PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH

INDUSTRI SINAR ABADI BATIK DESA NGENTAKREJO, KULON PROGO

*Wafa Insanul Musfiroh*

*Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga, Yogyakarta*

*e-mail:* [*wafainsanul19@gmail.com*](mailto:wafainsanul19@gmail.com)

**Abstrak :**

Dalam studi ini berupaya membahas mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia oleh Industri Sinar Abadi Batik Desa Ngentakrejo, Kulon Progo meliputi tahapannya yaitu, kriteria dan klasifikasi karyawan atau pembatik, *training* (pelatihan) bagi karyawan atau pembatik, sistem pembagian kerja dan *job description* (deskripsi kerja) bagi pembatik, faktor pendukung dan penghambat peningkatan sumber daya manusia. Selain itu terdapat dampak positif dan negatif meliputi: dampak sosial, ekonomi dan lingkungan. Tujuan dari peningkatan sumber daya manusia yang dikaji, harapannya mampu menjadi masukan bagi pemilik industri dan pemerintah daerah dalam mensejahterakan pembatik-pembatik khususnya di Desa Ngentakrejo. Pada tulisan ini juga melihat bentuk perubahan pembatik setelah adanya peningkatan sumber daya manusia. Penulis menemukan adanya perubahan berdasarkan pra dan pasca adanya peningkatan sumber daya manusia. Salah satu contohnya, sebelum adanya pelatihan pembatik membuat motif batik masih sederhana kemudian setelah adanya pelatihan motif/corak yang dibuat semakin inovatif, bervariasi dan rumit sehingga kualitas batik yang dihasilkan memiliki nilai jual yang lebih tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya mnausia oleh Industri Sinar Abadi Batik tersebut memberikan kontribusi pada promosi daerah melalui kebijakan “Bela Beli Kulon Progo” sehingga mampu menggali potensi sumber daya manusia khususnya pada pembatik.

Kata Kunci : peningkatan sumber daya manusia, tahapan,dampak

**Pendahuluan**

Batik merupakan salah satu produk budaya lokal yang telah ditetapkan oleh UNESCO (*United Nations Educational, Scientific, and Curtural Organization*) sebagai salah satu bagian dari kekayaan budaya dunia. Hal ini merupakan manifestasi dari akomodasi budaya-budaya lokal menjadi bagian dari budaya global. Dampaknya kemudian tidak hanya pada penguatan identitas sebuah bangsa maupun daerah sebagai produsen batik, namun dari sisi yang lain berpotensi untuk dikonversi dalam *economic capital*, meningkatkan devisa negara, meningkatkan pendapatan daerah serta berpotensi menyerap tenaga kerja profesional.[[1]](#footnote-1)

Batik juga tumbuh dan berkembang di Indonesia melalui tahap seleksi tinggi di kota-kota Jawa seperti Solo, Jogja, Pekalongan dan Cirebon.[[2]](#footnote-2) Wilayah Yogyakarta yang terkenal sebagai kota pelajar bahkan saat ini Yogyakarta termasuk dari produksi batik yang diminati bukan hanya dari kalangan warga lokal saja, tetapi juga dari kalangan mancanegara. Dari motifnya saja, batik Yogyakarta terdiri dari motif klasik dan modern. Motif klasik seperti parang, geometri, banji, tumbuhan menjalar, motif tumbuhan air, bunga, satwa dan lain-lain. Warna batik Yogyakarta umumnya juga memiliki warna dasar putih dengan perpaduan warna hitam dan cokelat.[[3]](#footnote-3)

Di kawasan Yogyakarta yaitu di daerah Kulon Progo ada beberapa desa ini cukup terkenal di kalangan masyarakat. Desa tersebut merupakan sentra industri batik yang mayoritas penduduknya menjadi pengrajin dan berwirausaha sebagai pengusaha batik. Desa ini memiliki sejarah yang panjang sebelum menjadi desa sentra industri batik.[[4]](#footnote-4) Awal mulanya di tahun 90-an eksistensi batik sempat redup akibat batik kurang diminati oleh kalangan masyarakat baik anak-anak bahkan orang dewasa serta cenderung dianggap kurang modern dan kuno. Dari hal tersebut membuat banyak masyarakat yang bekerja menjadi buruh batik di kota Yogyakarta. Karena belum banyak pengusaha yang merintis usaha khususnya di bidang batik.[[5]](#footnote-5)

Setelah adanya kebijakan dari pemerintah Kulon Progo yang dicetuskan tahun 2008 oleh Bupati Kulon Progo tentang kebijakan “Bela Beli Kulon Progo” dengan maksud jika bisa membuat kenapa harus membeli maka setelah keluarnya ketetapan itu, pengrajin batik yang ada di Kulon Progo khususnya di Daerah Lendah bergerak cepat untuk membangunkan kembali citra batik yang sempat surut di tahun 90-an. Dengan usaha, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki selama menjadi buruh pembatik di luar daerah, maka banyak dari masyarakat lokal memulai membuka peluang menjadi pengusaha batik.[[6]](#footnote-6)

Dengan sumber daya manusia yang memadai, Desa Ngentakrejo dapat meningkatkan pengembangan berbagai kegiatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi perusahaan bahkan industri. Peningkatan sumber daya manusia yang menekankan keterampilan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, sudah pasti diterapkan pada industri yang ada di dalamnya. Dari sejarah sebelumnya masyarakat belum memiliki kemampuan dalam kerajinan batik. Setelah pemerintah daerah mewajibkan menggunakan batik “Geblek Renteng” di kalangan pelajar dan pegawai di lingkup pemerintah daerah Kulon Progo maka berkembanglah batik sebagai ciri khas Kabupaten Kulon Progo dan sekitarnya. Dengan adanya kebijakan tersebut, maka pengrajin batik semakin meningkat. Sehingga membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat lokal di Wilayah Lendah dan dari luar kawasan Kulon Progo.[[7]](#footnote-7)

Melalui sumber daya manusia mampu mempertahankan dari kualitasnya. Baik dari kualitas secara industri maupun kualitas pengrajin batik secara keseluruhan. Untuk mempertahankan kualitas yang ada dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya yaitu melalui pelatihan atau *training* secara berkala. Dengan adanya *training* tersebut pembatik yang awalnya sudah fasih di bidang membatik, maka akan semakin ahli dan mahir.[[8]](#footnote-8)

Industri Sinar Abadi Batik memberikan beberapa persyarataan untuk karyawan yang ingin mengabdi serta bekerja di tempatnya. Klasifikasi yang diberikan terdiri dari 3 hal yaitu, harus bisa membatik, berkarakter (mau bekerja dalam tim), dan memiliki produktivitas kerja. Dari ketiga hal tersebut setidaknya dimiliki dari calon pegawai atau pembatik. Dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja ada sistem kompetensi sumber daya manusia yaitu dilihat dari manusia dengan keunikan yang perlu dikembangkan. Sesuai tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengembangkan potensi individu dalam bekerja yang dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan. Penilaian kinerja identifikasi kompetensi dapat dijadikan tolak ukur kemampuan individu. Dalam menyelesaikan pekerjaannya atau dapat memantau apakah seseorang mempunyai kompetensi sesuai persyaratan yang telah ditentukan organisasi atau komunitas.[[9]](#footnote-9)

Seperti dalam industri batik, selain dari keahlian (*skill*)/keterampilan dan kemampuan yang diutamakan, juga dari sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama pada pribadi mereka. Untuk senantisa dapat mengembangkan industri batik melalui sumber daya manusia yang mumpuni, berkualitas dan mampu bersaing demi kemajuan perindustrian batik di kalangan pembatik dan juga pengusaha batik.

