

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) merupakan kelompok usaha atau bisnis yang memiliki skala kecil atau menengah dalam hal jumlah karyawan, omset, dan aset (Vinatra, 2023). Menurut Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil Menengah, UMKM adalah unit usaha yang memiliki jumlah pekerja tidak melebihi 200 orang dan memiliki aset tidak lebih dari Rp 10 miliar. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Koperasi dan UKM No. 17/Per/M.KUKM/XII/2015, UMKM adalah usaha yang memiliki jumlah aset paling banyak Rp 500 juta (untuk usaha mikro), Rp 10 miliar (untuk usaha kecil), dan Rp 50 miliar (untuk usaha menengah) (Vinatra, 2023).

Berdasarkan Kementerian Keuangan (2023), UMKM menyumbang 90% dari kegiatan bisnis dan berkontribusi lebih dari 50% lapangan pekerjaan di seluruh dunia. Di negara berkembang, UMKM formal berkontribusi sekitar 40% dari Produk Domestik Bruto (PDB) (Kementerian Keuangan RI, 2023). Sementara itu, menurut Kementerian Koperasi dan UKM (2023), Indonesia memiliki 65,5 juta UMKM yang jumlahnya mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha. Sektor UMKM memberikan kontribusi terhadap PDB sebesar 61%, atau senilai dengan Rp9.580 triliun, bahkan kontribusi UMKM terhadap penyerapan tenaga kerja mencapai sebesar 97% dari total tenaga kerja (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, 2023).

Berdasarkan data Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Jawa Barat (2023), UMKM di Bandung memiliki jumlah paling banyak dari UMKM di Jawa Barat, yaitu sebesar 523.584. UMKM tersebut terdiri dari berbagai sektor yang mayoritas terbagi menjadi tiga kelompok besar, yaitu UMKM sektor pertanian, kuliner, serta sektor seni dan kerajinan mode (Purwanti, 2019). Selain itu, UMKM juga terdiri dari UMKM difabel dan non difabel.

UMKM difabel merupakan usaha yang melibatkan individu dengan disabilitas baik sebagai pemilik, pengelola, atau pekerja, beroperasi di berbagai sektor seperti

fashion, kriya, kuliner, dan pertanian, serta melibatkan individu dengan berbagai kategori difabel termasuk fisik, mental, sensorik, dan intelektual, dengan syarat minimal memiliki satu orang pekerja difabel dan total tenaga kerja paling sedikit dua orang. Berdasarkan data dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil (KUK) Provinsi Jabar, saat ini terdapat 271.000 pelaku UMKM penyandang difabel di Jabar (Rezqiana, 2021). Pada penelitian ini, membahas mengenai UMKM difabel di seluruh sektor jenis usaha yang mayoritas terbagi menjadi 3 kelompok besar, yaitu UMKM sektor seni dan kerajinan mode, pertanian, dan kuliner.

I.2. Latar Belakang

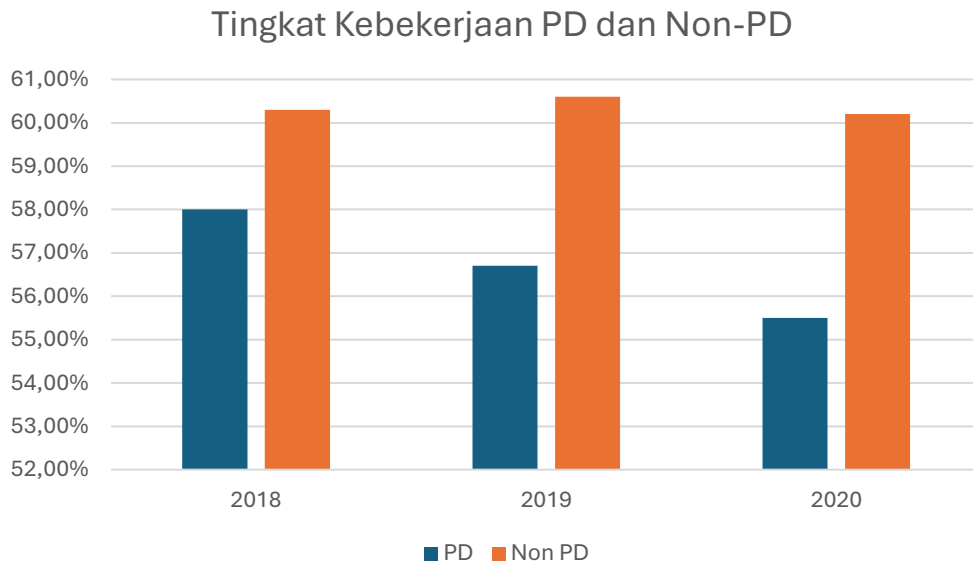
UMKM memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan inovasi. Peran serta UMKM sangat penting dalam menciptakan kesempatan kerja, mendorong aktivitas ekonomi, menggerakkan pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Vinatra, 2023). Saat ini, UMKM sedang dalam tren yang positif dengan jumlahnya yang terus bertambah setiap tahunnya sehingga akan berdampak baik bagi perekonomian Indonesia (Kementerian Keuangan RI, 2023). Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, kontribusi UMKM terhadap PDB Nasional sebesar 61%. Ini menunjukkan bahwa UMKM yang ada di Indonesia sangat potensial untuk dikembangkan hingga dapat berkontribusi lebih besar lagi bagi perekonomian (Kementerian Keuangan RI, 2023).

