

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian Kota Surabaya pada tahun 2023 mencatat pertumbuhan sebesar 5,70 persen, yang menunjukkan adanya perlambatan jika dibandingkan dengan capaian tahun 2022 sebesar 6,51 persen. Secara nominal, nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Surabaya atas dasar harga berlaku mencapai Rp 715,29 triliun, sedangkan atas dasar harga konstan tercatat sebesar Rp 459,03 triliun.

Sektor-sektor jasa di Surabaya menunjukkan pertumbuhan yang bervariasi. Jasa Lainnya mencatat pertumbuhan yang cukup signifikan, yaitu sebesar 9,28 persen. Sektor Jasa Perusahaan juga tumbuh kuat sebesar 8,30 persen, diikuti oleh Jasa Pendidikan yang tumbuh 4,47 persen, serta Jasa Keuangan dan Asuransi sebesar 4,05 persen. Bidang Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial mencatat pertumbuhan 3,97 persen, sementara sektor Real Estate tumbuh 2,42 persen. Pertumbuhan paling lambat di kelompok ini terjadi pada sektor Administrasi Pemerintahan yang hanya tumbuh 0,06 persen.

Ketimpangan pertumbuhan sektor ini menuntut masyarakat untuk lebih adaptif dalam memilih saluran mobilitasnya, perpindahan kelas dari kelas bawah ke kelas atas seyogianya dikatakan sebagai mobilitas sosial. Dalam konteks ekonomi yang kompetitif, mobilitas sosial bukan lagi sekadar perpindahan status, melainkan didefinisikan sebagai perpindahan kelas yang terjadi pada masyarakat sebagai upaya untuk mensejahterakan hidup. Oleh karena itu, lonjakan pertumbuhan di sektor jasa menjadi peluang strategis bagi wirausahawan untuk mewujudkan upaya kesejahteraan tersebut (Sismudjito *et al.*, 2018).

Dalam konteks pertumbuhan mobilitas sosial, pengetahuan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor produksi utamanya, tantangan fundamental bagi keberlangsungan usaha rintisan seringkali bukanlah terletak pada aspek permodalan. Sebaliknya, tantangan utama justru berada pada ketersediaan dan pengembangan SDM yang efektif (Hasanah, 2018).

Pengembangan SDM yang efektif, yang didefinisikan sebagai usaha untuk memperoleh hasil yang lebih baik, tidak hanya berhenti pada peningkatan keterampilan teknis. Lebih dari itu, proses ini merupakan bagian dari fungsi pemeliharaan, di mana salah satu tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan menaikkan motivasi (Madya, 2019).

Bagi seorang wirausahawan perintis, menumbuhkan dan mempertahankan motivasi di tengah kondisi bisnis yang tidak pasti adalah salah satu tantangan terbesar sekaligus kunci keberhasilan dalam pembinaan SDM. Motivasi berfungsi sebagai mesin penggerak internal yang mendorong diri sendiri untuk mengerahkan segenap kemampuan mereka dan memberikan kinerja terbaik bagi pelaku usaha (Darmawan & Ernawati, 2022).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian atau hasil kerja aktual yang dapat dievaluasi. Seorang wirausahawan perintis yang menghadapi kondisi bisnis tidak menentu, kinerja bukan hanya sekadar metrik, melainkan wujud nyata dari kontribusi terbaik yang dilakukan oleh pelaku usaha demi keberlangsungan suatu usaha (Lawler & Porter, 1967).

Pencapaian inilah yang kemudian berfungsi sebagai pemicu utama untuk menghasilkan berbagai bentuk ganjaran, seperti perasaan sukses, promosi dan pencapaian, maka dari itu, kemampuan seorang wirausahawan untuk secara efektif mengaitkan langsung antara kinerja yang terukur dengan pemberian penghargaan dan motivasi yang cukup menjadi sebuah strategi krusial dalam mempertahankan SDM (Lawler & Porter, 1967).