Pada konsep sumber daya manusia dalam hal ini dijelaskan berdasarkan teori Rashid dan Suzan sebagaimana dikutip oleh Zainudin Hasan dkk mengenai indikator terbaik kualitas sumber daya manusia melalui kemahiran individu yang bersangkutan.[[10]](#footnote-10) Kemudian pada pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan kompetensi karyawan atau pegawai dijelaskan berdasarkan teori menurut Flippo sebagaimana dikutip oleh Tita Meirina Djuwita.[[11]](#footnote-11) Selanjutnya secara lebih spesifik mengenai kompetensi dipaparkan menggunakan teori Brege. Z sebagaimana dikutip oleh Tita Meirina Djuwita bahwa, melalui kompetensi-kompetensi setiap individu mengacu pada ilmu pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), kemampuan individu (*ability*).[[12]](#footnote-12) Penilaian kompetensi tersebut mampu menilai kinerja individu dalam rangka mengembangan kompetensi yang sudah dimiliki.

Selain aspek pengetahuan, keahlian, dan kemampuan individu terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan pada teori Muh. Tholchah Hasan dikutip oleh Nurcahyati bahwa, terdapat tiga pendukung kualitas sumber daya mausia meliputi: dimensi kepribadian, dimensi produktivitas dan dimensi kreativitas.[[13]](#footnote-13) Dalam peningkatan sumber daya manusia dilain hal terdapat faktor penghambat ataupun tantangan yang dihadapi, tantangan tersebut meliputi: tantangan lingkungan, tatangan keorganisasian dan tatangan inidvidual.[[14]](#footnote-14)

Dalam sebuah organisasi terutama industri untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan hanya pada kompetensi, keahlian dan kemampuan maupun hal yang mendukung lainnya. Sebuah motivasi kerja juga diperlukan untuk menunjang produktivitas karyawan atau pegawai tersebut. Terkait teori motivasi kerja dijelaskan menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh Muhammad Busro mengenai prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya: prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang, dan prinsip memberi perhatian.[[15]](#footnote-15) Kemudian pada motiviasi kerja juga terdapat teori motivasi yang dikemukakan oleh Mangkunegara sebagaimana dikutip Muhammad Busro yang dikelompokkan menjadi 3, yaitu : teori motivasi dengan pendekatan isi, teori motivasi dengan pendekatan proses dan teori motivasi dengan pendekatan penguat.[[16]](#footnote-16)

Berkaitan dengan motivasi kerja sebuah industri akan tetap berjalan dan terus berinovasi didukung adanya ekonomi kreatif. Ekonomi kreatif merupakan perekonomian yang berdaya saing dan memiliki cadangan sumber daya terbaru. Sumber daya terbaru yang ditawarkan, yaitu: ide, gagasan, bakat, talenta dan kreativitas. Ekonomi kreatif juga tidak dapat lepas dari industri kreatif dengan definisi pemanfaatan kreatifitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta industri.[[17]](#footnote-17) Dari penjelasan di atas terdapat teori menurut Kathrin Muller, Christian Rammer dan Johannes Truby sebagaimana dikutip oleh Dani Danuar, terdapat tiga peran industri kreatif, yaitu: industri kreatif adalah sumber utama ide-ide inovatif yang berkontibusi terhadap perkembangunan produk barang dan jasa, industri kreatif menawarkan jasa yang dapat digunakan sebagai aktivitas inovatif perusahaan dan organisasi yang berada di lingkungan industri mapun luar industri, industri kreatif menggunakan teknologi secara kreatif sehingga mendorong inovasi dalam bidang teknologi.[[18]](#footnote-18)

Mengenai industri kreatif yang dijelaskan di atas meliputi beberapa industri yang berkembang saat ini seperti halnya industri batik sudah diakui menjadi salah satu warisan budaya nusantara. Karena batik yang sudah diakui maka banyak masyarakat mulai berminat untuk menggunakan batik. Batik sendiri merupakan rangkaian kata *mbat* dan *tik. Mbat* dalam bahasa jawa diartikan sebagai *ngembat* atau melempar berkali-kali, sedangkan *tik* berasal dari kata titik. Jadi, membatik berarti melempar titik berkali-kali pada kain.[[19]](#footnote-19) Kemudian menurut Soemardjo sebagaimana dikutip oleh Irfa’ina Rohana menjelaskan bahwa estetika adalah filsafat tentang nilai keindahan, baik yang terdapat di alam maupun dalam aneka seni buatan manusia. Desain batik merupakan karya seni rupa yang berwujud yaitu bisa dilihat dan disentuh, yang berarti karya seni sebagai sebuah benda.[[20]](#footnote-20)

Dari pemaparan yang dijelasakan di atas terdapat dampak yang terjadi. Dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan suatu benturan, pengaruh kuat yang mendatangkan aktibat (baik negatif maupun positif).[[21]](#footnote-21) Dampak menurut Otto Soemarwoto sebagaimana dikutip oleh Adreas adalah pengaruh suatu kegiatan. Sedangkan menurut Hiro Tugiman sebagaimana dikutip oleh Adreas dampak merupakan sebuah konsep yang dipahami dan ditanggapi secara serius oleh *management.*[[22]](#footnote-22)

Dampak secara sederhana memiliki arti sebagai pengaruh atau akibat, dalam setiap keputusan yang diambil oleh seeorang biasanya mempunyai dampak positif maupun negatif. Dampak juga dapat diartikan sebagai proses lanjutan dari sebuah pengambilan keputusan. Dampak dapat dibagi menjadi dua yaitu : dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif yaitu pengaruh dan akibat yang ditimbulkan oleh suatu pengambilan keputusan atau tidak mengakibatkan sesuatu yang merugikan bagi sesama manusia, lingkungan alam sekitar atau lingkungan alam maupun sesuatu yang berkaitan dapat mengakibatkan kerugian bagi pihak yang lain.[[23]](#footnote-23) Dalam hal ini dampak positif dibagi menjadi dampak sosial dan ekonomi. Dampak sosial menurut Suroto Haryono sebagaimana dikutip oleh Isna Fitria, dibagi menjadi dua yaitu dampak primer dan dampak sekunder. Dampak primer adalah dampak yang langsung dirasakan oleh suatu kegiatan tertentu. Sedangkan lebih jelas Douglas dkk sebagaimana dikutip oleh Isna Fitria, menjelaskan tentang analisis kebijakan dengan indikator seperti, a). Perubahan sostem sosial, b). Nilai-nilai idnividu dan kolektif, c). Perilaku hubungan sosial, d). Gaya hidup dan ekspresi mode, e). Stuktur masyarakat.