UMKM memiliki tujuan untuk menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan untuk penumbuhan kemandirian, kebersamaan, dan kewirausahaan untuk berkarya dengan prakarsa sendiri (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008). Berbagai kebijakan terus diperkuat untuk mendukung perkembangan UMKM yang memiliki peran penting dalam ekonomi melalui aspek korporatisasi, peningkatan kapasitas, dan akses pembiayaan sehingga mendukung pertumbuhan ekonomi yang kuat dan inklusif (Bank Indonesia, 2020). Untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang kuat dan inklusif melalui UMKM, penting juga memberikan dukungan kepada difabel yang memiliki peran penting di

dalamnya. Keterlibatan UMKM difabel dalam dunia bisnis adalah implementasi dari inklusi dan pemberdayaan mereka dalam masyarakat.

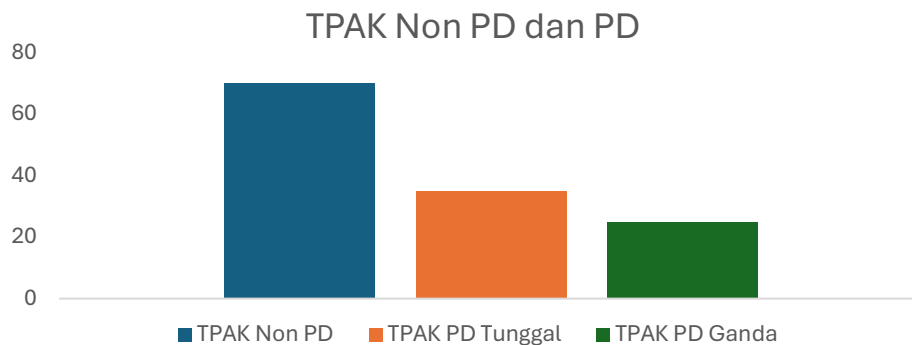
Terdapat berbagai istilah yang digunakan untuk menyebut orang yang memiliki keterbatasan, yaitu istilah penyandang disabilitas dan difabel. Menurut Undang-Undang No. 8 tahun 2016, penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak (Undang-Undang No. 8 tahun 2016). Sedangkan istilah difabel bermakna bahwa disabilitas dapat mengakibatkan orang tidak mampu melakukan sesuatu secara 'normal', tetapi difabel masih dapat melakukannya dengan cara yang berbeda (Maftuhin, 2016). Pada penelitian ini, digunakan istilah difabel yang merujuk pada individu dengan ketidakmampuan atau dengan kebutuhan khusus namun tetap dapat melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda.

Saat ini, jumlah penyandang difabel di Indonesia mencapai 22,97 juta jiwa atau sekitar 8,5% dari jumlah penduduk Indonesia (Supanji, 2023). Sedangkan menurut Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) Agustus 2020, diketahui bahwa penduduk dengan usia 15 tahun ke atas (usia kerja) yang merupakan penyandang difabel adalah sebanyak 17,95 juta orang. Angka tersebut sama dengan sebanyak 8,8% dari total penduduk usia kerja di Indonesia. Sebanyak 45,32% di antaranya adalah laki-laki sedangkan 54,68% lainnya merupakan perempuan. Jumlah penduduk usia kerja difabel sedikit lebih banyak yang tinggal di perkotaan (50,56%) dibandingkan dengan yang tinggal di pedesaan (49,44%) (Hanri & Sholihah, 2021). Tingkat ke bekerjaan PD (Penyandang Difabel) dan Non PD dapat dilihat pada Gambar I.1.