Di balik nama Andrewarna Advertising, yang kini berdiri kokoh di Jalan Raya Medokan Sawah Timur, Surabaya, tersimpan sebuah epos perjalanan tentang kejatuhan dan pemulihan. Kisah ini tidak dimulai dari tahun 2009; berakar jauh di masa lalu, di Bandung, di sebuah

perusahaan tempat Pak Andri (selanjutnya disebut "A") pernah menapaki karir sebagai seorang Supervisor.

A memimpin sebuah tim. Namun, takdir berkata lain. Sebuah badai, berwujud kesalahan fatal timnya karena, menghantam perusahaan. Manajemen yang rapuh dan pengawasan yang tak ketat menjadi pangkalnya. Namun, sebagai nahkoda tim, A-lah yang harus berdiri di geladak paling depan, menerima tanggung jawab penuh atas kerugian masif yang disebabkan oleh bawahannya.

Harga yang dibayar sangat mahal. Ini adalah titik nadir terendah dalam hidupnya. Dalam rangka menambal luka perusahaan, A harus kehilangan segalanya. Uang di kantong, yang tadinya memberi rasa aman, musnah seketika laksana debu yang ditiup angin. Aset-aset yang ia bangun; rumah yang menjadi sangkar hangat bagi tawa keluarganya, kini disita, senyap, dan tinggal cerita.

Bahkan mobil, yang bukan sekadar besi pengantar kerja, namun juga saksi bisu canda keluarga saat berekreasi, turut lenyap terenggut.

Di penghujung badai itu, hanya tersisa sisa uang. Cukup untuk satu hal: menyewa sebuah kamar kos sempit. Dari istana keluarga, ia kini terdampar di satu ruang sunyi, tempat di mana ia harus memulai kembali dari nol yang sesungguhnya.

Ia luntang-lantung, mengetuk pintu demi pintu berbekal harga diri yang tersisa. Harapan datang dari masa lalu: seorang murid yang pernah ia bimbing, kini telah memiliki usaha *digital printing*. Tak lagi sebagai supervisor, ia memulai lagi dari anak tangga terendah, seorang staf marketing.

Namun, roda waktu seakan berputar ke titik yang sama. Sang pemilik baru teralihkan fokusnya oleh riuh panggung politik. Merasa fondasi tempatnya berpijak mulai goyah, A

disergap *deja vu*. Ia cemas trauma lama terulang. Sebelum kapal itu karam, ia memutuskan melompat.

Kali ini, ia melompat ke lautan ketidakpastian. Modalnya bukan uang, karena itu nyaris tak ada. Modalnya adalah "kenekatan" dan satu aset yang tak bisa disita: kejujuran.

Ia mendirikan usahanya sendiri dengan filosofi unik "PALUGADA" (Apa Loe Mau, Gua Ada). Mustahil? Hanya di permukaan. Model bisnisnya adalah cerminan dari modal utamanya: kepercayaan. Seorang klien datang memesan brosur. DP telah diberikan, A tidak bertindak sebagai makelar yang hanya mengambil komisi satu-dua persen. Tidak. Ia menjadi *penjamin* proses. Ia datang ke penyedia jasa, ia pesan, ia pastikan kualitas, dan ia ambil untung dari *nilai tambah* dan *manajemen kepercayaan* tersebut.

Sekian lama mengarungi samudra "PALUGADA", kelelahan pun tiba. Menjadi "*Jack of all trades*" mengurus tenaganya. Ia sadar, untuk membangun sebuah bahtera yang kokoh, ia harus memilih satu tujuan. Ia memutuskan menjadi spesialis.

Di sinilah Andrewarna Advertising menemukan jiwanya, fokus pada *advertising* dan *digital printing*. Lima tahun waktu yang ia butuhkan untuk merajut kembali modal, reputasi, dan kepercayaan ia akhirnya berhasil mendirikan *workshop*-nya sendiri. Di Jalan Raya Medokan Sawah Timur itu, sebuah babak baru telah dimulai; bukan lagi dari sisa-sisa reruntuhan, tapi dari fondasi yang ia bangun sendiri.

