Anda, dan 4). Anda sikap tentang kehidupan dan bisnis (Hudson, 1993:25).

Baru-baru ini, beberapa penulis yang tertarik dalam penelitian Intellectual Capital (Edvinsson dan Malone, 1997; Roos et al, 1998;. Berkowitz, 2001; Saenz, 2005) mencoba untuk menentukan dimensi modal utama manusia dan menilai karakteristik mereka menggunakan ukuran keuangan dan non keuangan (Demartini & Paoloni, 2011 :18). Pengukuran modal utama manusia disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Pengukuran *human capital* menurut literature Modal Intelektual

Dimensi	Pengukuran (Contoh)
Profil Tenaga Kerja	Usia, keragaman, tingkat gaji, tingkat promosi
Kompetensi	Mengukur tingkat kompetensi, keterampilan database, pelacakan kompetensi dan pelatihan investasi
Sikap/Keterlibatan Karyawan	Sikap, keterlibatan dan komitmen survei
Mengukur Produktivitas	Pendapatan per karyawan, biaya operasi per karyawan, nilai tambah per karyawan
Mengukur Output	Unit diproduksi, pelanggan dilayani, kepuasan pelanggan; innovativeness

Sumber : Demartini & Paoloni, 2011:19

Human capital bergerak dan bukan milik organisasi, karena karyawan dipandang sebagai pemilik *human capital*, yang memutuskan jumlah investasi dalam *human capital* (Roos et al., 1997). *Human capital* menghasilkan nilai melalui investasi dalam meningkatkan pengetahuan individu, keterampilan, bakat dan pengetahuan (Roos et al, 1997.). Salah satu jenis investasi adalah pendidikan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi mencerminkan investasi yang lebih besar dalam *human capital* (Bontis, 1998, 1999). Seorang individu yang berpendidikan tinggi lebih berpengetahuan dan melakukan yang lebih baik daripada yang lain, dan mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk bergerak ke atas (Hitt et al, 2001;.. Wayne et al, 1999) (dalam Chi Lin & Mei Huang,2005:194).

Hitt et al. (2001) menyatakan bahwa *Human Capital* dengan pengetahuan tacit, sebagai unsur penting sumber daya tidak berwujud, adalah lebih mungkin menghasilkan keuntungan kompetitif dari sumber daya nyata, dengan menghubungkan perbedaan kinerja di seluruh perusahaan terhadap varians dalam sumber daya perusahaan dan kemampuan menurut pandangan berbasis sumber daya perusahaan. Mereka juga menekankan perlunya untuk investasi untuk pengembangan sumber daya manusia terutama dalam bentuk pelatihan, transfer, dan biaya retensi. Menurut Petty dan Guthrie (2000) antara berbagai kategori intelektual

modal, *Human Capital* harus dianggap sebagai aset yang paling berharga, dan uang yang dihabiskan oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas tidak harus dilihat dan dilaporkan sebagai biaya, tetapi sebagai investasi - terutama oleh perusahaan-perusahaan yang mengandalkan pada pengetahuan dan keterampilan staf mereka (Alpkan, 2010:738).

Menurut Nelson (2011:36) *human capital* merupakan belajar, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dari individu-dapat digunakan dalam pasar tenaga kerja sebagai bentuk mata uang (atau modal) dalam pertukaran untuk upah atau penghasilan. *Human capital* sering dianggap sebagai prediktor utama dari kerja seseorang dan upah. Tabel 3. menggambarkan dimensi-dimensi yang digunakan dalam mengukur *human capital* pada beberapa penelitian.

Tabel 3.
Dimensi *Human Capital* menurut pendapat beberapa peneliti

Peneliti	Dimensi yang digunakan
Freund & Piotrowski (2005:4)	<ul style="list-style-type: none"> • Basic and futher training of employees • Building staff experience • Building social skills • Motivating staff • Building management competence
Zerenler, Hasiloglu, & Sezgin (2008:33)	<ul style="list-style-type: none"> • pengetahuan, • keterampilan, • kemampuan, • pengalaman, • sikap, • kebijaksanaan, • kreativitas, • komitmen
Alpkan, Bulut, Gunday, Ulusoy & Kilic (2010:742)	<ul style="list-style-type: none"> • intelligent and creative • talented • specialized on their jobs • producing new ideas and knowledge • best performers