Sedangkan menurut Fardani dikutip oleh Isna Fitria, menyatakan bahwa dampak sosial adalah sebuah bentuk akibat atau pengaruh yang terjadi karena sesuatu hal. Perngaruh yang dimaksud yaitu akibat yang terjadi pada masyarakat, baik karena sesuatu kejadian yang mempengaruhi masyarakat atau hal lainnya di dalam masyarakat.[[24]](#footnote-24) Kemudian pada dampak ekonomi dijelaskan oleh Styness sebagaimana dikutip oleh Isna Fitria, dikelompokkan dalam tiga indikator yaitu, a). *Direct Effect* meliputi, penjualan, kesempatan kerja, pendapatan pajak, dan tingkat pendapatan b). *Inderect Effect* meliputi, perubahan tingkat harga, perubahan mutu dan jumlah barang maupun jasa, perubahan dalam penyediaan properti dan variasi pajak, perubahan sosial dan lingkungan. c). *Induced Effect*, yaitu pengeluaran rumah tangga dan peningkatan pendapatan.[[25]](#footnote-25) Terkait dampak negatif mempunyai arti pengaruh dan akibat yang ditimbulkan oleh suatu pengambilan keputusan serta dapat mengakibatkan sesuatu yang tidak baik terhadap sesama manusia dan lingkungan sekitar, maupun pengambilan keputusan itu mengakibatkan kerugian bagi sesama manusia maupun lingkungan alam sekitar yang akan berakibat kerugian besar di hari mendatang.[[26]](#footnote-26) Dengan adanya penjelasan di atas maka dapat dibuat bagan yang menjelasakan secara ringkas persoalan yang dibahas, sebagai berikut:

Gambar 1. Bagan Peningkatan Sumber Daya Manusia Oleh Industri Sinar Abadi Batik

Peningkatan Sumber Daya Manusia

Dampak Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Perkembangan Aset

2. Pelatihan (*traning*) bagi Pembatik

Tahapan Peningkatan Kualitas SumberDaya Manusia

Dampak Positif

Dampak Negatif

Dampak Sosial

Dampak Ekonomi

Dampak Lingkungan

1. Pada Pemilik Industri

2. Pada Karyawan atau pembatik

3. Pada Masyarakat lokal dan Konsumen

1. Kriteria dan Klasifikasi Pembatik

4.Faktor Pendukung dan Penghambat Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

3.Pembagian Kerja dan *Job Description* pada Pembatik

Dengan adanya pemaparan di atas artikel ini merupakan ringkasan tugas akhir (skripsi), maka dari itu saya menempatkan diri sebagai pengamat di lapangan. Melalui terjun langsung dengan melihat, mengamati serta mengkaji apa yang ditemukan penulis selama berhubungan langsung dengan lokasi industri. Selain itu pendekatan yang digunakan pada atikel ini yaitu menggunakan metode kualitatif. Sehingga pada proses pengumpulan data menggunakan teknik obervasi, wawancara, dan dokumentasi untuk menganalisis data.[[27]](#footnote-27) Setelah melalui analisis data langkah selanjutnya memeriksa keabsahan data dengan membandingkan, mengecak ulang kebenaran informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda yang disebut triangulasi.[[28]](#footnote-28)

**A. Tahapan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Oleh Industri Sinar Abadi Batik**

**1. Kriteria dan Klasifikasi Karyawan atau Pembatik di Industri Sinar Abadi Batik**

Kriteria memiliki arti ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan sesuatu.[[29]](#footnote-29) Sedangkan klasifikasi dalam hal ini memiliki arti penggolongan (menurut jenis) atau penggolongan bagian, berdasarkan golongan-golongan.[[30]](#footnote-30) Dalam proses prekrutan, memiliki beberapa syarat yang harus terpenuhi baik itu dalam hal kerja sama tim, kejujuran, kerja keras, dan komitmen. Dengan persyaratan yang sudah ditentukan membuat calon karyawan maupun pegawai yang akan terpilih memiliki kualitas yang sebanding dengan kebutuhan industri tersebut.

Seperti halnya pada Industri Sinar Abadi Batik memiliki kriteria dan klasifikasi tertentu merekrut calon pegawai maupun karyawan untuk bekerjasama dalam memproduksi kain batik di kalangan pelajar, dinas, dan masyarkat umum. Kriteria yang dimiliki oleh calon karyawan di Industri Sinar Abadi Batik diantaranya, jujur, telaten atau ulet, memiliki keterampilan, dan usia produktif.

Dengan sistem *management* kekeluargaan yang dimiliki oleh Industri Sinar Abadi Batik dapat dilihat bahwa kejujuran, telaten (ulet), memiliki keterampilan dan usia produktif dibutuhkan untuk memenuhi persyaratan sebagai calon pegawai di Industri Sinar Abadi Batik. Kemudian jika dilihat melalui sistem kekeluargaan dapat dikategorikan bahwa industri batik mampu menerapkan sistem kerja berbasis modern. Pada umumnya seperti industri-industri lainnya yang bergerak di bidang tekstil. Karena salah satu tujuan yang diutamakan dengan adanya kriteria yang sudah ditentukan oleh Industri Sinar Abadi Batik bagi calon karyawan mampu menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang nyaman.

Dalam sistem perekrutan pada industri batik dapat dikatakan belum menerapkan syarat-syarat perekrutan secara formal. Karena sifat *managementnya* masih kekeluargaan yang mengutamakan pada sikap dan mental dari karyawan tersebut. Sistem kekeluargaan yang diterapkan juga memiliki tujuan mampu menjalin hubungan kerja yang *humanis* meski menerapkan sistem demikian ada target-target yang sudah ditetapkan pada para karyawan atau pembatik tersebut.

Pada sistem klasifikasi calon karyawan, menurut Industri Sinar Abadi Batik dapat digolongan menjadi 2 (dua) tipe, yaitu melalui pelatihan atau *training* dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Bedasarkan 2 (dua) tipe yang sudah ditetapkan oleh Industri Sinar Abadi Batik menjadi tolok ukur seleksi calon karyawan baru. Jadi dengan adanya sistem kriteria dan klasifikasi dalam perekrutan calon karyawan di Industri Sinar Abadi Batik memiliki kualitas yang sesuai dengan syarat dari industri tersebut. Dengan sisitem yang demikian perlu adanya pelatihan *(training*) untuk meningkatkan keterampilan baik yang masih atau belum mahir hingga dalam kategori terampil.