Fondasi itu bukan hanya beton dan baja. Setelah semua kerja kerasnya terbayar, A memutuskan bahwa perayaan pertamanya yaitu mengajak jalan-jalan keluarga.

Filosofi manajemen SDM yang diterapkan oleh Pak Andri tidak lahir dari teori, melainkan ditempa oleh sebuah proses mobilitas sosial vertikal yang penuh lika-liku. Menurut Sorokin, (1959), mobilitas sosial vertikal adalah transisi seorang individu dari satu strata sosial ke strata lainnya, yang dapat berupa pergerakan ke atas (*ascending*) maupun ke bawah (*descending*).

Perjalanan A mencerminkan kedua hal tersebut: pernah mengalami penurunan status secara drastis saat perusahaan lama bangkrut, lalu kembali merintis dari bawah hingga berhasil menjadi seorang wirausahawan sukses. Pengalaman jatuh bangun inilah yang membentuk sebuah filosofi SDM yang utuh dan sangat personal, yang tercermin dalam praktiknya: beliau membangun motivasi dengan visi dan jenjang karir yang jelas, menilai kinerja tidak hanya dari hasil tapi juga dari karakter bersih untuk menghindari toksisitas.

Fenomena unik ini dapat dibingkai dan dianalisis lebih dalam melalui Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, (1954), hal ini merupakan cerminan dari pemenuhan kebutuhan yang bertingkat; dari perjuangan memenuhi kebutuhan rasa aman (*safety needs*) setelah kehilangan pekerjaan, hingga akhirnya mencapai aktualisasi diri (*self-actualization*) sebagai wirausahawan sukses. Filosofi A dalam mengelola tim juga merefleksikan pemenuhan kebutuhan karyawan secara holistik: mulai dari pemenuhan kebutuhan dasar dan rasa aman (gaji dan jenjang karir), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yang menjelaskan efektivitas praktiknya dalam membangun loyalitas jangka panjang.

Berdasarkan fenomena yang ada maka perubahan status sosial pada pemilik Andrewarna Advertising layak untuk di lakukan penelitian yang mendalam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ini berfokus untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana wirausahawan perintis A memaknai rangkaian pengalaman hidupnya dari kegagalan keberhasilan dalam membentuk filosofi manajemen sumber daya manusianya?
2. Bagaimana wirausahawan A memaknai aktualisasi diri dan keberhasilan usaha sebagai standar kinerja pribadinya pasca mengalami mobilitas sosial?

C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam proses pemaknaan wirausahawan perintis A terhadap rangkaian pengalaman hidupnya (kegagalan dan keberhasilan) yang menjadi dasar pembentukan filosofi manajemen sumber daya manusianya.
2. Mendeskripsikan pemaknaan wirausahawan A mengenai aktualisasi diri dan standar keberhasilan usaha yang bertransformasi dari orientasi materi menuju orientasi spiritual dan kebermanfaatan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, bagi berbagai pihak di antaranya yaitu:

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam konteks kualitatif dan kewirausahaan perintis yang masih jarang diteliti.
2. Memberikan pemahaman tudi kasus bagaimana pengalaman hidup dan proses mobilitas sosial dapat secara langsung membentuk filosofi dan praktik-praktik SDM di lapangan.

3. Memberikan referensi dan pijakan bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji fenomena serupa dengan subjek atau konteks yang berbeda.
4. Memberikan sumber inspirasi dan pembelajaran praktis mengenai cara membangun tim dan mengelola SDM yang lahir dari pengalaman nyata, bukan hanya dari teori buku teks.
5. Dapat digunakan sebagai bahan studi kasus nyata dalam mata kuliah Manajemen SDM, Kewirausahaan, atau Metodologi Penelitian Kualitatif.
6. Bagi Subjek Penelitian: Hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah bentuk dokumentasi dan apresiasi terhadap perjalanan serta filosofi yang telah dibangun oleh A,