Berdasarkan hasil kajian beberapa literature di atas maka dihasilkan konstruk konseptual sebagai berikut : "*Human capital* adalah keseluruhan kemampuan yang melekat pada individu SDM". Untuk mengukur kondisi *human capital* pada penelitian ini, peneliti menggunakan lima indikator sebagai konstruk operasional, yaitu : (1) cerdas dan

kreatif; (2) berbakat, (3) ahli dalam pekerjaannya; (4) mampu menghasilkan sesuatu yang baru; dan (5) menampilkan yang terbaik. Pemilihan kelima indikator *human capital* tersebut telah disesuaikan dengan karakteristik unit observasi penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Unit analisis penelitian ini organisasi yakni Perusahaan garmen kecil menengah di Jawa Barat. Sedangkan unit observasinya adalah pimpinan perusahaan garmen kecil menengah dengan jabatan minimal setingkat manajer. Dipilihnya Jawa Barat mengingat hampir 60% perusahaan garmen Indonesia terletak di Jawa Barat. Dan dipilihnya UKM garmen sebagai unit analisis karena UKM jumlahnya paling besar dan memiliki daya saing yang rendah.

Ukuran populasi perusahaan garmen di Jawa Barat menurut data Disperindag RI (2013) adalah 865 perusahaan dengan rincian 199 perusahaan merupakan garmen besar (data Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) dalam *Indonesian Textile & Garmen Building Book* 2012-2014) dan 666 perusahaan merupakan garmen menengah kecil. Peneliti melakukan penelitian terhadap UKM Garmen di Jawa Barat yang berjumlah 666 perusahaan. Karena jumlah anggota populasi yang relatif banyak, maka penelitian ini akan menggunakan sampel.

Penentuan ukuran sampel dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* untuk 666 populasi dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh 233 responden. Untuk menghindari data yang rusak dan tidak lengkap, maka peneliti menambah jumlah responden yang akan dijadikan sampel sebanyak 250 responden yang tersebar di 14 kabupaten/kota di Jawa Barat.

Adapun untuk menentukan anggota sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2013:120).

Sumber data utama yang akan digunakan untuk dianalisis secara statistik adalah data primer dan data sekunder. Data

primer terutama digunakan untuk mengukur variabel *Total quality management, Human Capital, kemampuan inovasi, mass customization* dan kinerja perusahaan. Data pendukung lainnya juga sebagian ditelusuri dari data sekunder.

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis, digunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh data primer, dilakukan wawancara langsung dan pemberian instrumen penelitian kepada responden penelitian.
2. Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen seperti laporan produksi, laporan keuangan, hasil penelitian sebelumnya dan dokumen lainnya baik yang diperoleh dari perusahaan garmen secara langsung maupun dari pihak lain yang relevan.

Yang dimaksud *human capital* dalam penelitian ini adalah keseluruhan kemampuan yang melekat pada individu karyawan dan merupakan asset berharga perusahaan sehingga harus dibina dan dikembangkan.

Untuk mengukur *human capital* pada penelitian ini, digunakan enam dimensi sebagai konstruk operasional, yaitu : (1) Kecerdasan; (2) Kreativitas, (3) Bakat; (4) Pengetahuan; (5) Keterampilan dan (6) Kemampuan.

Dimensi kecerdasan dijabarkan dalam dua indikator yaitu tingkat kecerdasan yang dimiliki karyawan, dan kemampuan mencari solusi secara mandiri. Dimensi kreativitas dijabarkan dalam dua indikator yakni tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan, dan kemampuan menemukan ide-ide baru. Dimensi bakat dijabarkan dalam dua indikator yaitu tingkat bakat yang dimiliki karyawan, dan kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan. Dimensi pengetahuan dijabarkan dalam dua indikator yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan, dan mengetahui secara rinci hal-hal yang terkait dengan pekerjaan. Dimensi keterampilan dijabarkan dalam dua indikator yakni tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan, dan mahir dalam mengerjakan tugas yang

diberikan. Dimensi kemampuan dijabarkan dalam dua indikator yaitu tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Pemilihan keenam dimensi *human capital* dan dua belas indikator tersebut berdasarkan hasil penelusuran literatur (lampiran 1) dan telah disesuaikan dengan karakteristik unit observasi penelitian ini.