**2. Pelatihan (*training*) bagi karyawan atau pembatik**

Pelatihan memiliki arti proses, cara, perbuatan melatih.[[31]](#footnote-31) Pelatihan yang diterapkan oleh Industri Sinar Abadi Batik berupa pelatihan berbasis keterampilan dan karakter, khususnya pada pembatik. Pelatihan dalam hal ini diperlukan untuk memperlihatkan potensi yang dimiliki oleh pembatik tersebut. Selain itu dengan adanya pelatihan diharapkan membuat pembatik semakin terampil dan mampu menciptakan suasana yang nyaman, damai dan kekeluargaan antar karyawan.

Dengan adanya pelatihan yang diberikan melalui dinas-dinas terkait dan lembaga tertentu seperti halnya pelatihan dari Dinas Tenaga Kerja, pelatihan dari perusahaan batik di Wilayah Yogyakarta dan lain sebagainya. Dengan adanya karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut disesuaikan dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki, jadi tidak semuanya ikut berpartisipasi. Namun dalam hal ini hanya beberapa saja yang berperan sebagai perwakilan dari Industri Sinar Abadi Batik. Dalam proses pelatihan dinas-dinas tersebut waktu yang diperlukan selama pelaksanaan pelatihan berfariasi. Ada yang hanya sekitar dua hari dan ada yang cenderung lama hampir satu minggu.

Gambar 16

Pelatihan dari PT Permodalan



*Sumber : Dokumentasi pemilik industri,*

*pada 29 Oktober 2016*

Berdasarkan gambar di atas bahwa, bentuk pelatihan dari pihak luar seperti halnya dari PT Permodalan. Memberikan pelatihan mengenai packing, branding dan labeling bagi pembatik di Industri Sinar Abadi Batik. Pelaksanaan pelatihan selama satu hari yaitu tanggal 29 Oktober 2016 dan diikuti oleh satu orang perwakilan dari industri Sinar Abadi Batik.

Pelatihan yang sudah diberikan baik melalui dinas-dinas terkait, Balai Batik, Dinas Perdagangan dan Perindustrian serta dari dalam industri menunjukkan bahwa proses pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dari karyawan maupun pembatik yang bekerja di Industri Sinar Abadi Batik tersebut. Serta dalam hal pelaksanaannya proses pelatihan dikhususkan untuk karyawan baru, sedangkan karyawan lama difokuskan pada kompetensi di bidang yang karyawan kuasai. Jadi dalam hal ini, karyawan yang sudah terampil langsung menempatkan diri pada bidang yang dikuasai, sedangkan karyawan baru melalui tahap masa percobaan atau yang disebut dengan pelatihan (*training).*

Kemudian pelatihan untuk karyawan baru dalam hal ini untuk melihat bakat dan keterampilan yang dimiliki dari si karyawan tersebut. Sedangkan *training* karakter ditujukan hanya untuk karyawan-karyawan atau pembatik yang sudah terampil dan terlatih. Dalam Industri Sinar Abadi Batik hampir semua dari karyawannya sudah terampi, namun masih ada beberapa yang perlu tahap pelatihan, karena untuk melihat dari bakat yang ditonjolkan terhadap karyawan tersebut. Selain dengan adanya pelatihan dan *training* bagi karyawan. Dalam suatu industri diperlukan adanya pembagian kerja dan *job description* (deskripsi kerja) bagi para karyawan untuk menyesuaikan dengan keterampilan, kompetensi dan keahlian dari masing-masing karyawan.

**3. Sistem Pembagian Kerja dan *Job Description* (deskripsi kerja) bagi Karyawan atau Pembatik**

Dalam industri batik membutuhkan keterampilan dan keahlian untuk mampu memproduksi kain batik yang berkualitas. Pembagian kerja juga diperlukan untuk mengetahui kompetensi maupun kemampuan dari setiap karyawan. Secara umum pembagian kerja bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan menjalankan pekerjaan sesuai dengan *job desknya* mampu membuat suasana kerja yang nyaman bagi si karyawan.

Dimana pembagian kerja bagi karyawan pada Industri Sinar Abadi Batik meliputi : manager produksi, bagian pembatikan batik tulis maupun batik cap, bagian pewarnaan, dan lain sebagainya sudah ada *job desk* masing-masing meskipun sudah dibagi menjadi beberapa bagian. Bidang yang memerlukan penanganan lebih harus bekerja sama dengan karyawan yang lain, agar semua berjalan dengan kondisi yang semestinya.

Selain itu pembagian kerja adan *job desciption* sudah memiliki porsi di setiap bidangnya. Pada bidang pengecapan minimal satu orang harus menyelesaikan dua puluh potong kain dalam sekali produksi jadi tiga orang rata-rata mampu menyelesaikan pengecapan sebanyak enam puluh potong. Sedangkan pada batik tulis/canting rata-rata dalam proses produksinya satu kain dipegang oleh satu orang dengan menyelesaikan pencantingan selama tiga hari. Kemudian pada pewarnaan hampir sama seperti pengecapan yaitu enam puluh potong kain melalui proses pewarnaan setelah melalui tahap pengecapan. Selain itu pada bagian pola satu orang rata-rata menyelesaikan enam lembar kain dalam waktu satu hari.

Perlunya pembagian kerja sangat berpengaruh kepada tanggungjawab dari masing-masing *job description* yang dikerjakan oleh karyawan. Tanggungjawab tersebut bermaksud untuk melihat seperti apa kesungguhan dari karyawan. Apakah bekerja dengan sungguh-sungguh atau hanya sekedar menyelesaikan tugasnya sebagai karyawan atau pembatik di Industri Sinar Abadi Batik. Dalam hal pembagian kerja yang dilihat ada dua hal yaitu efektivitas kerja kayawan dan pertangungjawaban karyawan dari masing-masing *job desk* yang sudah ditetapkan. Dengan melihat dari dua segi tersebut juga memudahkan Saudara Agus dalam memberikan pengupahan, karena keahlian dan keterampilan yang dimiliki berbeda-beda sesuai bidang yang dikerjakan. Sehingga dalam pemberian gaji/upah juga mempertimbangkan dari tingkat kesulitan dari masing-masing bidang tersebut.

Selain itu *job description* (deskripsi kerja) dan pembagian kerja yang sudah dirancang sedemikian rupa mampu membuat karyawan yang bekerja di Industri Sinar Abadi Batik, semakin meningkatkan produktifitas kerjanya. Perlunya produktivitas kerja mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Salah satu hal yang mampu meningkatkan produktifitas kerja yaitu dengan memberikan tambahan bonus setelah melakukan pekerjaan sehingga karyawan terkait mampu betah. Di sisi lain suasana kerja yang kondusif dan nyaman juga mampu meningkatkan profuktifitas kerja karyawan.