Gambar I.1. Tingkat Kebekerjaan PD dan Non-PD
(BPS, 2020)

Berdasarkan data tingkat kekerjaan PD dan non-PD, tingkat kekerjaan pada kelompok PD lebih rendah dibandingkan dengan non penyandang difabel walaupun selisihnya tidak terlalu besar. Akan tetapi, tren tingkat kekerjaan pada PD selalu mengalami penurunan dari tahun 2018 hingga tahun 2020, tingkat kekerjaan PD pada tahun 2020 adalah sebesar 55,5% (Fajri, Ramadhan, Palani, & Yazid, 2021). Rendahnya kekerjaan pada penyandang difabel disebabkan oleh banyak hal, seperti bagaimana difabel dipandang berbeda dalam masyarakat dan melekat dengan makna keterbatasan fisik serta mental. Selain itu, terdapat stigma bahwa penyandang difabel cenderung menganggur juga merupakan salah satu penghambat dalam upaya pemberdayaan difabel di pasar tenaga kerja (BPS, 2023). Jika dilihat berdasarkan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja), TPAK difabel lebih rendah daripada TPAK umum (BPS, 2023). TPAK Umum dan Difabel dapat dilihat pada Gambar I.2.



Gambar I.2. TPAK Non PD dan PD
(BPS, 2023)

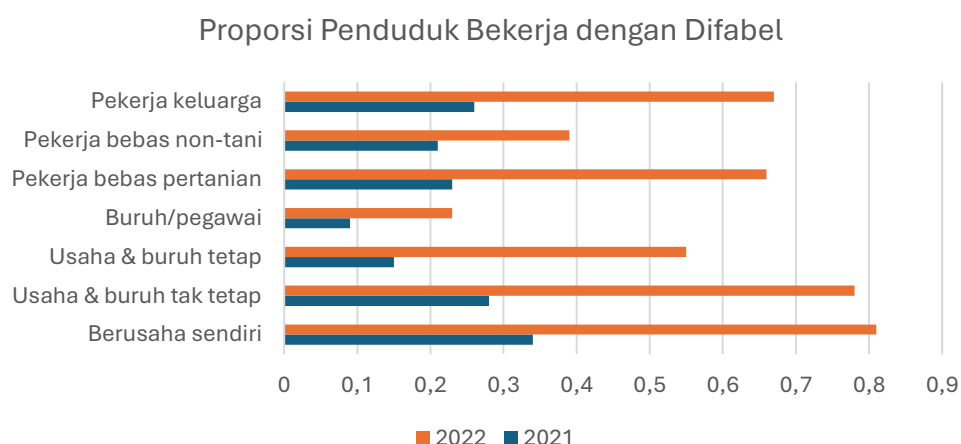
Berdasarkan data TPAK Non-PD dan PD, terlihat bahwa partisipasi PD lebih rendah. Terlebih lagi bagi PD ganda yang memiliki partisipasi lebih rendah lagi dalam pasar tenaga kerja (BPS, 2023). Hal ini menjadikan kurangnya perhatian terhadap difabel dan dapat menjadi hambatan untuk para difabel berkembang, mandiri, dan mendapatkan haknya. Padahal, difabel memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non difabel sehingga pantas mendapatkan perlakuan khusus sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia universal (Nugroho, 2019).

Seperti pada Ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang mengatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” (Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, 2009). Berdasarkan pada ketentuan pasal tersebut, tentunya menjamin setiap orang termasuk pekerja difabel untuk memenuhi haknya tanpa adanya alasan apa pun.

Difabel juga sering kali menghadapi tantangan aksesibilitas, diskriminasi, dan keterbatasan dalam berbagai hal. Padahal, difabel memiliki hak yang sama dalam berbagai hal. Sebagaimana individu pada umumnya, difabel tidak hanya berhak atas pemenuhan hak-hak dasar, tetapi juga secara inklusif dapat berkontribusi memanfaatkan potensinya dalam pertumbuhan dan kemajuan masyarakat, tanpa

melihat kemampuan fisik, sensorik, kognitif, atau emosionalnya. Dengan demikian, difabel memiliki akses setara terhadap pendidikan, layanan kesehatan, transportasi, informasi, partisipasi sosial, dan tentunya pada pekerjaan (BPS, 2023). Akses mendapatkan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang difabel merupakan kunci perbaikan taraf hidup serta misi SDGs (*Sustainable Development Goals*) dalam mengurangi kesenjangan kesempatan terutama bagi kelompok minoritas penyandang difabel.