Adapun operasionalisasi variabel *human capital* dapat di lihat pada tabel pada LAMPIRAN 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konstrak *human capital* diukur melalui enam dimensi yaitu kecerdasan, kreativitas, bakat, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Berikut ini dijelaskan kondisi *human capital* dari masing-masing dimensi pada UKM garmen di Jawa Barat.

Dimensi kecerdasan diukur dengan menggunakan dua indikator, yakni - kecerdasan yang dimiliki karyawan dan kemampuan mencari solusi secara mandiri. Kedua indikator tersebut merepresentasikan sejauhmana tingkat kecerdasan karyawan UKM garmen di Jawa Barat. Hasil penelitian mengenai pelaksanaan kedua indikator tersebut pada 250 UKM garmen di Jawa Barat disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4.
Tingkat Kemampuan Human Capital berdasarkan Dimensi Kecerdasan

No.	Indikator	Total Skor	Pencapaian (%)
1	Kecerdasan yang dimiliki karyawan	921	73,68
2	Kemampuan mencari solusi secara mandiri	1040	83,20
Rata-rata		980,5	78,44

Sumber: Rekapitulasi Hasil Kuisisioner

Pencapaian indikator kecerdasan yang dimiliki karyawan lebih rendah dibandingkan pencapaian indikator kemampuan mencari solusi secara mandiri. Secara keseluruhan dimensi kecerdasan berada dalam kondisi sedang. Dengan pencapaian yang baru mencapai 78,44%, menunjukkan tingkat

kecerdasan karyawan UKM garmen di Jawa Barat belum tinggi.

Dimensi kreativitas diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan dan kemampuan karyawan dalam menemukan ide-ide baru. Dimensi tersebut merepresentasikan sejauhmana tingkat kreativitas karyawan UKM garmen di Jawa Barat. Berikut ini diuraikan tanggapan responden terhadap kedua indikator tersebut.

Tabel 5.
Tingkat Kemampuan *Human Capital* berdasarkan Dimensi Kreativitas

No.	Indikator	Total Skor	Pencapaian (%)
1	Kreativitas yang dimiliki karyawan	850	68,00
2	Kemampuan menemukan ide-ide baru	864	69,12
Rata-rata		857	68,56

Sumber: Rekapitulasi Hasil Kuisisioner

Tabel 5 menunjukkan tingkat kreativitas karyawan UKM garmen di Jawa Barat. Indikator tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan dan kemampuan menemukan ide-ide baru memberikan skor dan pencapaian yang berdekatan. Indikator kemampuan karyawan dalam menemukan ide-ide baru menyumbang skor sedikit lebih tinggi. Secara keseluruhan dimensi kreativitas memiliki rata-rata pencapaian sebesar 68,56%. Pencapaian ini termasuk dalam kategori sedang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kreativitas karyawan UKM garmen di Jawa Barat belum tinggi.

Belum tingginya tingkat kreativitas karyawan pada UKM garmen di Jawa Barat dapat disebabkan karena mayoritas UKM garmen di Jawa Barat memiliki sifat produksi pesanan. UKM garmen yang hanya hidup dari sifat produksi pesanan, kurang terasah kreativitasnya, karena mereka terbiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah. Data hasil instrumen penelitian ini sangat relevan dan rasional, mengingat mayoritas UKM garmen melakukan proses produksi berdasarkan pesanan.

Dimensi bakat diukur dengan dua indikator, yakni bakat yang dimiliki karyawan

dan kemampuan karyawan beradaptasi dengan pekerjaan. Tabel 6. menunjukkan bakat yang dimiliki karyawan UKM garmen berdasarkan hasil instrumen penelitian.

Tabel 6
Tingkat Kemampuan *Human Capital* berdasarkan Dimensi Bakat

No.	Indikator	Total Skor	Pencapaian (%)
1	Bakat yang dimiliki karyawan	969	77,52
2	Kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan	956	76,48
Rata-rata		962,5	77,00

Sumber: Rekapitulasi Hasil Kuisisioner

Secara keseluruhan dimensi bakat memiliki pencapaian 77%. Indikator bakat yang dimiliki karyawan menyumbangkan skor sedikit lebih tinggi dibandingkan indikator kemampuan karyawan beradaptasi dengan pekerjaan dengan tingkat pencapaian yang sedang. Artinya, bakat yang dimiliki karyawan UKM garmen dan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan pekerjaannya belum tinggi.