Sistem Pembagian kerja yang diterapkan di Industri Sinar Abadi Batik yaitu melihat kemampuan, keahlian dan keterampilan dari karyawan tersebut. Sehingga karyawan yang berkaitan dapat menyesuaikan dengan bagian-bagian yang sudah ditentukan serasi dengan *skill*/keterampilan yang dimiliki. Selain itu dalam sistem pembagian kerja diperlukan suasana yang nyaman dan sikap kekeluargaan untuk membuat suasana kerja yang kondusif. Sehingga mampu terciptanya produktifitas kerja bagi karyawan. Produktifitas kerja dalam hal ini meliputi efektiftas kerja dan tambahan upah/gaji bagi karyawan. Karena bidang yang dikerjakan berbeda-beda maka untuk mengapresiasi karyawan dalam pembagian upah/gaji karyawan yang memiliki kinerja yang bagus diberikan bonus atau tambahan setelah menyelesaikan pekerjaannya sebagai pembatik.

**4. Faktor Pendukung dan Penghambat Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Oleh Industri Sinar Abadi Batik**

Untuk mampu menciptakan produktifitas kerja bagi karyawan diperlukan faktor-faktor yang mendukung dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebelum membahas mengenai faktor pendukung dan faktor penghambat perlu dipahami mengenai definisi dari hal yang dimaksud. Seperti definisi faktor yaitu hal (keadaan dan peristiwa) yang menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu.[[32]](#footnote-32) Selain itu pendukung memiliki arti orang yang mendukung, penyokong, pembantu dan penunjang.[[33]](#footnote-33)

Dengan adaya faktor yang mendukung tersebut dapat memberikan motivasi bagi karyawan di masing-masing bidang yang dikerjakan. Selain faktor pendukung dalam pekerjaan terdapat kendala ataupun faktor penghambatnya. Dalam hal ini penghambat memiliki arti orang yang menghambat maupun alat yang menghambat.[[34]](#footnote-34) Dalam setiap pekerjaan pasti memiliki resiko yang harus diterima dan dirasakan baik itu pada diri sendiri, pada sesama karyawan maupun pada pemilik. Faktor-faktor yang mendukung pada Industri Sinar Abadi Batik

Menurut pemilik industri faktor-faktor pendukung/ pendorong yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan. Serta adanya bonus-bonus tertentu untuk mengapresiasi maupun menghargai karyawan yang sudah berusaha keras dengan sungguh-sungguh dalam bekerja. Kemudian menurut pembatik bagian administrasi faktor pendukung dalam hal ini meliputi kerjasama dan kekompakan untuk menciptakan motivasi maupun semangat kerja para karyawan. Selain hal itu faktor pendukung yang lain dapat di lihat dari lingkungan. Misalnya dengan lingkungan teman-temannya dapat menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja.

Faktor pendukung dalam hal ini terkait promosi yang dilakukan dari kabupaten dengan *icon* batik geblek renteng. Kemudian dari bupati juga mempromosikan melalui suatu kebijakan dengan memakai batik. Selain itu dengan melihat potensi yang dulunya ada industri batik, serta masyarakat sekitar bekerja sebagai buruh di Yogyakarta. Seiring dengan adanya kebijakam yang sudah ditetapkan. Maka dari itu ada inisiatif dari beberapa masyarakat untuk mendirikan industri batik sendiri. Dalam hal promosi tidak berhenti begitu saja, sampai dengan sekarang adanya industri-industri batik di Wilayah Lendah khususnya di Ngentakrejo, Gulurejo dan Sidorejo telah menjadi sentra batik Kulon Progo.

Selain faktor pendukung terdapat juga faktor penghambat ataupun kendala yang dialami di Industri Sinar Abadi Batik. Dalam hal lain, faktor penghambat yang dialami yaitu dalam waktu-waktu tertentu seperti, terjadi libur mendadak, karena ada acara yang tidak bisa ditinggalkan. Misalnya ada orang meninggal, acara hajatan yang diharuskan untuk bantu-bantu dan lain sebagainya. Apabila ada pekerja yang libur semisal pada pekerja cap yang tidak datang. Maka harus digantikan pekerja dari luar untuk menyelesaikan produksi batik pada hari itu. Selain itu faktor penghambat yang memiliki pengaruh besar dalam hal ini mengenai kondisi alam seperti cuaca. Karena sebagian besar proses pembuatan batik masih menggunakan tenaga matahari, seperti halnya pada proses pewarnaan. Jadi dalam situasi dan kondisi yang kurang mendukung misalnya, hujan maupun cuaca yang tidak menentu mengakibatkatan proses pembuatan batik jadi terhambat.

Hal berbeda mengenai faktor penghambat yaitu terkait pada kualitas batik yang dibuat atau diproduksi. Karena di era modern saat ini banyak pabrik tekstil yang memanfaatkan tenaga canggih untuk membuat kain batik dari bahan, warna dan motif juga lebih bagus. Sedangkan pada batik buatan industri cenderung masih menggunakan tenaga manual, maupun tradisional dalam produksinya. Namun dalam hal ini kualitas batik dari industri tidak kalah dengan kualitas batik yang berasal dari pabrik tekstil. Sebab yang dibuat oleh pabrik teksil tersebut cenderung hanya mengejar permintaan dari konsumen dan mengambil alternatif lebih cepat dalam proses pembuatannya.

Di sisi lain batik yang dibuat industri batik khususnya di Industri Sinar Abadi Batik lebih memperhatikan pada *originalitas* dan *hand madenya* dari batik tersebut. Mengenai teknologi yang digunakan Industri Sinar Abadi Batik sudah menggunakan teknologi modern seperti pemanas dan pemasaran juga sudah melakukan iklan atau *reklame*. Untuk proses produksi Industri Sinar Abadi Batik masih mempertahankan *originalitas* nilai seni dalam batik tersebut. Karena jika dalam produktvitasnya mengguanakan teknologi modern atau robotik maka akan meninggalkan *originalitasnya* dan dikatakan bukan batik lagi. Sedangkan batik itu yang dinilai bukan produknya, namun pada proses pembuatannya. Serta nilai-nilai *hand madenya* yang dihargai. Dengan demikian hasil batik yang dibuat bukan hanya sekedar kain yang dijual tetapi lebih kepada *originalitas*, nilai-nilai, *hand madenya* dan proses pembuatannya.

**B. Dampak Peningkatan Kualitas Sumber Daya Mausia Oleh Industri Sinar Abadi Batik**

**1. Pemilik Industri di Sinar Abadi Batik**

Dari segi pengertiannya dampak merupakan pengaruh kuat yang mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif).[[35]](#footnote-35) Selain itu terdapat pula dampak sosial, ekonomi dan lingkungan yang ditimbulkan. Dampak positif secara ekonomi yang dapat dilihat yaitu pada pemilik dan penaggung jawab, dengan penghasilan ekonomi dari batik maka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sampai sekarang. Serta menjadi penghasilan pokok bagi pemilik. Kemudian dari omsetnya setiap tahun selalu menunjukkan peningkatan dari segi pemasukan ekonom. Dalam hal aset pemilik memiliki empat *showroom* (ruang pajangan) batik meliputi di Wilayah Wates, Pasar Baru (Sentolo), Pandak (Bantul) dan Wilayah Lendah.