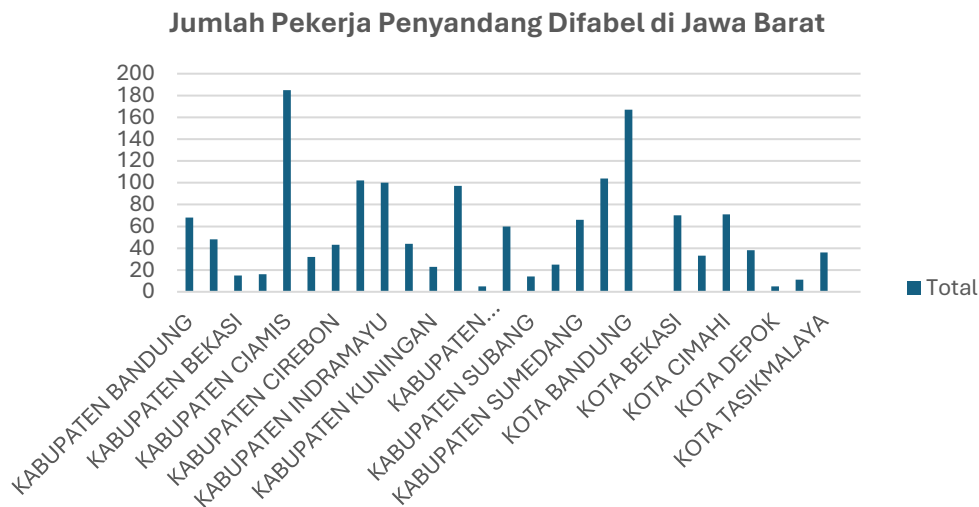
Salah satu dimensi yang penting namun sering diabaikan dalam perumusan kebijakan pembangunan adalah isu difabel. Difabel adalah isu lintas sektor yang memengaruhi kehidupan jutaan orang di seluruh dunia. SDGs memiliki komitmen untuk memastikan bahwa tidak ada yang tertinggal, dan hal ini mencakup pula penyandang difabel. Namun, dalam praktiknya, penyandang difabel masih menghadapi tantangan yang signifikan dalam mendapatkan akses yang sama terhadap layanan kesehatan, pendidikan, pekerjaan, dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat. Tantangan yang dihadapi penyandang difabel dalam mencapai SDGs meliputi akses terbatas terhadap layanan yang ramah difabel, kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang hak-hak mereka, serta stigma dan diskriminasi yang masih tersebar luas di masyarakat. Berikut merupakan sektor pekerjaan penyandang difabel dapat dilihat pada Gambar I.3.



Gambar I.3. Proporsi Penduduk Bekerja dengan Difabel Menurut Status Pekerjaan di Indonesia (2021-2022)
(BPS, 2022)

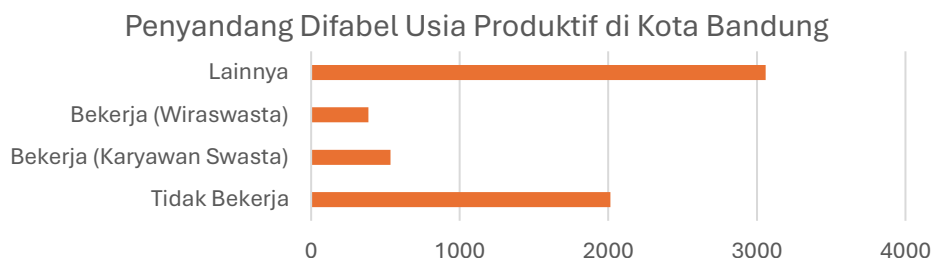
Berdasarkan data proporsi penduduk bekerja dengan difabel menurut status pekerjaan di Indonesia, mayoritas pekerjaan difabel yaitu berusaha sendiri sedangkan paling sedikit yaitu menjadi buruh/pegawai (BPS, 2022). Padahal menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Difabel mengatur bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang difabel dari jumlah pegawai atau pekerja. Sedangkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% Penyandang Difabel dari jumlah pegawai atau pekerja (Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, 2016).