Untuk meyakinkan bahwa data bakat karyawan yang diperoleh dari hasil instrumen penelitian adalah data yang relevan dengan kondisi objektif di lapangan, maka data hasil instrumen penelitian tersebut selanjutnya dibandingkan dengan data daya serap karyawan UKM garmen. Industri garmen adalah perusahaan dengan daya serap tenaga kerja paling banyak dibandingkan dengan sektor tekstil dan produk tekstil (TPT) lainnya.

Dimensi pengetahuan diukur dengan menggunakan dua indikator, yakni : tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan, dan pengetahuan karyawan secara rinci tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaannya. Indikator tersebut mengukur tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan UKM garmen.

Pada tabel 8. dapat dilihat pengetahuan karyawan UKM garmen berdasarkan hasil instrumen penelitian.

Tabel 7
Tingkat Kemampuan *Human Capital*
berdasarkan Dimensi Pengetahuan

No.	Indikator	Total Skor	Pencapaian (%)
1	Pengetahuan yang dimiliki karyawan	951	76,08
2	Mengetahui secara rinci hal-hal yang terkait dengan pekerjaan	1029	82,32
Rata-rata		990	79,20

Sumber: Rekapitulasi Hasil Kuisioner

Berdasarkan tabel 7 di atas terlihat bahwa indikator pengetahuan karyawan secara rinci terhadap hal-hal yang terkait dengan pekerjaannya menyumbangkan skor lebih tinggi dibandingkan indikator tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan. Secara keseluruhan dimensi pengetahuan memperoleh pencapaian 79,20%. Artinya, pengetahuan karyawan UKM garmen dinilai oleh pimpinan perusahaan belum tinggi dan pencapaian skor tersebut sedang.

Untuk meyakinkan bahwa data pengetahuan karyawan yang diperoleh dari hasil instrumen penelitian adalah data yang relevan dengan kondisi objektif di lapangan, data hasil instrumen penelitian tersebut selanjutnya dibandingkan dengan data karyawan UKM garmen yang memiliki latar belakang pendidikan di bawah SMA yaitu sebanyak hampir 20%.

Dimensi keterampilan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan dan kemahiran karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Dimensi tersebut merepresentasikan tingkat keterampilan karyawan UKM garmen di Jawa Barat. Berikut ini diuraikan tanggapan responden terhadap item pernyataan tersebut.

Tabel 8 menunjukkan bahwa indikator kemahiran karyawan mengerjakan tugas yang diberikan memiliki pencapaian yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan. Secara keseluruhan dimensi keterampilan meraih pencapaian sebesar 75,36%. Pencapaian ini termasuk dalam kategori sedang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat

keterampilan karyawan UKM garmen di Jawa Barat belum tinggi.

Tabel 8
Tingkat Kemampuan *Human Capital*
berdasarkan Dimensi Keterampilan

No.	Indikator	Total Skor	Pencapaian (%)
1	Keterampilan yang dimiliki karyawan	854	68,32
2	Mahir dalam mengerjakan tugas yang diberikan	1030	82,40
Rata-rata		942	75,36

Sumber: Rekapitulasi Hasil Kuisioner

Data hasil instrumen penelitian ini sangat relevan dan rasional, mengingat mayoritas UKM garmen melakukan proses produksi berdasarkan pesanan (gambar 5.6). Kemampuan UKM garmen memenuhi keinginan konsumen harus didukung oleh keterampilan karyawan.

Dimensi kemampuan diukur dengan dua indikator, yakni tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Tabel 9. menunjukkan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan UKM garmen berdasarkan hasil instrumen penelitian.

Tabel 9
Tingkat Kemampuan *Human Capital*
berdasarkan Dimensi Kemampuan

No.	Indikator	Total Skor	Pencapaian (%)
1	Kemampuan yang dimiliki karyawan	1033	82,64
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target	1034	82,72
Rata-rata		1033,5	82,68

Sumber: Rekapitulasi Hasil Kuisioner

Secara keseluruhan dimensi kemampuan karyawan UKM garmen meraih pencapaian yang tinggi yaitu 82,68%. Kedua indikator yaitu tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dan indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target memberikan skor pencapaian yang hampir sama. Artinya, tingkat kemampuan

yang dimiliki karyawan UKM garmen di Jawa Barat sudah tinggi namun belum optimal.