Selain dampak positif tentunya juga terdapat dampak negatif yang dialami, baik dalam hal lingkungan, masyarakat dan lain sebagainya. Dampak negatif yang dirasakan menurut pemilik dan penaggungjawab di Industri Sinar Abadi Batik secara umum belum terlihat, namun masalah yang dialami juga bisa diatasi.

Dalam hal ini terdapat juga dampak sosial yang dapat dilihat dan dirasakan dari masyarakat Desa Ngentakrejo memiliki satu nilai yang ditonjolkan untuk masyarakat luar Desa Ngentakrejo dengan adanya industri batik tersebut. Selain itu bentuk peran yang dilakukan oleh Industri Sinar Abdi Batik dengan memberikan *spnsorship* dalam kegiatan yang ada di masyarakat seperti halnya *sponsorship* pada kegiatan jalan sehat, pengajian dan lain sebagainya. Selain dampak sosial terdapat juga dampak lain yang mempengaruhi kehidupan masyarakat Desa Ngantakrejo khususnya setelah adanya Industri Sinar Abadi Batik.

**2. Karyawan atau Pembatik di Industri Sinar Abadi Batik**

Dampak positif yang dirasakan selaku karyawan atau pembatik yaitu dengan rasa saling nyaman, sikap yang sama atau *fair* (adil) antar karyawan serta rasa tanggungjawab dan rasa keterbukaan. Jadi dalam hal ini dampak positif yang diungkapkan pembatik bagian manager produksi lebih kepada sikap antar karyawan. Dengan bekerja di Industri Sinar Abadi Batik setiap karyawan mempunyai hak untuk saling *sharing* (berbagai perasaan yang menyenangkan) dan terbuka, khususnya antar karyawan, agar hubungan kerja dan kekerabatan dapat terjalin dengan baik serta harmonis

Dampak positif lainnya yang dirasakan sebagai karyawan atau pembatik yaitu mendapat teman kerja. Kemudian dapat membawa pekerjaan di rumah, namun tidak mendapatkan jaringan komunikasi seperti halnya di tempat kerja. Maka dari itu dengan bekerja menjadi karyawan di Industri Sinar Abadi Batik selain mendapat teman juga memiliki motivasi ataupun semangat dalam bekerja.

Selain dampak positif terdapat dampak negatif yang dirasakan sampai saat ini secara langsung belum pernah, khususnya pada lingkungan. Karena dari pihak industri selalu mencari solusi-solusi terkait limbah yang dihasilkan. Dari limbah yang dihasilkan untuk mengelolanya, industri melibatkan pihak luar yang mengerti dengan lingkungan. Bantuan yang sudah diberikan tersebut sudah berjalan, namun kurang maksimal. Karena kapasitas dari produksi batik yang sangat banyak, sehingga tempat pengolahannya tidak memenuhi kebutuhan. Kemudian ada bantuan dari UGM (Universitas Gadjah Mada) dengan memberikan alat untuk meminimalisir limbah yang dihasilkan dari industri tersebut. Pemberian bantuan berupa alat untuk mengolah cairan limbah batik itu sudah sekitar lima tahun yang lalu dan mengalami pembaharuan alat pada sekitar satu tahun kemarin. Kemudian dampak negatif lainnya pada karyawan atau pembatik yaitu mengenai beban fikiran pada masing-masing karyawan. Selain itu terdapat masalah bahkan konfik yang dialami sehingga membuat tidak nyaman dalam bekerja. Untuk menanggulangi kendala tersebut karyawan dijinkan untuk libur dahulu sekitar satu sampai dua hari untuk menenangkan fikiran.

Berdasarkan pemaparan di atas, bahwa dampak sosial meliputi adanya rasa kekeluargaan antar karyawan atau pembatik karena sudah lama bekerja dan menjadi karyawan lama. Meskipun ada karyawan atau pembatik yang berasal dari luar kabupaten, namun rasa kekeluargaan tetap terjalin dengan erat. Dimana terdapat juga dampak ekonomi pada karyawan terlihat pada upah/gaji yang didapat selama bekerja di Industri Sinar Abadi Batik. Dari segi upah saja dapat dikategorikan karyawan yang bekerja di industri tersebut memiliki penghasilan yang lebih tinggi daripada karyawan yang bekerja di industri batik yang lain. Karena dari kualitas produk batiknya saja beda sebab batik produksi Industri Sinar Abadi Batik merupakan produk yang lebih mahal dari produk-produk yang ada di luar. Dari segi pewarnaan dan kainnya memiliki kualitas yang berbeda dari lainnya.

**3. Dampak Pada Masyarakat lokal dan Konsumen**

Pada lingkungan masyarakat sekitar industri dan konsumen juga merasakan dampak peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh Industri Sinar Abadi Batik. Dengan dampak yang berpengaruh di masyarakat dan pihak-pihak lainnya *respon* serta tanggapan yang diberikan bermacam-macam, sesuai dari karakter masyarakat dan konsumen yang bersangkutan.

Bahwa pada dampak postif dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Industri Sinar Abadi Batik mampu menyerap tenaga kerja dan menambah penghasilan, terutama bagi warga masyarakat Desa Ngentakrejo. Hal ini tidak luput mengenai peningkatan ekonomi dan tenaga kerja di Desa Ngentakrejo. Di sisi lain pihak luar juga mengenal Desa Ngentakrejo dengan adanya batik. Pendapat yang lain

Selain mengenai dampak positif dari masyarakat lokal terdapat, dampak negatif dalam hal lingkungan yang terjadi terdapat pada limbah hasil pengolahan batiknya. Pada awalnya belum dikelola dengan baik, namun sekarang sudah *dimanage*, sehingga dampak dari limbahnya sudah berkurang. Selain itu dampak pekerja juga menjadi perhatian salah satunya keselamatan pekerjanya. Karena karyawan sering berhubungan langsung dengan bahan-bahan kimia sehingga perlu memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai penggunaan bahan kimia tersebut.

Di luar dampak positif dan negatif dengan adanya Industri Sinar Abadi Batik terdapat juga dampak sosial dan ekonomi yang mempengaruhi peningkatan sumber daya manusia di industri batik tersebut.[[36]](#footnote-36)Berdasrakan penjelasan di atas, bahwa dampak sosial yang dirasakan masyarakat yaitu Desa Ngentakrejo lebih terkenal dan sering dikunjungi oleh masyarakat luar. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa dengan adanya industri batik khususnya Industri Sinar Abadi Batik di Desa Ngentakrejo mampu mendatangkan orang asing atau tamu dari luar kabupaten untuk lebih mengetahui dan mengenal Desa Ngentakrejo.[[37]](#footnote-37) Selain itu terdapat dampak sosial yang terjadi pada masyarakat yaitu mampu meningkatkan motivasi untuk bekerja keras dalam memproduksi batik. Sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup masyarakat Desa Ngentakrejo tersebut.