Untuk mewujudkan kota ramah difabel, khususnya dalam hal lapangan kerja, penting untuk mempertimbangkan berbagai aspek pembangunan perkotaan dan implementasi kebijakan. Inisiatif kota pintar, seperti di Bandung, dapat berkontribusi secara signifikan dalam mendorong inklusivitas bagi individu penyandang difabel (Mursalim, 2017). Selain itu, kesiapan pemerintah daerah dalam menerapkan konsep kota pintar, seperti yang ditunjukkan di Bandung, dapat menjadi model bagi kota-kota lain di Indonesia, yang menunjukkan potensi pembangunan perkotaan yang inklusif (Suhendra, 2017). Beberapa tahun ke belakang ini, Bandung juga sedang gencar-gencarnya membangun fasilitas fisik terkait pengembangan tata kotanya di mulai dari pembangunan trotoar, jalan khusus sepeda, taman, alun-alun dan fasilitas publik lainnya (Dawud dkk., 2019). Berdasarkan data Open Data Jawa Barat, Kota Bandung juga menempati posisi kedua terbanyak kota dengan jumlah pekerja penyandang difabel di Jawa Barat. Jumlah pekerja penyandang difabel di Jawa Barat dapat dilihat pada Gambar I.4.



Gambar I.4. Jumlah Pekerja Penyandang Difabel di Jawa Barat
(Open Data Jawa Barat, 2021)

Berdasarkan data jumlah pekerja penyandang difabel di Jawa Barat, tercatat pada Kota Bandung per tahun 2021 terdapat 27.459 orang penyandang difabel (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Barat, 2021). Dinas Sosial Kota Bandung mencatat jumlah penyandang difabel rentang usia produktif (16-64 tahun) berdasarkan data bulan Oktober tahun 2022 tercatat sebanyak 5.994 jiwa, dimana 2.015 jiwa penyandang difabel belum/tidak bekerja, 535 jiwa penyandang difabel sudah bekerja sebagai karyawan swasta, 386 jiwa penyandang difabel menjadi wiraswasta dan sisanya hanya menjadi ibu rumah tangga, pelajar/mahasiswa dan pekerja lainnya yang bersifat tenaga harian lepas atau kerja borongan (Wicaksono, 2023). Jumlah penyandang difabel usia produktif di kota Bandung dapat dilihat pada Gambar I.5.



Gambar I.5. Penyandang Difabel Usia Produktif di Kota Bandung
(Dinas Sosial Kota Bandung, 2022)

Berdasarkan data penyandang difabel usia produktif di Kota Bandung, dapat dilihat bahwa lebih banyak jumlah penyandang difabel usia produktif yang tidak bekerja dan paling sedikit bekerja sebagai wiraswasta. Padahal, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil (KUK) Provinsi Jabar mencatat saat ini terdapat 271.000 pelaku UMKM difabel di Jawa Barat (Rezqiana, 2021). Di kota Bandung, terdapat beberapa UMKM yang dimiliki dan sudah mempekerjakan penyandang difabel, seperti Restoran Iga Bakar Si Cebol (Aurellia, 2023), Café More Wyata Guna (Klobility, 2020), dan Naully Food (Irwanto, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa, jumlah pelaku UMKM difabel di Jawa Barat cukup banyak, namun dilihat dari pekerja wiraswasta di Kota Bandung yang paling sedikit dan sedikitnya informasi mengenai UMKM difabel di Kota Bandung, memperlihatkan bahwa UMKM difabel di Kota Bandung masih sedikit. Padahal Kota Bandung memiliki jumlah pekerja penyandang difabel kedua terbanyak di Jawa Barat serta Kota Bandung yang menjadi model bagi kota-kota lain di Indonesia yang menunjukkan potensi pembangunan perkotaan yang inklusif.

Hal ini disebabkan oleh UMKM yang sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutannya. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan sumber daya, persaingan pasar, dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat sehingga menyebabkan kendala keuangan, gangguan rantai pasokan, penurunan permintaan, serta penurunan penjualan dan keuntungan (Melshaf, 2022) (Shafi, Liu, & Ren, 2020).

Tantangan juga dirasakan oleh UMKM difabel, seperti keterbatasan akses modal, perizinan usaha, dan pemahaman mengenai permodalan. (Army dkk., 2023) (Sawitri dkk., 2021) (Hardjosubroto dkk., 2021). Selain itu, UMKM difabel menghadapi tantangan dalam mengembangkan keterampilan dan kapasitas pembelajaran organisasi yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan lingkungan bisnis (Peronard & Brix, 2019). Keterbatasan akses terhadap pengetahuan dan praktik pembelajaran yang efektif dapat mempengaruhi kemampuan difabel UMKM untuk bersaing. Banyak UMKM difabel juga tidak menyediakan sumber daya yang cukup untuk meningkatkan proses pembelajaran

organisasi mereka (Real dkk.,2012). Keterbatasan ini dapat menghambat kemampuan UMKM untuk mengembangkan kapasitas pembelajaran yang diperlukan untuk pertumbuhan bisnis. Tantangan dalam membangun budaya inovasi, pembelajaran organisasi, dan penerapan sistem manajemen pengetahuan juga dapat mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan bisnis UMKM difabel (Rehman dkk, 2019) (Shrafat, 2018).