Untuk meyakinkan bahwa data kemampuan karyawan yang diperoleh dari hasil instrumen penelitian adalah data yang relevan dengan kondisi objektif di lapangan, maka data hasil instrumen penelitian tersebut selanjutnya dibandingkan dengan data yang menunjukkan bahwa mayoritas UKM garmen melakukan proses produksi pesanan. Sejauh ini UKM garmen mampu memenuhi pesanan pelanggan.

Variabel *Human Capital* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan enam dimensi, yakni : kecerdasan, kreativitas, bakat, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Resume *human capital* berdasarkan dimensi dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Tingkat *Human Capital* UKM Garmen di Jawa Barat

Dimensi	Rata-Rata Bobot	Rata-Rata Pencapaian (%)
Kecerdasan	980,50	78,44
Kreativitas	857,00	68,56
Bakat	962,50	77,00
Pengetahuan	990,00	79,20
Keterampilan	942,00	75,36
Kemampuan	1033,50	82,68
RATA-RATA	960,92	76,87

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa *human capital* UKM garmen di Jawa Barat memiliki pencapaian 76,87%. Dimensi kemampuan memberikan kontribusi tertinggi, dan dimensi kreativitas memberikan kontribusi terendah. Pencapaian tersebut termasuk dalam kategori sedang. Dengan demikian, UKM garmen di Jawa Barat mempunyai tingkat *human capital* yang belum optimal. Artinya, *human capital* dinilai belum tinggi pada UKM garmen di Jawa Barat. Hal tersebut terlihat dari pencapaiannya yang kurang 23.13% untuk mencapai skor ideal.

Kondisi *human capital* UKM garmen di Jawa Barat menunjukkan kesesuaian dengan fenomena yang terjadi di lapangan. Berdasarkan data BPS dapat dilihat bahwa

mayoritas karyawan UKM garmen memiliki tingkat pendidikan SMA ke bawah. Selain itu, mayoritas karyawan UKM garmen tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya saat ini. Hal tersebut terlihat dari pencapaian *human capital* yang belum tinggi. Kondisi ini merupakan modal yang baik untuk dapat mengembangkan UKM garmen menjadi UKM yang unggul.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara umum industri garmen skala kecil dan menengah di Jawa Barat mempunyai *Human Capital* yang belum optimal. Dari 8 dimensi *human capital*, dimensi yang paling tinggi adalah kemampuan. Hal ini sesuai dengan fenomena di lapangan bahwa keberhasilan industri garmen skala kecil menengah untuk tetap eksis dan bertahan adalah karena kemampuannya. Melalui kemampuan tersebut industri garmen skala kecil-menengah dapat menjaga pasar mereka dengan melakukan berbagai inovasi terutama inovasi produk.

Sementara itu dimensi yang paling lemah adalah kreativitas. Lemahnya kreativitas ini lebih disebabkan karena masih minimnya pengalaman dan daya dukung teknologi yang mereka miliki. Saat ini kreativitas pelaku industri garmen skala kecil menengah lebih banyak mengandalkan permintaan pemesan. Kreativitas seperti itu merupakan tipe kreativitas yang paling lemah karena belum melibatkan keberanian untuk mengintrodusir sesuatu yang baru.