Dari dampak ekonomi juga dialami oleh warga masyarakat Desa Ngentakrejo terutama di sekitar wilayah Industri Sinar Abadi Batik. Bahwa dampak ekonomi yang terjadi di masyarakat yaitu mengangkat potensi-potensi di Desa Ngentakrejo. Selain batik yang dikenal oleh masyarakat luar terdapat makanan khas misalnya, emping garut sebagai makanan tradisional dapat dikenalkan ke masyarakat luar. Hal itu mampu membantu ekonomi masyarakat selain dari batik sendiri sebagai komoditi terbesar. Selain dari makanan khas masyarakat Desa Ngentakrejo khususnya di Dusun Nglatiyan 1, Nglatiyan 2, Kasihan 1, Kasihan 2 dan Mirisewu kebanyakan menjadi pekerja di industri batik.

Di sisi lain adanya dampak sosial maupun ekonomi yang terjadi di masyarakat. Kualitas dari produk batik di Industri Sinar Abadi Batik mempunyai pengaruh bagi konsumen yang membeli dan menggunakan. Sebagai konsumen memiliki cara tersendiri untuk menilai batik yang dibeli misalnya dari bahan, warna kain, motif/corak, dan harga.[[38]](#footnote-38) Kualitas batik dari Industri Sinar Abadi Batik dapat dikatakan bagus. Kemudian dari harga imbang standar harga batik pada umumnya. Jika produk yang dibuat secara alami semisal batik tulis harganya cenderung lebih mahal karena dikerjakan secara manual oleh karyawan/ pembatik.

Mengenai harga batik yang dipoduksi cenderung bervariasi tergantung dari kualitas batiknya. Tingkatan harganya mulai dari tingkat sedang, menengah dan atas. Pada tingkat atas memiliki kualitas yang bagus karena batik yang diproduksi menggunakan canting atau dibuat dengan menggunakan teknik batik tulis. Proses pembuatan batiknya dikerjakan oleh pembatik yang sudah terampil sehingga hal tersebut mampu dijangkau oleh konsumen yang mempu membeli kualitas batik dari tingkat atas tersebut.

Sedangkan pada keawetan batik dapat dijaga menggunakan perawatan yang semestinya, jika penanganan pada batik dilakukan dengan baik maka kualitas bahan, warna dan motif akan tahan lama. Sebagai konsumen Saudari Mila memberikan tanggapan bahwa batik yang diproduksi dari Industri Sinar Abadi Batik merupakan batik yang sangat bagus kualitasnya. [[39]](#footnote-39)

**Penutup**

Pada studi ini, penulis menemukan bahwa peningkatan sumber daya manusia oleh Industri Sinar Abadi Batik, terdapat empat tahapan yang diterapkan industri tersebut dalam meningkatan kualitas karyawan atau pembatiknya. Tahapan tersebut meliputi: kriteria dan klaasifikasi, pelatihan (*training*), pembagian kerja dan *job description* (deskripsi kerja), dan faktor-faktor pendukung serta penghambat. Dengan adanya tahapan yang di Industri Sinar Abadi Batik maka yang semula karyawan atau pembatik belum memiliki kompetensi yang memadai sehingga mampu memiliki kompetensi yang baik. Selain itu dari produktivitas kerja juga mengalami peningkatan setelah adanya pelatihan baik dari dalam industri maupun di luar industri. Pada proses produksi batik yang dikerjakan sebelumnya masih dibantu dari pihak luar, setelah adanya pelatihan maka produksi batik sepenuhnya dapat dikerjakan oleh pembatik sendiri.

Kemudian pada dampak peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap perkembangan aset di Industri Sinar Abadi Batik, terdapat tiga dampak yang dialami. Dampak tersebut meliputi: bagi pemilik industri, karyawan atau pembatik, serta masyarakat lokal dan konsumen. Dalam hal ini dampak positif bagi pemilik industri (sosial, ekonomi dan lingkungan) yaitu memberikan lapangan pekerjaan, meningkatkan pemasukan ekonomi dan dari segi aset memiliki empat *showroom* (ruang pajangan) diantaranya, di wilayah Wates, Pasar Baru Sentolo, Pandak Bantul, dan wilayah Lendah. Selain itu dampak positif (sosial, ekonomi dan lingkungan) bagi karyawan atau pembatik yaitu, rasa keterbukaan antar karyawan, menambah teman kerja,meningkatkan pendapatan pada karyawan. Sedangkan pada dampak negatif diantaranya, limbah air yang belum bisa dikelola dengan baik waktu awal berdirinya industri batik namun saat ini sudah mampu mengelola limbah dengan alat bantuan dari BI dan UGM

Terakhir dampak positif bagi masyarakat lokal dan konsumen (sosial, ekonomi, dan lingkungan) yaitu, menambah penghasilan masyarakat khususnya warga Desa Ngentakrejo, mengangkat nama Desa Ngentakrejo yang semakin dikenal masyarakat luar seperti halnya terdapat kunjungan belajar dari berbagai tempat seperti kunjungan dari jurusan batik. Selain produk batik yang menjadi unggulan terdapat makanan khas Desa Ngentakrejo yang diperkenalkan pada masyarakat luar misalnya emping garut. Dampak positif yang dirasakan konsumen cenderung pada kualitas produk batik dan kebijakan dari kabupaten diantaranya, bahannya yang memiliki kualitas bagus, coraknya dan warna yang bervariasi, harganya yang menyesuaikan dengan kualitas bahan dan kebijakan dari pemerintah Kulon Progo dengan slogannya “Bela Beli Kulon Progo” sebagai salah satu dampak terbesar pada industri batik di Desa Ngentakrejo. Sedangkan pada dampak negatifnya yaitu pada jangka panjang limbah yang mengalir akan mengarah pada aliran sungai sehingga dapat mencemari lingkungan sekitar jika mengendap lama atau dapat dikatakan pencemaran jangka panjang.

**Daftar Pustaka**

**Referensi Buku**

Busro Muhammad, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Prenadamedia Group,2018

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , Jakarta : Balai Pustaka,2005.

Departemen Pendidikan Nasional,*Kamus Bahasa Indonesia*,Jakarta: Pusat Bahasa,2008

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta,2013

**Referensi Skripsi**

Adi Teteg Surya ,*Pengaruh Biaya Iklan Terhadap Volume Penjualan Pada Sinar Abadi Batik Kulon Progo*. Tugas Akhir Yogyakarta: Jurusan Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi,Universitas Negeri Yogyakarta,2013

Dani Danuar Tri U, *Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Berbasis Ekonomi Kreatif di Kota Semarang,* Semarang : Universitas Diponegero, 2013.