Hal ini selaras dengan hasil wawancara kepada 18 UMKM difabel dan sebuah komunitas bisnis difabel di Bandung yang menyatakan bahwa UMKM difabel memiliki banyak tantangan yang menghambat pertumbuhan dan perkembangan usahanya. Diantaranya yaitu, keterbatasan yang dimiliki, stigma sosial, tantangan dalam modal, pemasaran, sumber daya manusia, serta keterbatasan akses informasi dan pengetahuan. Tantangan tersebut menyebabkan UMKM difabel sulit untuk berkembang dan meningkatkan kinerja usahanya. Padahal UMKM difabel memiliki peran dalam perekonomian inklusif.

UMKM yang dijalankan oleh difabel juga memiliki potensi besar untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian dan masyarakat secara keseluruhan. Untuk mewujudkan potensi ini, perlu adanya pendekatan yang inklusif dan berbasis pada prinsip pembelajaran organisasi, yaitu dengan pengembangan model pembelajaran organisasi yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik UMKM difabel. Pembelajaran organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek pada UMKM dan memiliki peran penting dalam menghadapi tantangan-tantangan yang dimiliki oleh UMKM (Collis, 1994) (Melshaf, 2022).

Pembelajaran organisasi merupakan komponen fundamental keberhasilan organisasi, yang berdampak pada berbagai aspek seperti manajemen pengetahuan, kinerja organisasi, dan inovasi (Venugopal & Baets, 1995). Pembelajaran organisasi merupakan proses dimana organisasi memperoleh, mempertahankan, dan mentransfer pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif dengan melibatkan penciptaan, pelestarian, dan penyebaran pengetahuan dalam organisasi, sehingga memungkinkan entitas untuk beradaptasi dan berinovasi

berdasarkan pengalaman dan wawasan masa lalu (Argote & Miron-Spektor, 2011). Model pembelajaran organisasi juga terbukti memberikan dampak yang besar terhadap berbagai aspek UKM (Usaha Kecil dan menengah) dan UMKM. Perubahan dalam kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam penelitian oleh Morales dan rekan-rekannya pada tahun 2012, serta penelitian Keskin pada tahun 2006 yang menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional, orientasi pasar, dan orientasi pembelajaran dalam memengaruhi kinerja organisasi melalui pengembangan inovasi berkelanjutan dan penciptaan pengetahuan (Morales dkk, 2012) (Keskin, 2006).

Inovasi dapat didefinisikan sebagai pengembangan ide baru atau perubahan yang signifikan dalam produk, layanan, proses, atau model bisnis yang membawa nilai tambah bagi organisasi (Hartini, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Hartini (2012) menjelaskan bahwa inovasi memiliki dampak positif terhadap kualitas produk dan kinerja bisnis UMKM serta berperan penting dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional UMKM, sehingga dapat memperkuat posisi pasar dan pertumbuhan bisnis (Hartini, 2012). Inovasi juga dapat menjadi pendorong bagi organisasi untuk terus belajar, beradaptasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan solusi baru dan mengatasi tantangan yang ada (Lestari & Ghaby, 2018).

Selain itu, penelitian lain juga menjelaskan mengenai hubungan positif antara pembelajaran organisasi dan kinerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan pembelajaran organisasi dapat mengarah pada peningkatan kinerja (Ramos dkk, 2023). Kinerja merupakan ukuran keberhasilan atau efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mencakup berbagai aspek seperti pertumbuhan, profitabilitas, produktivitas, efisiensi, dan daya saing (Rynardo & Utama, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Keskin (2006) menunjukkan bahwa kinerja organisasi, pembelajaran organisasi, dan kemampuan inovasi saling terkait dan memiliki keterkaitan (Keskin, 2006). Kinerja yang baik dapat mendorong organisasi untuk terus belajar dari pengalaman, mengidentifikasi kekuatan dan

kelemahan, serta mengembangkan inovasi yang relevan untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi (Keskin, 2006). Oleh karena itu, pengembangan kemampuan pembelajaran organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan beradaptasi dengan kondisi pasar yang terus berkembang (Wang & Yu, 2009).