Untuk mengembangkan potensi industri garmen skala kecil menengah di Jawa Barat, pemerintah daerah sebaiknya memberi perhatian pada upaya pengembangan *human capital*. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti : 1). Memberikan pengalaman melalui ekshibisi, pameran, dan pelatihan; 2). Memperluas akses mereka terhadap perkembangan teknologi; 3). Memfasilitasi UKM Garmen dengan pembiayaan yang murah dan terjangkau; 4). Menciptakan iklim persaingan yang positif; 5). Meningkatkan proteksi dan memperkuat dukungan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpkan Lutfihak., Cagri Bulut., Gurhan Gunday., Gunduz ulusoy & Kemal Kilic. 2010. *Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance*. Management Decision Vol. 48 No. 5 pp. 732-755 Emerald Group Publishing Limited
- Badan Koordinasi Penanaman Modal. 2011. Kajian Pengembangan Industri TPT Indonesia. <http://regionalinvestment.bkpm.go.id>
- Biro Pusat Statistik. 2011. Data Sosial Ekonomi BPS. Edisi 18 November 2011.
- Certo, Samuel C. & S. Trevis Certo. 2009. *Modern Management : Concept and Skills*. Eleventh Edition. Pearson International Edition
- Daft, Richard L. 2008. *Management*. Eighth edition. Thomson Learning South Western.
- Daud, Salina and Wan Fadzilah Wan Yusoff. 2011. *How Intellectual capital mediates the Relationship between knowledge management processes and organizational performance?*. African Journal of Business Management Vol.5 (7), pp. 2607-2617
- Freund, R.J. & M. Piotrowski. 2005. *Intellectual Capital Statement - Made in Germany – Mass Customization*. 3rd Interdisciplinary World Congress on Mass Customization & Personalization. 18-21 September 2005. Hongkong.
- Hit, Michael A. R. Duane Ireland., Robert E. Hoskisson. 2001. *Manajemen Strategis. Daya Saing & Globalisasi*. Terjemahan. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Huang, Chung-Fah & Sung-Lin Hsueh. 2007. *A Study on the Relationship between Intellectual Capital and Business Performance in the Engineering Consulting Industri : A Path Analysis*. Journal of Civil Engineering and Management, Vol XIII, No 4, 265–271
- Mertins, Kai & Wen-Huan Wang. 2008. *Certification of Intellectual Capital Statements – Quality Requirements for ICS*. Fraunhofer IPK Berlin, Germany (Paper)
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Cetakan ke-5. Ghalia Indonesia.
- Nelson, Willian D., 2011. *Advances in Business and Management*. Volume 2. Nova Science Publishers, Inc. New York
- Peng, David Xiaosong., Roger G. Schroeder., & Rachna Shah. 2011. *Competitive priorities, plant improvement and innovation capabilities, and operational Performance : A test of two forms of fit*. International Journal of Operations & Production Management Vol. 31 No. 5, 2011 pp. 484-510 Emerald Group Publishing Limited
- Robbins, Stephen P., & Mary Coulter. 2012. *Management*. Eleventh Edition. Prentice Hall.
- Schermerhorn, Jr, John R, James G. Hunt, Richard N. Osborn. 2006. *Organizational Behavior Essentials*. Ninth Edition. John Wiley & Sons, New York USA.
- Subramaniam, Mohan & Mark A. Youndt. 2005. *The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities*. Academy of Management Journal , Vol. 48, No. 3, 450–463.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Uliana E., J Macey & P Grant. 2005. *Towards reporting human capital*. Meditari Accountancy Research Vol. 13 No. 2 2005 : 167-188
- Zerenler, Muammer., Selcuk Burak Hasiloglu & Mete Sezgin. 2008. *Intellectual Capital and Innovation Performance : Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier*. Journal of Technology Management & Innovation. Vol. 3 Issue 4. Pp. 31-40.

Lampiran 1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
<p><i>Human Capital</i> (هنا)</p> <p><i>Human capital</i> adalah keseluruhan kemampuan yang melekat pada individu karyawan yang merupakan asset berharga perusahaan sehingga harus dibina dan dikembangkan</p>	Kecerdasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan yang dimiliki karyawan 2. Kemampuan mencari solusi secara mandiri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kecerdasan yang dimiliki karyawan 2. Tingkat kemampuan karyawan mencari solusi secara mandiri
	Kreativitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreativitas yang dimiliki karyawan 2. Kemampuan menemukan ide-ide baru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan 2. Tingkat kemampuan karyawan menemukan ide-ide baru
	Bakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bakat yang dimiliki karyawan 2. Kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat bakat yang dimiliki karyawan 2. Tingkat kemampuan karyawan beradaptasi dengan pekerjaan
	Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan yang dimiliki karyawan 2. Mengetahui secara rinci hal-hal yang terkait dengan pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan 2. Tingkat pengetahuan karyawan secara rinci hal-hal yang terkait dengan pekerjaan
	Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan yang dimiliki karyawan 2. Mahir dalam mengerjakan tugas yang diberikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan 2. Tingkat kemahiran karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan
	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan yang dimiliki karyawan 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan 2. Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target