**Referensi Jurnal**

Agustina Isna Fitria dkk, Analisis Dampak Sosial dan Ekonomi Kebijakan Pengembangan Kawasan MIX USE Di Kecamatan Jabon, Vol.4:2,2016

Djuwita Tita Meirina, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai”, *Manajerial*, vol.10:19,2011

Hassan Zainudin dkk, “Pengembangan Sumber Daya Manusia : Studi Kasus Universitas Negeri Di Malaysia”, *Jurnal Pendidikan Karakter*, No.1,2013

Indrojarwo Baroto Tavip, “ *Development Of Indonesia New Batik Desigen By* *Exploration And Exploitation Of Recent Context*”,2008

Salma Irfa’ina Rohana dkk, “Kajian Estetika Desain Batik Khas Sleman Semarak Salak”*,Dinamika Kerajinan dan Batik*, Vol.32:2,2012

Suliyanto, “Persepsi Generasi Muda Terhadap Profesi Pengrajin Batik Tulis Di Purbalingga”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. XVIII:1,2015

Sutropo Oki Rahadianto, “Structural And Cultural Factors Of Social GAP : Case Of Batik Industry In Pamekasan Madura”, *Jurnal Komunitas*, 2013

Tampi Adreas G.Ch.dkk, “Dampak Pelayanan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Masyarakat di Kelurahan Tingkulu”,*e—Jurnal “Acta Diurna*”, Vol.5:1,2016

Triyono, “Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Motivasi peningkatan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Unimus*, vol.5:2,2009

**Referensi Internet**

Bachri Bachtiar S.*, Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian kualitatif,*http://yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11*.*

Taha Anisa Alwiyah ,”tantangan-tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia”, anisaalwiyahtaha.blogspot.com, diakses tanggal 13 November 2018.

Nurcahyati, “Faktor Pendorong Peningkatan Sumber Daya Manusia Indonesia agar Berkualitas”,nurcahyantiblog.blogspot.co.id, diakses tanggal 23 Mei 2018.

1. Oki Rahadianto Sutropo, “Structural And Cultural Factors Of Social GAP : Case Of Batik Industry In Pamekasan Madura”, *Jurnal Komunitas*, ( September : 2013), hlm 02 [↑](#footnote-ref-1)
2. Baroto Tavip Indrojarwo, “Development Of Indonesia New Batik Desigen By Exploration And Exploitation Of Recent Context”, BT Indrojarwo (2008), hlm. 02 [↑](#footnote-ref-2)
3. *Ibid,* hlm 04 [↑](#footnote-ref-3)
4. Teteg Surya Adi, *Pengaruh Biaya Iklan Terhadap Volume Penjualan Pada Sinar Abadi Batik Kulon Progo*. Tugas Akhir (Yogyakarta: Jurusan Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi,Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hlm.32. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Ibid*.hlm.32 [↑](#footnote-ref-5)
6. *Ibid*.hlm.32 [↑](#footnote-ref-6)
7. Hasil Pengamatan dan Obervasi lapangan. Sabtu, 21 November 2018. Industri Sinar Abadi Abtik, Desa Ngentakrejo, Kecmatan Lendah, Kabupaten Kulon Progo. [↑](#footnote-ref-7)
8. *Ibid*.hlm.32 [↑](#footnote-ref-8)
9. Triyono, “Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Unimus*, vol.5:2 (Agustus : 2009), hlm.1. [↑](#footnote-ref-9)
10. Zainudin Hassan dkk,“Pengembangan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Universitas Negeri Di Malaysia”, *Jurnal Pendidikan Karakter*, No.1(Februari,2013),hlm. 29. [↑](#footnote-ref-10)
11. Tita Meirina Djuwita, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai”, *Manajerial*, vol.10:19, (Juli,2011), hlm. 15. [↑](#footnote-ref-11)
12. *Ibid*, hlm. 02 [↑](#footnote-ref-12)
13. Nurcahyati, “Faktor Pendorong Peningkatan Sumber Daya Manusia Indonesia agar Berkualitas”,nurcahyantiblog.blogspot.co.id, diakses tanggal 23 Mei 2018. [↑](#footnote-ref-13)
14. Anisa Alwiyah Taha,”tantangan-tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia”, anisaalwiyahtaha.blogspot.com, diakses tanggal 13 November 2018. [↑](#footnote-ref-14)
15. Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group,2018), hlm. 49-50 [↑](#footnote-ref-15)
16. *Ibid.,*hlm.54 [↑](#footnote-ref-16)
17. Dani Danuar Tri U,*Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Berbasis Ekonomi Kreatif di Kota Semarang,* (Semarang :Universitas Diponegero, 2013), hlm. 17 [↑](#footnote-ref-17)
18. *Ibid*., hlm. 19-20 [↑](#footnote-ref-18)
19. *Ibid*., hlm.138 [↑](#footnote-ref-19)
20. Irfa’ina Rohana Salma dkk, “Kajian Estetika Desain Batik Khas Sleman Semarak Salak”*,Dinamika Kerajinan dan Batik*, Vol.32:2, (Desember,2012), hlm.03. [↑](#footnote-ref-20)
21. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,2005), hlm.183 [↑](#footnote-ref-21)
22. Adreas G.Ch.Tampi dkk, “Dampak Pelayanan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Masyarakat di Kelurahan Tingkulu”,*e—Jurnal “Acta Diurna*”, Vol.5:1,(2016),hlm.03 [↑](#footnote-ref-22)
23. *Ibid*., hlm.03 [↑](#footnote-ref-23)
24. Isna Fitria Agustina dkk, Analisis Dampak Sosial dan Ekonomi Kebijakan Pengembangan Kawasan MIX USE Di Kecamatan Jabon, Vol.4:2,(2016), hlm.155 [↑](#footnote-ref-24)
25. *Ibid.*,hlm.155 [↑](#footnote-ref-25)
26. *Ibid.,* hlm.04 [↑](#footnote-ref-26)
27. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung:Alfabeta, 2013), hlm. 375 [↑](#footnote-ref-27)
28. Bachtiar S. Bachri*, “*Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian kualitatif”,<http://yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11>,hlm.56 -57 [↑](#footnote-ref-28)
29. Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Pusat Bahasa,2008),. hlm.762 [↑](#footnote-ref-29)
30. *Ibid,* hlm.732. [↑](#footnote-ref-30)
31. *Ibid*. hlm. 823 [↑](#footnote-ref-31)
32. *Ibid*. hlm. 401 [↑](#footnote-ref-32)
33. *Ibid*. hlm. 368 [↑](#footnote-ref-33)
34. *Ibid.* hlm. 505 [↑](#footnote-ref-34)
35. *Ibid*. hlm. 313 [↑](#footnote-ref-35)
36. Wawancara dengan Saudara Tri Tugiatna selaku Kasi Kemasyarakatan di Desa Ngentakrejo pada 30 November 2018 [↑](#footnote-ref-36)
37. Wawancara dengan Saudara Ngatiran selaku Kasi Umum Aparat dan Aset di Desa Ngentakrejo pada 21 Desember 2018 [↑](#footnote-ref-37)
38. Wawancara dengan Saudari Siti warga masyarakat lokal dan konsumen Desa Ngentakrejo pada 15 Desember 2018 [↑](#footnote-ref-38)
39. Wawancara dengan Saudari Mila selaku konsumen pada 21 Desember 2018 [↑](#footnote-ref-39)