Terdapat beberapa penelitian yang membahas mengenai pembelajaran organisasi, inovasi, dan kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle (2011), menjelaskan bahwa pembelajaran organisasi berperan penting dalam meningkatkan inovasi dan kinerja perusahaan, dengan variabel moderasi seperti ukuran perusahaan, usia perusahaan, sektor industri, dan ketidakpastian lingkungan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Gomes & Wojahn (2017), menjelaskan bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja inovatif dan kinerja organisasi pada UKM di industri tekstil dengan fokus pada dimensi seperti eksperimen, interaksi dengan lingkungan eksternal, kecenderungan terhadap risiko, dialog, dan pengambilan keputusan partisipatif. Selain itu juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Migdadi (2021), menjelaskan bagaimana kemampuan pembelajaran organisasi mempengaruhi inovasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan menerapkan model pembelajaran organisasi yang sesuai, maka UMKM dapat meningkatkan daya saing dan pertumbuhan bisnis. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Spicer & Sadler-Smith, 2006) menunjukkan bahwa Pembelajaran organisasi memungkinkan pemilik UMKM untuk merespons perubahan yang terbuka dan kompleks. Dengan menerapkan Pembelajaran organisasi yang melibatkan eksplorasi dan eksperimen, UMKM dapat meningkatkan adaptasi terhadap perubahan pasar dan lingkungan bisnis. (Real dkk, 2012) menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan dan orientasi pembelajaran dapat berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja bisnis. Dengan menerapkan pembelajaran organisasi, UMKM dapat memperkuat kinerja mereka melalui peningkatan kapasitas pembelajaran.

Oleh karena itu, dilakukan pengembangan model pembelajaran organisasi, inovasi, dan kinerja yang sesuai untuk UMKM difabel. Pengembangan model dilakukan

melalui elaborasi dari beberapa model terdahulu dengan penyesuaian pada indikator dan dimensi di setiap variabel. Penyesuaian diperlukan karena model terdahulu umumnya dirancang untuk bisnis umum dan belum secara khusus mengakomodasi UMKM difabel. Dengan demikian, model yang dikembangkan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan solusi yang lebih tepat bagi UMKM difabel sehingga dapat membantu UMKM difabel dalam menghadapi tantangan yang dimiliki. Melalui model pembelajaran organisasi, dapat membantu UMKM Difabel dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pembelajaran yang terintegrasi, yang memungkinkan adaptasi terhadap perubahan dan peningkatan inovasi (Nurhayati, 2022). Serta dapat membantu UMKM Difabel dalam meningkatkan kreativitas, motivasi belajar, dan kemampuan adaptasi, yang pada gilirannya dapat mendukung pertumbuhan bisnis (Wijaya dkk, 2021).

Selain menerapkan pembelajaran organisasi, intervensi pemerintah memainkan peran penting dalam mendukung UMKM, terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Senimantara yang menunjukkan bahwa inisiatif pemerintah berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis dan kesejahteraan pengusaha (Senimantara, 2022). Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk memberikan dukungan dan kebijakan yang mendukung pertumbuhan UMKM, seperti akses terhadap modal, pelatihan, dan infrastruktur yang diperlukan (Suherningtyas, 2019). Selain itu, pemerintah juga harus memastikan bahwa UMKM difabel mendapatkan akses yang memadai terhadap layanan dukungan yang disediakan oleh pemerintah, seperti program bantuan dan dukungan khusus bagi difabel (Nuri dkk., 2020). Di sisi akademik, lembaga pendidikan tinggi memiliki peran dalam memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai untuk pemilik UMKM, termasuk difabel, agar mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola usaha mereka dengan efektif (Wahyuni dkk., 2019) . Selain itu, lembaga pendidikan juga harus memastikan bahwa infrastruktur mereka dapat diakses dengan baik oleh siswa difabel, termasuk menyediakan layanan dukungan dan investasi yang diperlukan (Sulaj dkk., 2021). Asosiasi juga memiliki peran dalam membantu UMKM, termasuk UMKM difabel, dengan menyediakan jaringan

bisnis, pelatihan, dan dukungan lainnya yang dapat membantu dalam pengembangan dan pertumbuhan usaha mereka (Wahyuni dkk., 2019) .

Dengan memperhatikan informasi dan penjelasan sebelumnya, penelitian akan mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan pembelajaran organisasi dan inovasi terhadap kinerja, dengan memperhatikan peran pemerintah, akademik, dan asosiasi. Hasil penelitian akan berupa strategi yang dapat digunakan sebagai masukan kepada UMKM difabel untuk meningkatkan kinerja dan kualitas mereka

Melalui pendekatan analisis yang terstruktur, penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM difabel. Analisis akan menghasilkan strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja UMKM difabel dan menjadi acuan bagi para pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan dan program yang relevan. Strategi tersebut akan mempertimbangkan berbagai perspektif, termasuk kekuatan internal, kelemahan, peluang eksternal, serta tantangan yang dihadapi oleh UMKM difabel.

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberi pemahaman mengenai pentingnya pembelajaran organisasi dan peningkatan inovasi bagi UMKM, khususnya UMKM difabel. Meskipun sudah banyak penelitian mengenai keterkaitan pembelajaran organisasi dan inovasi terhadap kinerja, namun penggunaan secara bersamaan dengan pendekatan difabel sejauh ini belum pernah dilakukan. Dengan menggabungkan perspektif pembelajaran organisasi, inovasi, dan kinerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang tantangan dan peluang yang dihadapi UMKM difabel, dapat mengidentifikasi strategi untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan UMKM difabel, serta dapat menjadi keterbaharuan dalam penelitian ini.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian:

1. Bagaimana pengaruh hubungan antara variabel pembelajaran organisasi terhadap inovasi pada UMKM difabel?

2. Bagaimana pengaruh hubungan antara variabel pembelajaran organisasi terhadap kinerja pada UMKM difabel?
3. Bagaimana pengaruh hubungan antara variabel inovasi terhadap kinerja pada UMKM difabel?
4. Bagaimana strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja UMKM difabel melalui penerapan model pembelajaran organisasi dan inovasi?

I.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi pengaruh hubungan antara variabel pembelajaran organisasi terhadap inovasi pada UMKM difabel.
2. Mengidentifikasi pengaruh hubungan antara variabel pembelajaran organisasi terhadap kinerja pada UMKM difabel.
3. Mengidentifikasi pengaruh hubungan antara variabel inovasi terhadap kinerja pada UMKM difabel.
4. Merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja UMKM difabel melalui penerapan model pembelajaran organisasi dan inovasi.

I.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menjelaskan kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian yang dilakukan. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Dapat memberikan bantuan dan masukan bagi UMKM difabel untuk pengembangan bisnis yang lebih baik dan peningkatan kesejahteraan.
2. Dapat menjadi pengetahuan baru dan literatur akademik untuk memperdalam mengenai pengaruh hubungan antara pembelajaran organisasi, inovasi dan kinerja di UMKM difabel.

I.6. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Objek penelitian ini adalah UMKM difabel dari seluruh sektor usaha yang berlokasi di Bandung, Jawa Barat.

2. Responden yang mengisi kuesioner adalah pihak UMKM difabel di Bandung, baik pemilik maupun karyawan UMKM difabel tersebut.
3. Strategi yang diusulkan pada penelitian ini ditujukan kepada UMKM difabel di seluruh sektor usaha.

I.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada tesis ini adalah sebagai berikut

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan merupakan penjelasan secara umum isi penelitian, yaitu gambaran umum objek penelitian dan latar belakang penelitian mengenai kondisi serta permasalahan UMKM difabel. Menjelaskan mengenai perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Selain itu, juga menjelaskan sistematika penulisan tesis yang berisi uraian mengenai isi setiap bab.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan Pustaka berisi teori yang relevan terhadap permasalahan yang dibahas. Teori yang diambil berasal dari buku dan jurnal yang sesuai dengan topik penelitian, yaitu teori mengenai difabel, UMKM difabel, pembelajaran organisasi, inovasi, kinerja, pemerintah akademik, asosiasi, *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), variabel dalam PLS-SEM, prosedur PLS-SEM, *Analytical Hierarchy Process* (AHP), dan SWOT. Pada bab ini juga membahas mengenai penelitian dan model terdahulu yang relevan dengan topik yang dibahas, *state of the art*, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan untuk menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang jenis penelitian, operasional variabel dan sub variabel serta tahapan penelitian yang terdiri dari 4

tahap, yaitu tahap pendahuluan, tahap pengumpulan dan pengolahan data, tahap analisis, dan tahap penutup.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan berisi uraian secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dijelaskan pada bab 1. Bab ini berisi proses pengambilan data menggunakan kuesioner, karakteristik responden, pengolahan data menggunakan PLS-SEM dan AHP, serta perancangan strategi menggunakan SWOT. Kemudian juga terdapat hasil penelitian dan pembahasan yang menjawab seluruh pertanyaan penelitian, implikasi penelitian, yaitu implikasi manajerial dan teoritikal serta analisis dari hasil penelitian untuk memastikan hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kesimpulan dan saran, kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran dan solusi yang berkaitan dengan manfaat penelitian untuk penelitian selanjutnya.